

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

**FUNKČNOST RODINY V SOUVISLOSTI S KONFLIKTEM MEZI
RODINNOU A PRACOVNÍ OBLASTÍ**

Functionality of the family in connection with the family-work and
work-family conflict



Magisterská diplomová práce

Autor: Lucie Krupitzerová
Vedoucí práce: doc. PhDr. Irena Sobotková, CSc.

Olomouc
2013

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma: “Funkčnost rodiny v souvislosti s konfliktem mezi rodinnou a pracovní oblastí” vypracovala samostatně a všechny použité prameny jsem uvedla a řádně citovala.

V Olomouci 30. března 2013

.....

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych následujícími řádky poděkovala vedoucí této práce, doc. PhDr. Ireně Sobotkové, CSc., za její pomoc a ochotu při psaní této práce a za studijní materiály, které mi poskytla. Lucii Viktorové a RNDr. E. Reiterové, PhD. děkuji za pomoc s analýzou dat. V neposlední řadě patří moje poděkování všem studentkám, které se podílely na sběru a zpracování dat. Děkuji rodinám, jež byly ochotné s námi spolupracovat.

Obsah

ÚVOD	5
I. TEORETICKÁ ČÁST	6
1. RODINA A RODIČOVSTVÍ	6
1.2. Vývojové fáze rodinného života	6
1.2.1. Výběr partnera	7
1.2.2. Předškolní dítě v rodině	8
1.2.3. Školní a dospívající děti v rodině	9
1.2.4. Dospělé děti v rodině	10
1.3. Potřeby dětí v rodině	11
1.4. Rodičovství	11
1.4.1. Role rodiče	13
1.4.2. Přínosy role rodiče	13
1.4.3. Nevýhody role rodiče	14
1.5. Funkčnost rodiny	15
1.5.2. Struktura rodiny	16
1.5.3. Resilience rodiny	17
2. PRÁCE A PRACOVNÍ KARIÉRA	20
2.1. Současný pracovní trh	20
2.2. Role profesní	21
2.2.1. Profesní role v mladém věku	21
2.2.2. Profesní role ve střední dospělosti	22
2.2.3. Profesní role ve starší dospělosti	23
2.3. Kariéra	24
2.4. Pracovní motivace	25
2.5. Důsledky nezaměstnanosti	26
3. KONFLIKT MEZI OBLASTÍ RODINNOU A PRACOVNÍ	28
3.1. Interrolový konflikt	28
3.2. Typy interrolového konfliktu	30
3.3. Příčiny interrolového konfliktu	31
3.3.1. Nároky práce	31
3.3.2. Nároky rodiny	33
3.4. Zdroje jedince	34
3.4.1. Zdroje jedince v rámci jednotlivých oblastí	34
3.4.2. Zdroje jedince přesahující oblasti	35
3.5. Důsledky interrolového konfliktu	36
3.5.1. Důsledky konfliktu práce-rodina	37

3.5.2. Důsledky konfliktu rodina-práce.....	38
II. VÝZKUMNÁ ČÁST	39
1. SOUČASNÁ PROBLEMATIKA A CÍLE VÝZKUMU	39
1.1. Cíle výzkumu.....	39
2. ORGANIZACE A PRŮBĚH VÝZKUMU	41
2.1. Metody sběru dat	41
2.1.1. Škály konfliktu a škála rovnováhy životních oblastí	41
2.1.2. Škála rodinného prostředí	42
2.1.3. Family hardiness index	43
2.1.4. Demografické údaje	44
2.2. Metody zpracování a analýzy dat	45
2.3. Etika výzkumu.....	46
3. VÝZKUMNÝ SOUBOR.....	47
5. VÝSLEDKY	51
5.1. Výsledky pro ověření hypotéz.....	51
5.2. FHI a škály WFC, FWC a WLB	52
5.3. ŠRP a škály WFC, FWC, WLB.....	54
5.4. Vztahy mezi WFC, FWC, WLB a demografickými údaji	56
6. DISKUZE	61
III. ZÁVĚR	67
IV. SOUHRN.....	68
V. LITERATURA	72
VI. PŘÍLOHY	
Příloha 1: Formulář zadání diplomové práce	
Příloha 2: Český a anglický abstrakt diplomové práce	
Příloha 3: Ukázka části výchozích dat	

ÚVOD

Rodina a práce tvoří základní dva pilíře v životě většiny dospělé populace. Dospělý jedinec potřebuje ke své spokojenosti uspokojovat své potřeby v rámci rodiny i v rámci práce. Tyto dvě oblasti by v ideálním případě měly být v harmonii a neměly by se vzájemně narušovat. Konflikt představuje zcela opačný fenomén. Jedná se o stav, kdy se věci střetávají a vzájemně si odporují. V současné době dochází k výrazným změnám v prolínání rodinného a pracovního života. Dospělí jsou nuceni na tyto změny reagovat a více, či méně se na ně adaptovat.

Teoretická část diplomové práce se dělí na tři kapitoly, v nichž se budeme věnovat oblasti rodinné, pracovní a konfliktu mezi těmito oblastmi. Chceme poukázat na vývoj rodiny, rodinnou funkčnost a rodičovství. V druhé kapitole, která je věnována práci a pracovní kariéře, se pozastavíme u současného pracovního trhu, pracovní role a zmíníme se o vývoji kariéry. Poslední kapitola teoretické části představuje interrolový konflikt, jeho jednotlivé typy, příčiny a důsledky.

Ve výzkumné části popisujeme výzkum, který vzešel z grantového projektu Práce a rodina – souvislosti mezi zvládnutím nároků pracovního a rodinného života a životní spokojeností (číslo projektu FF 2010–029)¹. Grantový projekt proběhl na katedře psychologie Univerzity Palackého v Olomouci v roce 2010 a podílely se na něm PhDr. Soňa Lemrová, Ph.D., doc. PhDr. Irena Sobotková, CSc. a šest studentek oboru Psychologie, které především oslovovaly rodiny, zajišťovaly získávání dat a poté je převáděly do elektronické podoby. Některé dílčí výsledky tohoto výzkumu jsme již uváděli v postupové práci Konflikt práce-rodina a funkčnost rodiny (Krupitzerová, 2011). V této práci se zaměříme na zjištění míry interrolového konfliktu, zmapování rodinné hardiness a rodinného prostředí u rozšířeného souboru respondentů a nově zmapujeme souvislosti interrolového konfliktu s demografickými údaji.

Rádi bychom prostřednictvím této práce poukázali na aktuální míru prožívání interrolového konfliktu u pracujících rodičů, ale také bychom chtěli zmapovat souvislosti mezi konfliktem, rodinnou funkčností a demografickými údaji. Pomocí těchto zjištění by mohla vzniknout doporučení, jak konfliktu, který má rozsáhlé dopady na kvalitu života jedince, předcházet nebo jak jej alespoň redukovat.

¹ Zpracování publikace bylo umožněno díky účelové podpoře na specifický vysokoškolský výzkum udělené roku 2010 Univerzitě Palackého v Olomouci Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. RODINA A RODIČOVSTVÍ

*„Zdárná rodina je ten nejkrásnější dar Boží. Já bych ji přirovnala k naladěné lyře:
každá struna jiný tón, a přece ve spolku nejčistší souhlas.“*

Božena Němcová

Citát české spisovatelky B. Němcové definuje rodinu jako naladěnou lyru, což je krásné vystižení rodinné harmonie a zároveň je v citátu vyjádřena hodnota fungující rodiny, jak ji vnímá autorka. Ačkoliv je citát od B. Němcové, dle mého názoru, velmi pravdivý, my se v této práci přidržíme vymezení od M. Vágnerové (2008), která rodinu považuje za důležitou sociální skupinu, která uspokojuje potřeby svých členů, poskytuje jim zázemí a zprostředkovává zkušenosti. Jaké to je, žít ve fungující rodině, popisuje O. Matoušek (1993, 11) slovy: „Všem členům rodiny, dětem i dospělým, poskytuje rodina domov. V něm člověk odkládá veřejné role. V rodině je možná vysoká míra otevřenosti, vysoká míra sdílení. Rodina umožňuje svým členům zpracovávat všechny druhy traumat, která je potkávají. Umožňuje i sdílet radost. Pokud nejsme psychicky vykořeleni, posuzujeme se očima členů své rodiny, korigujeme pod jejím vlivem své chování.“

Výše citovaní autoři samozřejmě popisují spíše ideální situaci. Jak by měly rodiny vypadat, co by měly ideálně svým členům poskytovat a co by nemělo v rodinách chybět. Bohužel, ne všechny rodiny výše zmíněným řádkům odpovídají. Vytvořit v dnešní době harmonickou, fungující rodinu, kde se všem členům dostává naplnění jejich potřeb, není zrovna lehký úkol. Vždyť současná doba klade na každého člověka mnoho rozličných nároků. Nároky, které musí splňovat dospělý jedinec v roli rodiče, se nemění jen v závislosti na společenských změnách, ale také v souvislosti s vývojovým stupněm, v němž se rodina nachází. Vývoj rodiny si přiblížíme v následující podkapitole.

1.2. Vývojové fáze rodinného života

Existují dva pohledy na vývoj rodiny. Rodina se mění v průběhu historie, ale k jistým změnám dochází i v průběhu rodinného cyklu, čímž se nyní budeme zabývat. Před samotným vznikem rodiny musí dojít k seznámení dvou lidí, kteří se po čase

rozhodují, zda spolu zůstanou a založí rodinu, či spolu nezůstanou. Rozhodnutí jedince pro daného partnera je ovlivněno celou řadou faktorů, které si následně uvedeme. Na fázi, ve které si partnera vybíráme, navazuje fáze založení rodiny. Původně dvoučlenná rodina se rozrůstá o další členy. S novými členy do rodiny přicházejí radosti i mnohé starosti. Partneři se už nestarají jen o sebe navzájem, ale musí zaopatřit i své děti. Ačkoliv se může zdát, že dosažením plnoletosti potomků péče o ně končí, není tomu tak. Nejenže se prodlužuje doba studií a profesní přípravy, ale také déle trvá, než se potomci stanou finančně nezávislími na svých rodičích. Avšak i posléze, kdy již jsou ekonomicky samostatní a zakládají vlastní rodiny, je v naší kultuře zakořeněné, že prarodiče pomáhají s vnoučaty a novou rodinu svých potomků podporují. Můžeme tedy tvrdit, že péče o naše děti a následná pomoc s péčí o vnoučata trvá až do konce našeho života.

Do života rodiny během celého jejího vývoje navíc vstupují různé události, které můžeme rozdělit na normativní a paranormativní. Pod pojem normativní události zahrnujeme např. svatbu, narození dítěte, odchod do důchodu atd. K paranormativním událostem lze přiřadit např. potrat, různé nemoci, smrt aj. (Hultsch, Deutsch, 1989; Terkelsen, 1980; in Plaňava, 2000).

Jednotlivé fáze rodinného života, kterými samozřejmě každá rodina prochází odlišným způsobem, si přiblížíme v následujících podkapitolách. Je však důležité poznamenat, že rodiny se od sebe navzájem velmi liší. Minimálně se liší způsobem a mírou, jak zvládají vyrovnávat se s obtížemi jednotlivých období, což poukazuje na resilienci, o které se zmíníme později.

1.2.1. Výběr partnera

Nebylo tomu tak vždy, ale pro současné partnerské vztahy platí, že hlavní podmínkou pro jejich vznik, jak uvádí O. Matoušek (2003), je zamilovanost, kterou popisuje jako: „zvláštní stav vědomí, v němž jsme partnerem fascinováni a idealizujeme si ho“ (Matoušek, 2003, 59). Způsob, jakým vnímáme partnera, je vysoce projektivní, zároveň vnímáme jen to, co chceme. Stav zamilovanosti však nemá dlouhého trvání a u mužů končí dokonce dříve než u žen. I přes krátké trvání je však důležitý, protože nám usnadňuje sblížení s partnerem a případnou volbu, zda vstoupit do manželského svazku (Matoušek, 2003).

Do volby partnera vstupují různé vlivy. O. Matoušek (2003) je označuje vědomými a nevědomými očekáváním. Mezi vědomá očekávání patří např. očekávání mužů, kteří kladou důraz hlavně na vzhled a mládí partnerky, ženy zase spíše kladou důraz na schopnost partnera ekonomicky zajistit rodinu a častěji očekávají partnera staršího. V nevědomých očekáváním může figurovat např. postava rodiče, ať už jako vzoru, či jako odstrašujícího příkladu. Při volbě partnera hraje určitou roli i rasa, sociální vrstva, z níž partner pochází, náboženství aj. Statisticky úspěšnější jsou z hlediska těchto charakteristik homogenní páry.

1.2.2. Předškolní dítě v rodině

V této fázi rodinného vývoje mladí lidé dokončují svou kvalifikaci a začínají se prosazovat v práci. Partneři zařizují společné bydlení, sžívají se spolu a zakládají rodinu (Kratochvíl, 2000). Sžívání není vždy příliš jednoduché, zkomplikováno může být mimo jiné odlišným očekáváním, se kterým mladí lidé vstupují do manželství. S. Kratochvíl a V. Kratochvílová (1990; in Kratochvíl, 2009) ve svém díle zmiňují následující očekávání mužů a žen:

- Očekávání žen: posedět a popovídat; duševní porozumění; vycítit, co žena potřebuje; vyjadřovat lásku celým životem.
- Očekávání mužů: uvařeno a uklizeno; sex, kdykoliv se mu zachce; obdiv stále; nezatěžovat starostmi.

Dalším hodně důležitým mezníkem této fáze je založení rodiny. Ačkoliv rodiči se partneři stávají až po narození jejich potomka, vztah k tomuto novému členu rodiny vzniká již mnohem dříve. Lidský plod je již během prenatálního vývoje velmi aktivní a svým způsobem komunikuje s matkou, např. prudkými pohyby, kterými dává najevo, že se mu něco nelíbí. Dále těhotenství mění v mnoha ohledech dosavadní život nastávající maminky třeba tím, že do porodu by měla výrazně omezit pití alkoholu, kouření cigaret aj. Též by se měla snažit být co nejvíce v klidu a vyhýbat se psychicky i fyzicky náročným situacím. S narozením prvního dítěte se radikálně změní dosavadní život obou partnerů. Jak uvádí O. Matoušek (2003), pár ztrácí tímto okamžikem jedinečnost a intimitu vztahu, žena se od této chvíle věnuje dítěti a je zaměřená na potřeby svého potomka více než na cokoli jiného. Jako matka se stává zdrojem příjemného a ochranou pro své dítě. Vztah matka – dítě je zpočátku velmi intenzivní, může se zdát, že matka nerozlišuje hranici mezi sebou a dítětem, avšak jedná se o stav pouze přechodný.

Některým otcům může tato situace připadat ohrožující, jejich životy najednou řídí potřeby novorozence a muž je odsunut z přední pozice zájmu ženy. Žena na svého muže nemá tolik času a navíc od něj očekává podporu a pomoc. Na druhou stranu je přínosné, že vztah partnerů získává nový rozměr. Rodiče se radují z pokroků svého potomka. Později, když se narodí druhé dítě, jsou rodiče zkušenější, ačkoliv přibudou požadavky především na ženu, která se musí starat o dvě děti a domácnost, a tím pádem nestíhá své zaměstnání. Obtížněji se vyrovnávají s touto situací vzdělané ženy a ženy, které bydlí na sídlištích ve městech, kde je vyšší anonymita mezi lidmi. Také nároky na otce se zvyšují, musí najednou uživit větší rodinu a být oporou matce, která může být sociálně deprivovaná. Skutečnost, že více se věnují dětem matky než otcové, potvrzuje výzkum L. Krobové (2009), který se zaměřil na rodiče dětí ve věku 3–15 let.

Domníváme se, že z výše uvedeného vyplývá, jak se dnešní rodiče snadno mohou dostat do situace konfliktu mezi rodinou a prací. V jejich životě se najednou objevuje nutnost pečovat o děti a zároveň nutnost ekonomického zajištění rodiny. Partneři jsou donuceni k vyladění rodinných a pracovních povinností. Způsoby sladění dvou kariér uvedeme ve druhé kapitole.

1.2.3. Školní a dospívající děti v rodině

Péči o děti stále více zajišťují ženy. Žena většinou je tím, kdo nastupuje na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou. V důsledku toho je na nějakou dobu vyřazena z pracovního procesu, do něhož se vrací až s nástupem dětí do školy, popřípadě do mateřské školy. Manželé jsou opět oba ekonomicky aktivní a v tomto období je jejich společenské postavení stabilní (Kratochvíl, 2000). Dítě vstupuje do vztahů mimo svoji rodinu a tím si zkouší, do jaké míry je jeho psychologická výbava funkční. Pro rodinnou atmosféru je nyní velmi důležitý školní prospěch dítěte a to, jak se rodiče ke školní docházce staví. Někteří rodiče mají tendence dítě přetěžovat různými kroužky, zájmy apod., jiní naopak nechají veškerou odpovědnost za vzdělání na škole. V této vývojové fázi rodinného života je pro funkčnost rodiny velmi důležité, aby rodina trávila společně volný čas (Matoušek, 2003). Ovšem výsledky výzkumu realizovaného Centrem pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR v roce 2009 ukázaly, že česká populace tráví svůj volný čas především sledováním televize, dále aktivním sportem, četbou a na čtvrtém místě se umístil čas věnovaný rodině (Šamanová, 2009). Z výsledků je zřejmé, že volný čas raději trávíme

individuálními činnostmi, jako je sledování televize a četba, což samozřejmě nemůže v pozitivním slova smyslu přispívat k rozvoji sociálních vztahů, natož ke zvýšení funkčnosti rodiny. Dle našeho názoru netráví někteří rodiče příliš mnoho času se svými potomky, běžnější je věnovat čas sám sobě a zlepšování vlastních dovedností a schopností. Avšak je potřeba zdůraznit, že čím starší děti budou, tím více budou věnovat svůj volný čas kamarádům a nebudou již tolik stát o přítomnost rodičů. V důsledku to znamená, že u dospívajících jedinců bude ustupovat vliv členů rodiny a do popředí se bude dostávat referenční vrstevnická skupina. U dospívajících jsou v tomto věku též patrné kritické postoje, které označujeme jako tzv. černo-bílé vidění (Matoušek, 2003). Toto všechno se odráží na rodinné situaci, může docházet až k rodinné disharmonii, která přispěje ke zvýšení interrolového konfliktu.

1.2.4. Dospělé děti v rodině

Uvedli jsme, že se prodlužuje doba studia a profesní přípravy, proto v rodinách zůstávají i děti, které jsou již dospělé. Pro rodiče to znamená, že se již nemusejí o své děti tolik starat a navíc nezůstávají sami. Možná, že o to horší je pro rodiče potom situace, kdy se syn či dcera rozhodnou opustit rodné hnízdo. Rodičům působí odchod dětí z domova velké změny v životě. Jak uvádí O. Matoušek (2003), manželé mají pro sebe více času, popřípadě mají více času na své zájmy. Longitudinální studie ukazují, že ženy po čtyřicítce se začínají více orientovat na výkon a na mimorodinné záležitosti, jsou ráznější a emočně vyrovnanější. Naopak muži se začínají více zajímat o lidi, o své prožitky a více si uvědomují své pocity. Další faktor, který ovlivňuje život páru, je „panika zavírajících se dveří“. Někteří jedinci se mohou leknout, jak jim život utekl a v domnění, že je poslední šance vytvořit nový partnerský vztah, rozbíjejí svá manželství a opouštějí celoživotního partnera. Některé vztahy se rozpadnou kvůli hodnotové rozdílnosti partnerů, která nebyla tolik brána v potaz v době, kdy se starali o své děti, ale nyní se jeví jako klíčová. Jak uvádí S. Kratochvíl (2000), v této době dochází u dospělých k vyvrcholení pracovního života a později k odchodu do důchodu. Staří lidé si musí zvyknout na nový život, který má buď formu života opět jen ve dvou, nebo života s rodinou jejich potomka.

Popsali jsme alespoň v hrubých obrysech průběh života rodiny. V hrubých obrysech proto, že každá rodina je specifická a jednotlivá její období mohou probíhat

odlišně. Pro účely této práce však není klíčový podrobný popis života jednotlivých rodin. Stejně tak v další podkapitole si nastíníme potřeby dětí, jelikož od nich se odvíjejí nároky na rodiče.

1.3. Potřeby dětí v rodině

Stejně jako dospělí mají své potřeby, které si naplňují prostřednictvím své rodiny, přátel, práce, svých zálib atd., tak i děti potřebují pro svůj zdravý vývoj naplnění vlastních potřeb. Děti, a především ty malé, si nemohou samy své potřeby a přání splnit a jsou tedy zcela odkázány na své rodiče a další pečující osoby. Míra, do jaké rodiče vycházejí vstříc potřebám dětí, je ovlivněna například tím, kolik času, prostředků a sil k tomu mají. Jinými slovy lze říci, že velmi záleží na tom, kolik času a sil jim vezme jejich zaměstnání.

Malé dítě dle Z. Matějčka (1994) potřebuje především cítit jistotu v interpersonálních vztazích, aktivovat prostřednictvím nových podnětů, tyto podněty mají přicházet kontinuálně a v jistém řádu. Dítě potřebuje také pocit vlastní hodnoty a příslušnosti k nějaké skupině a v neposlední řadě otevřenou budoucnost. Výše zmíněné potřeby jsou naplňovány především rodiči, a to převážně matkami, protože právě ony v drtivém množství případů nastupují rodičovskou dovolenou a věnují se intenzivně dítěti. Tuto skutečnost potvrzuje výzkum Rodiče 2005, který dospěl mimo jiné k výsledku, že 80% rodičů dětí do 18 let preferuje model, kdy otec zajišťuje finančně rodinu a matka nastupuje na rodičovskou dovolenou (Maříková, 2008). Také později, kdy je dítě starší a matka se vrací do zaměstnání, tráví s dětmi stále více času ženy. Odhaduje se, že ženy tráví s dětmi v průměru 5 hodin denně a muži 2,1 hodin. Množství času, které ženy věnují péči o děti, je zkresleno ženami na mateřské a rodičovské dovolené, které byly ve výzkumném šetření též zahrnuty. Vezmeme-li v potaz pouze zaměstnané ženy mající starší děti, tak ty věnují dětem v průměru 2,8 hodin ze svého dne (Křížková, Vohlídalová, 2009). Na první pohled se může zdát, že to není příliš velký rozdíl, ale pokud si uvědomíme, že ženy denně stráví s dítětem o 0,7 hodiny více než muži, tak v průběhu let je to velký rozdíl.

1.4. Rodičovství

V dřívějších dobách, a není to tak dávno, bylo naprosto samozřejmé, že se žena vdala a starala se o děti. Muži tenkrát měli za povinnost se o svoji rodinu starat, a to

především po finanční a materiální stránce. Toto rozdělení povinností s sebou neslo jednu výhodu – nebyl prostor pro interrolový konflikt. Ať si řekneme bohužel, či bohudík, dnes už je situace jiná. Dávno jsou pryč doby, kdy ženy stály pouze u plotny, plnily funkci hospodyně a muži naopak materiálně zajišťovali rodinu. Centrum pro výzkum veřejného mínění v rámci Sociologického ústavu AV ČR realizovalo v roce 2011 šetření, které mapovalo pohled na mužskou a ženskou roli v současné době. Z výsledků šetření vyplynulo, že česká společnost mužům i ženám přisuzuje stejným dílem účast na těchto činnostech: pěstování koníčků, vzdělávání, starost o rozpočet a usilování o kariéru. Pokud respondenti přisuzovali mužům nebo ženám převahu v některé z činností, tak s mužskou rolí spojovali finanční zajištění domácnosti a pěstování kariéry. Ženám společnost přisuzuje především vaření a uklízení. Překvapivě péče o děti byla společností přiřazena k oběma pohlavím, popřípadě více k ženám. Dále studie ukazuje, že s rostoucím věkem respondentů se mužská a ženská role více drží tradičního rozdělení, neboli starší generace upřednostňuje tradiční rozdělení povinností (Šamanová, 2011). Jak je vidět, v dnešní době je běžné, že žena i muž na sobě pracují, usilují o kariéru, mají své zájmy atd. V dřívějších časech by to bylo výsadou pouze mužů. K tomuto I. Možný (2002, 22) dodává, že „rodičovství je principiálně nemožné, když se oba, muž i žena, rozhodnou pro tradiční mužskou roli“. Ruku v ruce se změnami ženské a mužské role se mění i rodina. Než se dostaneme k podrobnějšímu popisu rodičovských rolí, chtěli bychom poukázat na fakt, že se dnes mluví o krizi rodiny. K této krizi podle I. Plaňavy (2000) přispívá:

- prodloužení doby mládí a dospívání;
- antikoncepce je dnes dostupnější a kvalitnější;
- předmanželský i mimomanželský sex je dnes společností více tolerován;
- manželský závazek je dnes méně závazný, s tím souvisí nárůst rozvodovosti;
- dnes je akcent kladen na osobní uspokojení, spokojenost a štěstí;
- došlo k posunu v oblasti práv (soužití homosexuálních partnerů, nesezdaných párů);
- došlo ke změně hodnotové orientace.

Dalším nepříznivým vlivem, který přispívá ke krizi rodiny, je snižování počtu dětí v rodině. Ve třicátých letech dvacátého století klesl počet pod dvě děti na ženu (Možný, 2002). Vlivy, které ovlivňují rodinu, mají dopad samozřejmě i na roli rodiče.

1.4.1. Role rodiče

I v dnešní době se ukazuje, že pro většinu lidí je jedním z hlavních cílů jejich života založení šťastné rodiny. Tuto skutečnost potvrzuje I. Možný. Ve svém díle píše, že pro čtyři z pěti Čechů je založení rodiny to nejdůležitější v jejich životě. Dále k tomu říká, že většině se to podaří, byť ne na první pokus (Možný, 2002). M. Vágnerová (2000, 344) k tomu dodává, že: „rodičovská role je důležitou součástí identity dospělého člověka“. Což možná vysvětluje, proč tolik dospělých touží založit rodinu, ačkoliv dle R. Dudové a kol. (2007) jsou dnešní rodiče povinni udělat pro své dítě a jeho prospěch ve všech směrech maximum. Tím se neustále zvyšují nároky na rodiče a rodičovská role se stává náročnějším a zodpovědnějším úkolem. Přesto se stále spousta lidí touží této role zhostit. Snad je to tím, že je primárně biologicky podmíněná a má svůj psychický a sociální význam. Mezi vlastnosti rodičovské role řadíme:

- asymetrii – rodič má moc nad dítětem, tato role je roli dítěte nadřazená;
- nevratnost – ve chvíli, kdy se dospělý jedinec stane rodičem, nelze to vrátit;
- vzniká nezrušitelná vazba k druhému rodiči – dítě je obou rodičů, a tak společný potomek tvoří spojení, které už nikdy nelze úplně zrušit;
- dochází ke změně životního stylu – péče o dítě s sebou přináší povinnosti a omezení (Vágnerová, 2000).

Rodičovská role zůstává i za dnešních podmínek žádanou rolí. Stále se najdou mladí lidé, kteří zakládají rodiny, s láskou pečují o své potomky a těší je rodinný život. Objevují se však i lidé, kteří o založení rodiny ani neuvažují. Jaké důvody mohou mít obě tyto strany pro svá rozhodnutí? Možná nám k zodpovězení této otázky pomůže představení přínosů a nevýhod rodičovské role.

1.4.2. Přínosy role rodiče

Co mladým lidem rodičovská role dává? Proč se rozhodnou pro rodinný život, ačkoliv dnes společnost upřednostňuje ambiciózní jedince bez jakýchkoliv závazků? Jistou roli mohou hrát výhody rodičovství. Z. Matějček a J. Langmeier (1986; in Vágnerová, 2000) zmiňují tyto přínosy:

- dítě je zdrojem oživení, nových zážitků a zkušeností pro rodiče;
- dítě přijímá a oplácí city svých rodičů;
- zplození potomstva potvrzuje normalitu dospělého a uspokojuje potřebu seberealizace;

- někteří rodiče vnímají dítě jako smysl svého života;
- dítě představuje pro rodiče otevřenou budoucnost.

Pro tyto přínosy může být rodičovství považováno za další metu v životě. Současná doba velmi apeluje na úspěch v jednotlivých oblastech. Moderní člověk má skvělou kariéru, báječné přátele, dostatek zálib a v neposlední řadě by měl mít ukázkovou rodinu. V. Masáková (2011) k tomu dodává, že děti, jejichž úkol spočívá především v potvrzení dokonalosti rodičů, jsou od malička vystaveny vysokým nárokům. Takové děti lze poznat podle velkého množství nejrůznějších kroužků. Navíc jsou svými rodiči podvědomě odmítány, jelikož rodičům nedovolují naplňovat seberealizační tendence v ostatních oblastech. V důsledku této situace vyrůstají z potomků zneurotizovaní jedinci mající pocity viny. Mnohem lepší pozice pro dítě je, pokud dává rodičům smysl života. Takto jsou většinou pojímány děti vyrůstající v rodině s tradičním rozdělením rolí. Je-li rodičovství vnímáno jako smysl života, pak se dostává dětem dostatek svobody, pochopení a přijetí. Děti s takovou výchovou jsou emočně stabilní a dokážou se orientovat v sociálních vztazích.

Celé bychom to shrnuli slovy, že velkou váhu má motivace dospělého pro založení rodiny. Pokud si dítě pořizujeme pouze jako prostředek k potvrzení našich kvalit, není to pro našeho potomka šťastné rozhodnutí. Dítě bychom měli chtít pro něj samotné.

1.4.3. Nevýhody role rodiče

Na druhé straně existují páry, které se rozhodnou odložit rodičovství na pozdější dobu nebo nemít dítě vůbec. Jaké jsou důvody k rozhodnutí pro život bez dětí? I. Sobotková (2007) uvádí, co lidé obětují, pokud se rozhodnou pro založení rodiny. Především dojde ke zpomalení pracovní kariéry, což je v dnešní době stále spíše komplikace pro ženy, které nastupují mateřskou dovolenou a následně rodičovskou dovolenou. S tím je spojeno finanční znevýhodnění a omezení svobody jednotlivce (Sobotková, 2007). Matka, která zůstane doma s miminkem, je nejednou finančně závislá na manželovi či partnerovi. Přímá péče o miminko zabere většinu času ženy a určuje její denní aktivity. V neposlední řadě I. Sobotková (2007) uvádí, že příchod dítěte má dopad i na samotný manželský pár. Další autoři k tomu přidávají názory dobrovolně bezdětných párů, že rodičovství je rozhodnutí na celý život a nelze jej odvolat; také nejistota některých párů, že nebudou kvalitními rodiči či strach přivést dítě

do dnešní doby, kterou vnímají partneři jako nebezpečnou pro svého případného potomka (Campbell et. al., 1982, Michaels, 1988; in Sobotková, 2007).

Ať už se přikloníme na kteroukoli stranu, měli bychom mít na mysli blaho nejen své, ale i druhých lidí. Domníváme se, že je stále spousta dětí, které nevyrostají v dobrých rodinných podmínkách. Z tohoto důvodu neodsuzujeme lidi, kteří se dobrovolně rodičovské role vzdají, je to určitě moudřejší řešení, než kdyby si pořídili ratolest jen kvůli očekávání sociálního okolí daného jedince.

1.5. Funkčnost rodiny

Pro každého z nás znamená funkční rodina něco trochu odlišného. Do jisté míry je to ovlivněno zkušeností, kterou máme z vlastní rodiny. Pro někoho mohla funkční rodina zajišťovat dostatek materiálního zázemí, jinému dávala především pocit jistoty a bezpečí. Ve výčtu bychom jistě mohli ještě chvíli pokračovat, avšak abychom se v této práci přidrželi jednotného vymezení, vybrali jsme jednu definici za všechny. Za funkční rodinu považujeme: „Rodinu, která úspěšně řeší problémy, je v ní příznivé emocionální klima a dochází ke stálému vyrovnávání vztahů v souladu s životním cyklem jejich členů” (Hartl, Hartlová, 2010, 504). Velmi důležité je uvědomit si skutečnost, že funkční rodina nemusí nutně představovat rodinu bez problémů, ale jedná se o rodinu, která své problémy umí řešit (Sobotková, 2007). Na základě zkoumání pěstounských rodin se podařilo zjistit kritéria zdravého fungování těchto rodin, která prezentuje I. Sobotková (2003b).

- V rodině je vysoká míra koheze, ale zároveň členové rodiny respektují individuální autonomii a tolerují rozdíly jednotlivých členů.
- Členové rodiny rádi tráví čas spolu.
- Rodina dokáže efektivně komunikovat jak vzájemně mezi sebou, tak i s ostatními mimo rodinu.
- Manželé dokážou vnímat reálně situaci rodiny.
- Rodina žije přítomností, ačkoliv přijímá svoji minulost a má aspirace do budoucna.
- Důležitý je také vztah mezi rodiči, který má být uspokojující pro oba.
- Členové rodiny dokážou spolupracovat a rozdělovat si povinnosti.
- V rodině je prostor i pro odpočinek a hru.
- Členové rodiny mají pocit, že život v rodině je pro ně přínosem.

Pomocí dotazníku Family hardiness index lze funkční rodinu vymežit jako tu, která dosahuje celkově vyššího skóru v této metodě (Sobotková, 2003b).

Na opačné straně pomyslné přímky je rodina nefunkční, též je označována jako problémová, která své funkce neplní dokonale či dostatečně (Langmeier, Krejčířová, 2006). Co si máme představit pod pojmem „funkce rodiny“, odpovídá ve svém díle S. Střelec a kol. (1992, 74): „Funkce rodiny jsou většinou chápány jako úkoly, které rodina plní jednak vůči sobě samé, jednak vůči společnosti.”

Mezi tyto funkce S. Střelec a kol. (1992) řadí:

- hospodářskou a ekonomickou funkci;
- biologicko-populační funkci;
- odpočinek a obnovování tělesných a duševních sil.

Fungování rodiny je postaveno na třech základních principech: soudržnost, adaptibilita a komunikace. Soudržnost, též se užívá pojmu koheze, označuje síly, které drží rodinu pohromadě. Zdravá míra soudržnosti umožňuje autonomii jednotlivým členům rodiny. Druhý zmiňovaný princip se týká adaptability, čímž je míněna jistá přizpůsobivost rodin, je to úroveň toho, jak se rodiny dokážou adaptovat na nové podmínky, nároky apod. Posledním jmenovaným je princip komunikace, tento proces vytváří rodinnou atmosféru, je důležitý v průběhu řešení problémů a plánování změn. Pro rodinu je nejvíce přínosná komunikace přímá a otevřená, opačný způsob komunikace může přidat na síle negativním vlivům působícím na rodinu (Sobotková, 2007).

1.5.2. Struktura rodiny

Představili jsme funkce rodiny a dostáváme se k její struktuře, která také patří mezi důležité faktory ovlivňující funkčnost rodiny. Struktura rodiny představuje jednotlivé podsystémy, které mají své hranice. Pod pojmem hranice rozumíme pravidla, podle nichž je určeno, kdo a za jakých podmínek je v podsystému zahrnut. Pokud jsou hranice jednotlivých podsystémů jasně vymezené a zároveň za jasně stanovených podmínek překročitelné, rodina bude lépe fungovat. V případě, kdy tomu tak není a hranice jsou buď příliš difúzní či naopak jsou rigidní, dosažení dobrého fungování rodiny bude obtížnější (Minuchin, 1974; in Matoušek, 2003). Mít jasně vymezené hranice však neznamená, že by měly být neproměnlivé, naopak tyto hranice jsou proměnlivé dle typu rodinného systému, vývojové fáze nebo podle konkrétní situace

(Sobotková, 2007). Pomocí hranic v rodině můžeme najít jednotlivé podsystémy. Minuchin (1974; in Matoušek, 2003) zmiňuje následující typy:

- rodičovský – tento podsystém je přístupný dítěti a měl by naplňovat potřeby dítěte;
- manželský – je podsystémem, který není dítěti přístupný;
- sourozenecký – podsystémem dětí v rodině.

Zmínkou o struktuře rodiny jsme se snažili podtrhnout její význam. V dobré rodině lze vidět strukturu a vnímat propustnost jednotlivých hranic. Míra rigidity, popřípadě difuznost hranic je samozřejmě různá v každé rodině, proto nebudeme bližšímu vymezení věnovat více pozornosti. Pro účely této práce je důležité si uvědomit, že jasné hranice s jasně danými pravidly překročitelnosti napomáhají k dobrému fungování rodiny. Posledním a velmi důležitým faktorem pro dobré fungování rodiny, který uvedeme, je resilience.

1.5.3. Resilience rodiny

Odborníci se o resilienci rodiny začali zajímat asi před dvaceti lety (Šolcová, 2009), v souvislosti se správným fungováním rodin a zvládáním stresu v rodinách (Sobotková, 2007). Kromě I. Sobotkové se u nás věnuje resilienci rodin V. Břicháček (2002, 12), který tento pojem definuje jako: „...dynamickou rovnováhu mezi nároky na udržení základních funkcí rodiny i při různých obtížích, stresových situacích či napětích a mezi kapacitou rodiny a jednotlivých členů se s nimi vyrovnávat, vzájemně se podporovat a rozumně komunikovat.” Je ovšem nutné zdůraznit, že resiliencí rodiny nelze rozumět stálou vlastnost, ale spíše proces, který je proměnlivý. Rodiny, které označujeme za resilientní, jsou adaptabilní, jsou schopné se vyrovnávat s nejrůznějšími problémy a přizpůsobovat se nastalé situaci. K této odolnosti mohou přispívat některé psychologické faktory, např. manželství uzavřené zralými osobnostmi, schopnost vzájemného přizpůsobení a naslouchání, společné rozhodování, schopnost přijímat nové zkušenosti, smysl pro humor, spolupráce, dostatečná sociální síť aj. Naopak působí faktory rizikové, jako jsou např. agrese a konflikty v rodině, odcizené a emočně chladné prostředí, nespokojenost s prací, nezaměstnanost, dlouhodobý stres, nedostatečná sociální opora, traumata apod. (Břicháček, 2002). Na jednotlivých faktorech se mnoho autorů shoduje a zároveň k nim dodávají ještě další. Pro tuto práci je potřebné poukázat ještě na jeden faktor, který přispívá k resilienci rodiny, tím je rodinná hardiness, kterou jsme v rámci výzkumné části zjišťovali prostřednictvím dotazníku Family hardiness

index. I. Sobotková (2007) hardiness rodiny vysvětluje jako schopnost rodiny přijímat potíže jako výzvy, být pevní, houževnatí a odvážní. Přesnější pohled na rodinnou hardiness nám poskytne vysvětlení jejích tří složek. Za první můžeme označit kontrolu (control), tedy pocit, že máme kontrolu nad životními situacemi a je v našich možnostech tyto situace zvládat. Druhou složkou je výzva (challenge), jinými slovy přijímání nároků a požadavků jako výzev k aktivitě. Třetí složkou je osobní zaujetí (commitment) pro činnosti, které děláme, angažovanost a pocit, že to, co děláme, má smysl a určitou hodnotu (Tartasky, 1993; in Paulík, 2010). Dle I. Sobotkové (2003b) dosahují optimálně fungující rodiny vysokého skóru především na subškále challenge v dotazníku Family hardiness index, jsou to rodiny, které dokážou přijímat každodenní nároky a povinnosti života jako výzvu, nepoddávají se osudu.

Rodinná hardiness neunikla zájmu mnoha výzkumníků. Velmi zajímavé se v souvislosti s odolností a funkčností rodin jeví výsledky z výzkumu pěstounských rodin, který probíhal v letech 1999–2002. Tyto výsledky umožňují vytvořit profil funkční a odolné rodiny, na jehož základě se dají odvodit doporučení, jak lze podpořit funkčnost a odolnost rodin:

- podporujeme v rodině otevřené vyjadřování jakýchkoli pocitů;
- podporujeme určitou míru nezávislosti a samostatnosti členů rodiny, zároveň by měla být přítomna i dostatečná soudržnost;
- rodina by měla mít svá vlastní a všemi členy akceptovaná pravidla, která se přizpůsobují potřebám rodiny v jednotlivých vývojových obdobích;
- zdrojem odolnosti je i duchovní zázemí rodiny, zaměření na morální a sociální otázky;
- podporujeme aktivní přístup k problémům a vnímání životních potíží jakožto výzvy (Sobotková, 2003a).

Další výzkum, jenž se zaměřil na fungování rodin, je výzkum R. Honzáka. Studie byla provedena se 14 úplnými rodinami s dvojčaty, průměrná doba manželství byla 10 let, průměrný věk matek byl 36,5 let a otců 38,5 let, vzdělání rodičů bylo v 11 případech středoškolské a 17 případech vysokoškolské, průměrný věk dvojčat v době výzkumu byl 4 roky a 6 měsíců, ve 4 rodinách bylo ještě další dítě a jedna rodina očekávala přírůstek. V celkovém hodnocení dotazníku FHI se ukázaly mírně vyšší hodnoty u žen ve všech subškálách a v důsledku toho vyšší hodnota v celkovém výsledku. Ženy dosáhly v subškále commitment skóru 19,71 a muži 19,29. V subškále challenge měly ženy skór 14,86 a muži 13,57. Ve třetí subškále control u žen vyšel skór

11,64 a u mužů 10,64. V celkovém výsledku vyššího skóru dosáhly pochopitelně ženy 46,21, muži měli celkový skór 43,50. Z celého souboru 14 rodina se 8 rodin jeví jako odolných, 1 rodina je průměrně odolná a jako nepřilíš odolné lze hodnotit 5 rodin. Sám autor však dodává, že nepřilíš odolné rodiny neznamena nefunkční rodiny. Dalším zajímavým poznatkem tohoto výzkumného šetření byla skutečnost, že naprostá většina rodičů uvedla, že z důvodu péče o děti nemají čas na své záliby. Otce také trápilo finanční zajištění rodiny a nedostatek času. Matky si stěžovaly na nevstřicný postoj zaměstnavatelů a nedostatek míst v mateřských školách, což jim komplikuje návrat do pracovního procesu (Honzák, 2009).

Další zajímavý výzkum dělala V. Adamíková, která měla ve výzkumném souboru 12 rodin. V těchto rodinách byly přítomny děti, z nichž alespoň jedno bylo ve věku 4–18 let. Oba rodiče byli zaměstnání, že ženy pracovaly jako učitelky (Adamíková, 2008). Stejně podmínky máme v našem výzkumu, co se věku dětí a zaměstnanosti rodičů týká. Z výsledků výzkumného šetření zmíníme výsledky dotazníku FHI. Stejně jako u výzkumu R. Honzáka i zde vyšly ženám nepatrně vyšší skóry. Dále se potvrdila tendence, že čím nižší skór v subškálách dotazníku FHI, tím méně funkční rodina. Opačný trend se v tomto případě zcela nepotvrdil (Adamíková, 2008).

J. Bašová (2008) se zaměřila na zmapování rodinné resilience u rodin s dětmi s ADHD. Zkoumala, zda existuje statisticky významný rozdíl v míře resilience u rodin s dítětem ADHD a rodin s dítětem bez diagnózy ADHD. Z výsledků šetření vyplynul statisticky významný rozdíl mezi danými rodinami. Rodiny s dětmi bez ADHD dosahovaly statisticky významně vyšších skórů v dotazníku FHI. Vzhledem k velikosti výběrového souboru (20 rodin) nelze zevšeobecňovat, ale i přesto je vidět, že rodiny s dítětem s ADHD dosahují nižších hodnot a vykazují tedy nižší odolnost vůči problémům.

Resilience rodiny je podstatným tématem psychologie rodiny. Jedná se o proces, jak se rodina dokáže vypořádat s každodenními nároky a problémy. My jsme z těchto důvodů zohlednili funkčnost rodiny v našem výzkumu, očekáváme, že bude patřit k faktorům snižující interrolový konflikt.

2. PRÁCE A PRACOVNÍ KARIÉRA

Práce hraje významnou roli v životě člověka, nejenže je zdrojem příjmu, bez kterého se dlouhodobě jen stěží obejdeme, ale jejím prostřednictvím naplňujeme vlastní seberealizační tendence, získáváme pocit užitečnosti a v neposlední řadě je práce zdrojem sociálních kontaktů, vlastní identity a sebeúcty (Buchtová, 2001). Jinými slovy řečeno, zaměstnání je podstatnou součástí života dospělého jedince. A. Křížková a M. Vohlídalová (2009) potvrzují tuto skutečnost, když zmiňují výsledky Výzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce 2003, kde česká populace přiřadila stejnou důležitost práci a rodině. Avšak právě proto je tak obtížné skloubení pracovního a soukromého života. Zaměstnaný rodič je každodenně vystaven rozhodování o rozvržení svého času. Než se dostaneme k tématu konfliktu mezi rodinou a prací, zastavíme se ještě u témat, jako jsou: současná situace na trhu práce, pracovní role, kariéra aj.

2.1. Současný pracovní trh

Tuto podkapitolu věnujeme pracovnímu trhu České republiky, jelikož jeho nastavení významným způsobem určuje pracovní podmínky zaměstnanců. Současný pracovní trh v České republice je dle A. Křížkové a M. Vohlídalové (2009) neflexibilní k potřebám rodičů. Zaměstnavatelé nijak nezohledňují potřebu rodičů skloubit pracovní a rodinný život. V dnešní době u nás převažují plné pracovní úvazky, kdy rodiče nemohou nijak významně rozhodovat o své pracovní době a nemohou si alespoň částečně plnit své pracovní povinnosti z domova. Danou neutěšenou situaci ještě zhoršuje fakt, že rodinná politika našeho státu stále udržuje rodinný model muže-živitele a ženy-pečovatelky. Příkladem je rodičovská dovolená, kterou u nás nastupují v drtivé většině případů ženy, muži nejsou ani k nástupu na rodičovskou dovolenou státem motivováni. Během rodičovské dovolené ženy nemají možnost pracovat alespoň na částečný úvazek, což je mimo jiné zapříčiněno nízkým počtem zařízení pro děti do 3 let a nízkou nabídkou částečných úvazků (Křížková, Vohlídalová, 2009). Navíc vzhledem k zvyšujícímu počtu nezaměstnaných si mohou zaměstnavatelé diktovat pracovní podmínky, není se proto co divit, že „ideálním zaměstnancem pro pracovní trh je totiž absolutně mobilní a flexibilní jedinec, soutěživý a ambiciózní, ignorující veškeré

své závazky v soukromé sféře” (Dudová a kol., 2007, 21). To jsou ovšem požadavky, které pouze nahrávají konfliktu mezi prací a rodinou.

Výše jsme uvedli, že na českém pracovním trhu převládají plné pracovní úvazky i přesto, že by někteří rodiče upřednostnili práci na zkrácený úvazek. Zda mají čeští rodiče alespoň možnost určovat si pracovní dobu, analyzovaly A. Křížková a M. Vohlídalová (2009). Z jejich analýzy vyplynulo, že 45,1 % rodičů má neflexibilní pracovní dobu. Zbytek rodičů má sice pracovní dobu flexibilní, ale ne ve všech případech je to vítané. Řekneme-li flexibilní pracovní dobu, většina si představí pracovní rozvrh, který si přizpůsobí zaměstnanec svým požadavkům. Existují však zaměstnání, která jsou flexibilní, ale přizpůsobují se požadavkům zaměstnavatele. Zaměstnanec má sice proměnlivou pracovní dobu, ovšem nevyhovující jeho nárokům. V takovém případě by možná byla upřednostněná pevná pracovní doba, abychom se vyhnuli nečekaným přesčasům, víkendovým výjezdům aj. Obdobně smýšlí o flexibilní pracovní době R. Dudová et. al. (2007) a dodávají k tomu, že pro některé lidi je možnost určovat si pracovní dobu velkou výhodou, ale pro druhé je to nevídaný faktor zvyšující jejich nejistotu.

2.2. Role profesní

Stejně jako má člověk potřebu založit si rodinu, tak pro svůj život potřebuje mít svou práci. M. Vágnerová (2007) uvádí, že profesní role je pro dospělého jedince velmi důležitá nejen proto, že tvoří součást jeho identity, ale zároveň mu uspokojuje různé psychické potřeby. Mladý člověk vstupující do prvního zaměstnání získává nové podněty a zkušenosti pro svůj rozvoj, poznává se s novými lidmi a stýká se s nimi, může se seberealizovat prostřednictvím dobře odvedené práce, a tím si potvrzovat svoji hodnotu. Práce mnoha lidem dává smysl života, což je základní psychická potřeba, kterou máme od dětství. Konečně mladý člověk dosahuje ekonomické nezávislosti na rodičích. V neposlední řadě, má-li jedinec vizi profesního růstu, může mu jeho práce naplňovat potřebu otevřené budoucnosti. Profesní roli člověk získá na prahu dospělosti a nese si ji až do stáří. V průběhu této doby se profesní role mění.

2.2.1. Profesní role v mladé dospělosti

Se započatím své kariéry dospělý jedinec získává novou roli, roli profesní. Ziskem této role a způsobem, jakým ji zvládá, dokazuje jedinec společnosti, že již

splňuje psychosociální kritéria dospělosti (Vágnerová, 2007). Období nástupu do prvního zaměstnání je pro mladého člověka dobou nejistoty a mnohdy také zklamání. Všechny představy a sny, které daný jedinec o své práci měl, se nyní střetávají s realitou a ukazuje se, že to, čemu se učil ve škole a v co doufal, s nimi nemusí být slučitelné. Vysoké ambice absolventů jsou mnohdy rychle ochlazeny, jelikož jako noví zaměstnanci obvykle téměř bez praxe se hned tak k odbornější práci nedostanou (Bělohlávek, 1994). Výhodou mužů v tomto ohledu je však skutečnost, že mají před sebou vyhlídky na nepřerušovaný kariérní růst a mají tedy šanci, že se k odbornější pozici brzy propracují, což se žen většinou netýká. U žen na počáteční zaměstnání mnohdy nenavazuje další rozvoj kariéry, ale dochází k fázi věnované rodině a domácnosti, pokud se žena rozhodne založit rodinu (Kuchařová, Haberlová, 2008). Dnes si samozřejmě může žena zvolit možnost částečného pracovního úvazku v kombinaci s péčí o dítě, nebo dát úplnou přednost kariéře před mateřstvím, ale domníváme se, že v obou možnostech se jedná spíše o výjimečné případy. Každopádně se v důsledku založení rodiny kariéra ženy téměř vždy zpomalí či na přechodnou dobu zastaví.

2.2.2. Profesní role ve střední dospělosti

Střední věk je doba mezi 40. – 50. rokem života, doba nejvyšší produktivity člověka. Lidé v tomto věku dosahují maxima svých schopností. Dá se říci, že se doposud vypracovávali a zlepšovali své postavení na pracovním trhu. Prostřednictvím svého profesního úspěchu si nyní potvrzují své osobní kvality, především pro muže je vysoce důležitá jejich profese a úspěchy v ní dosažené (Vágnerová, 2007). Dosažení vrcholu vlastního kariérního růstu může znamenat, že si splnili své sny a dostali se na nějaké prestižní pracovní místo, něco dokázali. Na druhou stranu to může označovat situaci, kdy se jim to nepodařilo a jejich velké plány se nenaplnily, každopádně v tomto období začíná být zcela jasné, že pokud jedinec na své ambice nedosáhl, ani v budoucnu se mu to již nepodaří (Bělohlávek, 1994). U lidí v tomto věku se objevuje kariérové plató (Peel, 1992; in Bělohlávek, 1994; Clark, 1992; in Bělohlávek, 1994), což obnáší zpomalení až zastavení kariérního postupu. Jedinec, který byl zvyklý se vypracovávat na lepší pozice, najednou naráží na jakýsi pomyslný strop. Je to dáno nejen tím, že by dosáhl vrcholu svých sil a možností, ale také skutečností, že úplného vrcholu kariérního žebříčku nemohou dosáhnout všichni (Bělohlávek, 1994). Snad i proto je střední věk

dobou bilance, jedinec dochází k přesvědčení, že má možná poslední šanci změnit směr a náplň své profese (Vágnerová, 2007). Ve chvíli dosažení kariérového plató reagují zaměstnanci různě. Někteří zůstávají ve své profesi a hledají si smysluplnou náplň svého života mimo pracovní oblast, druzí svoji současnou práci zkoušejí nějak obohatit o nové možnosti a poslední část zaměstnanců opouští své zaměstnání a volí úplně nové (Bělohlávek, 1994).

Střední věk je krásný v tom, že člověk dosahuje svého kariérního vrcholu, to o čem dlouho snil, se nyní může splnit. Dosažení profesního úspěchu, vypracování se na vysokou pozici s sebou bohužel nese i vysoký stres a strach. Strach z toho, že neobstojím a své místo si neobhájím (Vágnerová, 2007). Na druhou stranu, ne všichni mají to štěstí a podaří se jim alespoň se ke svému vrcholu přiblížit. Jsou mezi námi tací, kteří svého pracovního úspěchu nedosáhnou, což jim přináší zklamání, ale možná také klidnější způsob života. V každém případě je důležité vždy mít na paměti dobré i špatné stránky dané situace.

2.2.3. Profesní role ve starší dospělosti

V době starší dospělosti dochází k ukončení kariéry a jedinec hodnotí své profesní působení v průběhu svého života. Profesní kariéra, kterou daný člověk dosáhl, mu dává pocit osobních kvalit. Během posledních let v zaměstnání jedinec snižuje svoji angažovanost, už nevyvíjí takové úsilí jako dříve. Motivace některých zaměstnanců pro podávání vysokých výkonů pomalu klesá a ztrácí svůj smysl. Naopak vyrovnaní starší pracující se snaží o pohodu a dobré vztahy na pracovišti (Vágnerová, 2007). Mnoho lidí nese konec své profesní kariéry špatně, mají dojem, že už nebudou užiteční, objevují se u nich pocity prázdnoty. Nejhůře konec kariéry nesou lidé, kteří celý svůj život věnovali především své práci (Bělohlávek, 1994). Ve chvíli, kdy o své zaměstnání přijdou, ztratí smysl svého života a dost možná budou sociálně izolováni, jelikož veškeré sociální kontakty měli na svém pracovišti.

Z celého vývoje profesní role je zřetelné, jaké místo zaujímá práce v našem životě. Jsou období, kdy je práce pro nás velmi důležitá a naopak se dostávají chvíle, kdy ustupuje do pozadí našich zájmů. Je dosti pravděpodobné, že tak, jak se mění míra důležitosti práce pro daného jedince, se bude měnit prožívání interrolového konfliktu.

2.3. Kariéra

Člověk se pomocí své práce snaží nejen uživit, ale také vybudovat si svoji kariéru. Jak již bylo uvedeno, někdo si své sny naplní, jiný ne. Každopádně kariéra neznamena jen úspěch v oblasti práce, ale jedná se o „sekvenci pozic, rolí, aktivit a zkušeností, týkající se jedincova zaměstnání“ (Arnold et. al., 2007, 611). Hodnotit, jak je kdo ve své kariéře úspěšný, je velmi obtížné. Subjektivní kariéra neboli vnitřní kariéra je pojem, který vyjadřuje jedincovo subjektivní hodnocení úspěšnosti vlastní kariéry. Objektívni kariéru, popřípadě vnější kariéru, hodnotíme z personální dokumentace jedince, není tedy založena na subjektivním vnímání úspěšnosti, ale na hodnocení okolí. Pro hodnocení úspěšnosti mohou být použity informace o platu, zastávané pozici, titulu či hodnosti, počet certifikátů, počet podřízených, zda má daný jedinec k dispozici služební auto, telefon apod. (Štikar et. al., 2003). Dle našeho názoru je důležitější subjektivní dojem z kariéry, jelikož ten může dávat člověku pocit seberealizace. Podstatné je, že každý jedinec má jiné priority. Na základě priorit můžeme určit tři základní varianty postojů ke kariéře u žen:

- hlavní je role manželky/matky a k tomu žena ještě vykonává zaměstnání;
- žena se věnuje rodině i práci;
- žena dává přednost své profesní roli (Vágnerová, 2007).

Jiné typy kariér žen uvádí Štikar et. al. (2003)

- konvenční typ kariéry – znamená, že žena se rozhodne věnovat rodině na úkor práce, její kariéra záhy končí po vstupu do manželství;
- dvoustopový typ kariéry – žena až do porodu setrvává v práci a po porodu se stará o dítě a navíc pracuje;
- přerušovaný typ kariéry – žena po porodu zůstává nějaký čas doma a do práce se vrací, až když je dítě samostatnější.

Pokud se žena rozhodne, že mimo role rodinné bude zastávat roli pracovní a bude se snažit vybudovat si kariéru, mluvíme o dvoukariérovém manželství. V takovém případě je obzvláště komplikované zkombinovat pracovní povinnosti obou partnerů, chod domácnosti a péči o děti. Na druhou stranu jsou určité výhody takovýchto soužití, např. dva výdělků, jistota alespoň jednoho platu, nezávislost obou partnerů apod. (Clark, 1992; in Bělohlávek, 1994).

Stejně jako se dají najít typy kariéry u žen, obdobně můžeme rozdělit typy kariéry mužů. Ačkoliv M. Vágnerová (2007) uvádí, že muži jsou spíše společností

hodnocení dle pracovního úspěchu, najdou se mezi nimi tací, kteří upřednostňují rodinu. C. Hakim (1998, 2000, 2006, 2007; in Křížková, Vohlídalová, 2009) tvrdí, že 60% mužů se především věnuje své práci a 10% mužů naopak upřednostňuje rodinu před zaměstnáním.

V neposlední řadě existuje ještě dělení rodin na základě kariér rodičů, které uvádí Clark (1992; in Bělohlávek, 1994):

- přizpůsobivé rodiny – rodiny, kde se partneři mezi sebou domluví, kdo se bude věnovat péči o děti a přizpůsobí se druhému, kdo se naopak bude věnovat svému profesnímu růstu;
- soupeřící rodiny – v těchto rodinách se oba snaží především o kariérní postup;
- spojenecké rodiny – buď takové, kdy oba manželé dají přednost rodině před prací, nebo kdy se oba věnují své práci, ale ponechávají si i čas na společné soužití;
- balancující rodiny – tak označujeme rodiny, kdy se manželé rozhodnout neupřednostnit ani jednu oblast, ale zároveň v obou být úspěšní.

V případě balancujících rodin můžeme uvažovat o vyšším riziku přítomnosti interrolového konfliktu. Na druhou stranu bude vždy záležet na konkrétní rodině, na potřebách jejích členů a na kvalitě komunikace především mezi partnery.

2.4. Pracovní motivace

Pracovní motivace je zdrojem pracovního jednání a důsledkem vlivu vnitřních a vnějších motivů. Vnitřní motivy (dispozice) ovlivňují jednání a zároveň k němu poskytují potřebnou energii. Tyto motivy jedince nepůsobí izolovaně, ale v interakci s prostředím a jsou tedy proměnlivé v návaznosti na cílech a situačních faktorech. O vnitřních motivech lze říci, že jsou přes svoji proměnlivost považovány za relativně stabilní. Chování pracovníka ovlivňují ještě vnější motivy (incentivy). Incentivy mají vliv na jedince pouze v případě, kdy vznikne funkční vztah s vnitřními podmínkami, např. aktuálními potřebami. Za incentivy považujeme: plat, hodnocení, podmínky a režim práce aj. (Pugnerová, 2006). K otázkám pracovní motivace se vztahuje široká škála teorií, některé z nich si představíme.

Teorie založené na potřebách vycházejí z předpokladu, že motivy každého člověka pramení z jeho fyziologických, sociálních a psychických potřeb. Fyziologické potřeby člověka naplňuje práce prostřednictvím platu, sociální potřeby jsou uspokojovány v kontaktu s druhými lidmi, uznáním od kolegů, vedoucích či

podřízených a jejich přijetím, poslední psychické potřeby jako je seberozvíjení, tvořivost, autonomie a seberealizace jsou též v různé míře pracovní činností uspokojeny (Gorej, Ilenin, Zelina, 1982). V souvislosti s A. Maslowem můžeme ještě doplnit, že prostřednictvím práce dochází k naplnění potřeby bezpečí, jelikož nám zaměstnání poskytuje sociální zabezpečení. Maslow ještě zmiňuje potřebu úcty, kterou nám naše profese může uspokojit (Výrost, Slaměník, 1998). Na dílo A. Maslowa navazuje C. Alderfer se svým vlastním dělením potřeb. C. Alderferova teorie obsahuje pouze tři stupně. Jeden stupeň představují potřeby existenční, k nim řadí potřebu bezpečí a fyziologické a materiální potřeby. Na druhý stupeň umístil vztahové potřeby, které mohou být uspokojeny v rámci pracovního kolektivu, a do třetice mluví o potřebách růstových (Pugnerová, 2006).

Velmi zajímavou se jeví motivační teorie spravedlnosti, se kterou přichází J. S. Adams. Tato teorie není založena na potřebách, ale vychází z principu spravedlnosti a říká, že pracovníci hodnotí vlastní úsilí vložené do pracovní činnosti a úsilí ostatních v organizaci. Pokud zaměstnanec získá dojem, že není dostatečně odměňován ve srovnání s druhými, sníží se jeho efektivita a může dojít k negativnímu ovlivnění interpersonálních vztahů na pracovišti (Výrost, Slaměník 1998).

Důvodů, proč mít své zaměstnání, je hodně. Autoři k nim zaujímají různá stanoviska a dle nich je jinak dělí. Pro nás není tolik podstatné, které konkrétní motivy daný člověk má, ale je pro nás důležité vědomí, že nějaké určitě má. Práce, jak je vidět, tvoří podstatou součást spokojeného života člověka.

2.5. Důsledky nezaměstnanosti

Důležitost zaměstnání pro jedince jsme již popsali, druhou stranou mince je, když člověk o své zaměstnání přijde či je v něm nespokojený. „Úroveň pracovní spokojenosti/nespokojenosti výrazně determinuje obecnou kvalitu života, projevuje se ve významném vztahu k fyziologickému a duševnímu zdraví jedince“ (Štikar et. al., 2003, 111). Obdobné negativní dopady potvrzují výzkumy ztráty zaměstnání, které se objevují od 30. let 20. stol. a dodnes jsou jejich výstupy platné a aktuální. Jedna ze studií této doby, která byla provedena ve Velké Británii, informuje o tom, že nezaměstnanost má vliv na zhoršení zdravotního stavu, kdy se v rodinách nezaměstnaných zvýšila nemocnost až o 48 % (Jahodová, 1982; in Buchtová, 2001). Dlouhodobá nezaměstnanost se může odrážet na imunitním systému, kardiovaskulárním

systemu, na dýchacím ústrojí, může dojít ke zvýšení hladiny cukrů a cholesterolu v krvi apod. Především lidé, kteří žijí svojí prací, prožívají její ztrátu obtížněji a v důsledku této zkušenosti mohou dospět k nadužívání alkoholu, drog a někdy je situace tak vyhrocená, že si jedinec sáhne na život (Buchtová, 2001). Nezaměstnanost se nemusí dotýkat jen fyzické stránky jedince, ale také jeho psychické stránky. Tuto skutečnost potvrzuje výzkum J. Čížkové a R. Vysloužila (1994; in Malindová, 2011), kdy autoři docházejí k tvrzení, že u nezaměstnaných se zvyšuje anxieta do 6 měsíců od ztráty zaměstnání a navíc u ženatých mužů více než u žen. V důsledku zvýšení míry úzkosti může u nezaměstnaných docházet k nižšímu hodnocení vlastních výkonů a k omezení schopnosti začleňování do společnosti. M. Vágnerová (2007) kromě zmíněného sníženého sebehodnocení a sebejistoty zmiňuje ještě neblahý vliv nezaměstnanosti na mladého člověka, který stojí na pomyslném začátku své pracovní dráhy. Lidé na prahu dospělosti se těší, až se osamostatní od své původní rodiny, ale v důsledku nezaměstnanosti nemohou. Mladým nezaměstnaným může po čase zachutnat život, kdy nic nemusí, a potom je již pro ně obtížné zařadit se do pracovního procesu, ve kterém se jedinec přizpůsobuje okolním nárokům a pracovním povinnostem.

Vliv ztráty zaměstnání se nedotýká jen postiženého, ale s postupem doby se přenáší na jeho okolí a především na rodinu. Některé výzkumy poukazují na objevení se konfliktů v rodině, na manželské neshody apod. (Buchtová, 2001). Jiné výzkumy se zaměřily na opačný trend v rodinách, kdy rodina podpoří nezaměstnaného a je otevřená ke komunikaci. Výzkumné studie ukazují, že rodinná podpora může v důsledku pozitivně ovlivnit jeho fyziologické procesy (Gore, 1978; in Buchtová, 2001). Avšak jak uvádí B. Buchtová (2001), nejúčinnějším se stále zdá, pokud člověk bez práce je schopen čerpat sílu především z vlastních zdrojů a stavět se k problémům spojených s nezaměstnaností aktivně.

3. KONFLIKT MEZI OBLASTÍ RODINNOU A PRACOVNÍ

Rodina a práce jsou dva základní prvky života dospělých. Většina dospělé populace chce založit rodinu a mít dobré zaměstnání, které má smysl pro daného jedince a zároveň ho dokáže uživit. Skloubit tyto dvě oblasti k naprosté spokojenosti není příliš snadné. Současná doba je o to složitější, že zvyšující se nezaměstnanost nahrává zaměstnavatelům. Jsou to oni, kdo si mohou diktovat podmínky na pracovním trhu, s nimiž musí zaměstnanec souhlasit, pokud o své místo a plat nechce přijít. Dospělí jsou proto mnohdy nuceni vycházet vstříc zaměstnavatelům více, než se jim líbí. Tato neuspokojující situace jen přispívá k interrolovému konfliktu mezi rodinnou a pracovními oblastmi. Zmiňovaný konflikt nezpůsobuje zaměstnancům jen občasné duševní diskomfort, ale jeho důsledky jsou mnohem vážnější, jak si ukážeme v jedné z následujících částí této kapitoly. Vzhledem k těmto skutečnostem je velmi žádoucí se problematice sladění pracovní a rodinné oblasti věnovat více. Třetí kapitola diplomové práce si klade za cíl vysvětlit příčiny interrolového konfliktu, popsat jeho jednotlivé typy a především poukázat na jeho důsledky. Ve výzkumné části diplomové práce se zaměříme na zmapování míry a možných souvislostí prožívaného konfliktu mezi rodinnou a pracovními oblastmi v naší populaci, které bylo uskutečněno v rámci grantového projektu Práce a rodina – souvislosti mezi zvládnutím nároků pracovního a rodinného života a životní spokojeností (číslo projektu FF 2010–029).

3.1. Interrolový konflikt

Na začátku je důležité uvést, jak je vysvětlován konflikt mezi rodinou a prací v dostupné odborné literatuře. Z našeho pohledu je nejvýstižnější definice od J. H. Greenhause a N. J. Beutella (1985), kteří uvádějí, že work-family conflict (WFC), volně přeloženo konflikt mezi prací a rodinou, je interrolový konflikt, ve kterém jsou požadavky pracovní role neslučitelné s požadavky role rodinné, neboli dochází ke vzniku protichůdných tlaků důsledkem účasti v různých rolích. K jednotlivým požadavkům na dospělého se podrobněji dostaneme později. Výzkum M. R. Frona, J. K. Yardleya a K. S. Markela (1997; in Cinamo, 2006) zdůrazňuje, že konflikt mezi prací a rodinou lze ještě specifikovat na konflikt práce-rodina (WFC) a konflikt rodina-práce (FWC), kdy WFC znamená, že povinnosti spojené s pracovní rolí komplikují plnění povinností v roli rodinné a FWC představuje konflikt, kdy naopak povinnosti

v rodině komplikují plnění pracovních povinností (Greenhaus, Beuttel, 1985). Výzkumy ukazují, že v rámci pracujících dospělých s rodinami převládá konflikt, kdy práce narušuje rodinu, nad konfliktem, kdy rodina narušuje práci (Frone, 2003; in Cinamon, 2006). M. R. Frone, M. Russell a M. L. Cooper (1991; in Frone, Russell, Cooper, 1992) upřesňují, že konflikt mezi prací a rodinou je třikrát častější než konflikt mezi rodinou a prací. Otázkou pro nás je, zda v populaci českých zaměstnaných rodičů převládá některý typ konfliktu. Odpověď uvedeme ve výsledcích výzkumné části. Zajímavé by bylo i zjistit, jaký typ konfliktu a v jaké míře převažuje u rozvedených rodičů. Do našeho výzkumu nebyli rozvedení jedinci zařazeni, ale výzkum R. W. Simona je zohledňoval. Z jeho studie vyšlo, že rozvedení rodiče více prožívají psychickou úzkost než jejich nerozvedené protějšky. Navíc výzkum potvrdil skutečnost, že ženy jsou více vystaveny konfliktu než muži (Simone, 1992). I. Sobotková, E. Reiterová a K. Humníková (2011a) uvádí, že studie s úplnými rodinami prokázala opačnou skutečnost. Muži statisticky významně více prožívali konflikt práce-rodina a ženy signifikantně vyšší míru dostatečného množství času pro práci a sociální kontakty.

V souvislosti s interrolovým konfliktem odborná literatura ještě uvádí opačnou situaci, kterou můžeme označit jako rovnováhu mezi pracovní a rodinnou sférou (work-family balance/fit). Jednotliví autoři se nepatrně odlišují v pojmání tohoto termínu. My se přidržíme názorů P. Gröpela, jelikož ve výzkumu prezentovaném v praktické části jsme použili jeho metodu k určování míry pocíťované rovnováhy. P. Gröpel (2006) vysvětluje rovnováhu mezi sociální a pracovní oblastí jako subjektivně vnímaný stav, kdy daný jedinec má dostatek času pro obě oblasti. L. J. Seiwert (2000; in Gröpel, 2006) k tomu dodává, že nejde o kvantitativní rozdělení času, tedy o to, aby byl čas rozdělen rovnoměrně mezi práci a rodinu, ale jde o kvalitativní rozdělení času, což značí subjektivně vnímanou přiměřenost času věnovaného jednotlivým oblastem. Ačkoliv L. J. Seiwert upozorňuje na kvalitativní hledisko v pojmání dostatku času, my se v našem výzkumu zaměříme také na zmapování souvislosti mezi pracovním úvazkem a mírou interrolového konfliktu souvisejícím s nedostatkem času, tedy zda rodiče zaměstnaní na částečný pracovní úvazek prožívají stejně konflikt jako jejich protějšky zaměstnané na plný pracovní úvazek.

Důležitost dostatku času v oblasti práce, rodiny a přátel vyzdvihuje P. Gröpel. V jeho článku se lze dočíst, že dostatek času pro rodinu, práci a přátele predikuje mimo jiné životní spokojenost za podmínky smysluplného naplnění času pro uspokojení psychických a sociálních potřeb (Gröpel, 2006).

3.2. Typy interrolového konfliktu

V současné literatuře se nejen setkáme s dvěma směry konfliktu, ale i s typy v obou směrech konfliktu. Autoři J. H. Greenhaus a N. J. Beutell (1985) zmiňují tři hlavní formy konfliktu mezi prací a rodinou. Těmi jsou konflikt související s časem (time-based conflict), konflikt související s napětím (strain-based conflict) a konflikt související s chováním (behavior-based conflict).

Konflikt spojený s časem (time-based conflict) vzniká v důsledku nedostatku času. Vychází z předpokladu, že pokud věnujeme čas aktivitám v rámci jedné role, nelze se fyzicky v tu samou chvíli věnovat aktivitám spojeným s jinou rolí (Greenhaus, Beutell, 1985). Dospělý je na základě nedostatku času nucen zvolit si priority a dát některé činnosti přednost. Tato skutečnost může přispívat k nepříjemnému pocitu, že nestíhá, popřípadě nezvládá nároky práce nebo rodiny. K míře toho konfliktu přispívají okolnosti, které autoři J. H. Greenhaus a N. J. Beutell (1985) dělí na zdroje konfliktu spojené s prací (work-related sources of conflict) a zdroje konfliktu spojené s rodinou (family-related sources of conflict).

Druhým typem je konflikt související s napětím (strain-based conflict), který je důsledkem situace, kdy napětí spojené s jednou rolí ovlivňuje výkony v roli jiné. Veškeré vlastnosti role pracovní či rodinné, které produkují napětí, mohou přispívat ke vzniku konfliktu práce-rodina. (Greenhaus, Beutell, 1985). Napětí může vznikat v rámci pracovních povinností i v rámci povinností v rodině.

J. H. Greenhaus a N. J. Beutell (1985) uvádí, že třetí typ konfliktu vzniká ve chvíli, kdy daná osoba má potíže přizpůsobit své chování očekávanému chování v rozdílných rolích a označují jej termínem konflikt související s chováním (behavior-based conflict). O jedné z možných ukázek zmiňovaného konfliktu píše V. E. Schein (1973; in Greenhaus, Beutell, 1985), uvádí, že u mužů v manažerské pozici se očekává spoléhání se sám na sebe, emocionální stabilita, agresivita a objektivita. Členové rodiny naopak očekávají ve vztazích s nimi vřelou, pečovatelskou, emocionální a zranitelnou osobu. F. Bartolome (1972; in Greenhaus, Beutell, 1985) k tomu dodává, že mnoho mladých mužů na pozici manažera se může cítit chycených do pastí mezi dvěma neslučitelnými systémy chování a hodnot.

3.3. Příčiny interrolového konfliktu

Pro účely prevence konfliktu mezi rodinnou a pracovní oblastí je důležitá znalost faktorů, které na něj mají vliv. Těmito faktory se budeme zabývat v následujících podkapitolách. V anglické literatuře se pro ně užívá pojem „within-domain demands”, což označuje požadavky, které vycházejí z oblasti práce a rodiny. Jsou spojovány se strukturou těchto oblastí a s jejich obsahem. Tyto požadavky mají vliv na konflikt práce-rodina/rodina-práce a skrze něj ovlivňují výkon a kvalitu dané role a spokojenost jedince (Voydanoff, 2007). Jedním z výzkumů, který se věnoval příčinám interrolového konfliktu, je studie M. Frona et. al. (1992); autoři se snažili prokázat, zda konflikty rodina-práce a práce-rodina mají různé příčiny. Výsledky jejich výzkumného šetření ukázaly, že ke konfliktu práce-rodina přispívají pracovní stres a pracovní účast. K druhému typu konfliktu rodina-práce, naopak dopomáhá stres z rodinné oblasti a účast jedince v rodině. Dále se v jejich šetření ukázalo, že pokud jedinec prožívá méně stresu, má také menší zkušenost s interrolovým konfliktem. Ze širokého spektra autorů, kteří se zabývají nároky na jedince v souvislosti s interrolovým konfliktem, se nejvíce přehledně zdají být výstupy P. Voydanoff, z nichž především budeme v následujících podkapitolách čerpat.

3.3.1 Nároky práce

Již v úvodu předešlé kapitoly jsme poukazovali na současný pracovní trh, na němž hraje velkou roli vysoká míra nezaměstnanosti, která dává příležitost zaměstnavatelům mít mnohdy až nepřiměřené nároky na zaměstnance, což se následně odrazí na celkové nespokojenosti zaměstnanců. Studie T. Heponeimi et. al. (2008), která byla provedena ve Finsku se 713 respondenty, ukazuje, jak spojení vysokých pracovních nároků, nízké pracovní kontroly a nespravedlivého rozhodování v práci poměrně vysoce zvyšuje míru prožívaného konfliktu práce-rodina. Ke stejným výsledkům dospěla A. Grönlund (2007), která potvrzuje, že vysoké pracovní nároky zvyšují konflikt mezi prací a rodinou a naopak vysoká míra kontroly jej snižuje.

Jaké nároky práce mají souvislost s prožíváním konfliktu mezi rodinnou a pracovní oblastí, uvádí ve své publikaci P. Voydanoff (2007), která je dělí na pracovní nároky spojené s časem (time-based) a nároky vyvolávající napětí či tlak (strain-based).

Čas je fixovaný zdroj. Když věnujeme čas jedné oblasti, nelze se v tu samou chvíli věnovat jiným oblastem; tím se snižuje výkon a kvalita v jiné roli, což v důsledku

redukuje dobrý pocit jedince a dochází k navýšení konfliktu mezi prací a rodinou. Nároky na čas v pracovní oblasti představují pracovní doba a práce přesčas. Jednou z mnoha ukázek vlivu pracovní doby rodičů je, že čas strávený v práci omezuje množství času věnovaného péči o děti (Voydanoff, 2004a; in Voydanoff, 2007). Mezi zdroje konfliktu spojené s pracovní sférou řadí J. H. Pleck, G. L. Staines a L. Lang (1980; in Greenhaus, Beutell, 1985) množství a frekvenci přesčasů, které musí dospělí odpracovat. Přesčasy způsobují komplikace pro dospělého především ve chvíli, kdy musí zůstat v práci déle, aniž by o tom dopředu věděl a mohl si nějak přizpůsobit aktivity v rámci rodinné role (Voydanoff, 2004b). P. Voydanoff popisuje negativní stránku pracovní flexibility, na níž upozorňují i A. Křížková a M. Vohlídalová (2009), R. Dudová (2007) aj. Možnou šanci na snížení interrolového konfliktu ve směru práce-rodina lze vidět právě v předem nahlášených přesčasech. Dalším časově náročným pracovním požadavkem jsou hodiny věnované práci o víkendu, v době, kdy probíhají běžné rodinné a společenské aktivity. Neúčast pracovníka v rodinných a společenských aktivitách může být spojena s poklesem výkonu a kvality v jedné z rolí či se snížením jedincova dobrého pocitu a zároveň se může navyšovat konflikt mezi prací a rodinou (Voydanoff, 2007).

K nárokům pracovní oblasti, které vyvolávají napětí a tím přispívají ke konfliktu, patří nedostatečná podpora pracovníka vedoucím, nízká úroveň pomoci v rámci spolupráce (Jones, Butler, 1980; in Greenhaus, Beutell, 1985), rychlost změn pracovního prostředí, stres v komunikaci a mentální koncentrace potřebná při práci (Burke, Weir, & Duwors, 1980; in Greenhaus, Beutell, 1985). Dále nezajímavé, rutinní a nevýznamné úkoly přispívají ke vzniku napětí (Brief, Schuler, & Van Sell, 1981; in Greenhaus, Beutell, 1985). Stresové situace v práci, např. zvládnutí nové práce, zklamání z nenaplněných očekávání aj. jsou spojeny s únavou, napětím, obavami a frustrací, čímž je ovlivněna spokojenost s mimopracovním životem (Bartolome, Evans, 1980; in Greenhaus, Beutell, 1985). Napětí spojené s pracovní náplní může vznikat i v případě, pokud pracovník nemá dostatek času, aby dokončil svou práci. Napětí vyvolá delší doba, kdy jedinec pracuje velmi tvrdě v určité zátěži, která je pro něj nepřiměřená. V současné době je spousta lidí pod tlakem kvůli nejistotě udržení si pracovního místa apod. Od těchto pracovních požadavků spojených s nejistotou, nejasností a nedostatkem kontroly lze očekávat vznik stresu, únavy a navýšení negativních emocí pracovníka (Wichert, 2002; in Voydanoff, 2007). Pocity vyvolané v práci se mohou přenášet do

ostatních oblastí a může docházet ke snížení kvality života jedince, ke snížení pohody a opětovnému navýšení konfliktu práce-rodina (Voydanoff, 2007).

Ačkoliv nemají nároky práce přímý silný vliv na čas věnovaný ostatním oblastem života, všeobecně se ukazuje negativní vztah ke kvalitě rodinného života, k blahu jedince a pozitivní vztah ke konfliktu práce-rodina. Pracovní nároky mimo jiné přispívají ke konfliktu práce-rodina tím, že limitují zaměstnance v plnění jeho rodinných a jiných povinností. Vnímaná pracovní nejistota ovlivňuje roli rodinnou a společenskou daného jedince zase tím, že představuje ekonomické ohrožení zdaru jedince, které je nutné pro adekvátní zapojení ve zmiňovaných rolích (Voydanoff, 2007).

3.3.2. Nároky rodiny

V první kapitole jsme uvedli potřeby dětí a též jsme zmínili vývoj rodiny. Na základě informací uvedených v první kapitole lze očekávat, že rodina klade určité nároky na rodiče. P. Voydanoff (2007) dělí požadavky rodinné oblasti stejně jako pracovní nároky na dvě složky. První jsou požadavky na čas a druhou část tvoří nároky, které vyvolávají tlak a napětí u daného jedince.

Plnění rodinných požadavků a povinností ubírá samozřejmě čas pro pracovní a společenskou oblast. V důsledku nedostatku času pro jiné oblasti dochází ke snížení výkonu a kvality v těchto oblastech, zhoršuje se dobrý pocit jedince a opět to přispívá ke konfliktu mezi zmiňovanými oblastmi. P. Voydanoff (2007) mezi nároky rodiny, které jsou založené na čase, řadí práci v domácnosti, péči o děti a o staré rodiče. Výzkumy, které zjišťovaly vztah mezi časem stráveným domácími pracemi a jeho vlivem na jiné role dospělého, vykazují různé výsledky. V jedné studii se ukázalo, že mezi časem stráveným prací v domácnosti a psychickou úzkostí není vztah (Voydanoff & Donnelly, 1999). V jiné studii žen a mužů výsledky poukazují na pozitivní vztah mezi úzkostí a činnostmi, jako jsou vaření, uklízení a nakupování. Zároveň však výsledky této studie nevykazují pozitivní vztah s prací na zahradě a opravami v domácnosti (Barnett, & Shen, 1997; in Voydanoff, 2007). Další složka rodinných požadavků se týká péče o děti a staré rodiče. J. E. L. Dilworth a N. Kingsbury (2005; in Voydanoff, 2007) ve svém výzkumu tvrdí, že se neprokázal vliv mezi péčí o děti a interrolovým konfliktem. Článek I. Sobotkové et. al. (2011a) uvádí, že otcové více dětí jsou vystaveni konfliktu rodina-práce více než otcové jednoho dítěte. Na problematiku

péče o staré rodiče se zaměřily P. Voydanoff a B. W. Donnelly (1999) a zjistily, že množství hodin věnované péči a pomoci starým rodičům souvisí s nárůstem psychické úzkosti především u žen. L. B. Hammer et. al. (2005; in Voydanoff, 2007) vztah mezi péčí o staré rodiče a konfliktem rodina-práce popírá.

Dostáváme se k požadavkům rodiny, které vyvolávají napětí. Mezi ně P. Voydanoff (2007) řadí napětí vyvolané v roli manželské, jako jsou manželské konflikty, dále z rodičovské role plynou problémy s dětmi a v roli dospělého vznikají potíže s péčí o vlastní rodiče. Napětí v rodině je způsobené dle některých autorů rozdílností názorů na roli muže a ženy (Chadwick, Albrecht, & Kunz, 1976; in Greenhaus, Beuttel, 1985). Všechny zmíněné potíže mají významnější vliv na výkon a kvalitu v pracovní a společenské roli více než nároky rodiny spojené s časem. Napětí vycházející z rodinných nároků má větší vliv na osobní spokojenost a na konflikt rodina-práce, než měly potíže vyvolané nedostatkem času (Voydanoff, 2007).

3.4. Zdroje jedince

Uvedli jsme nároky okolí, které přispívají ke zvýšení konfliktu mezi rodinnou a pracovní oblastí. Na druhé straně je potřeba zmínit, že každý jedinec využívá své zdroje, které mu pomáhají konflikt zvládnout a snížit míru prožívání. Náš výzkum se všem dostupným zdrojům jedince nevěnoval, přesto jsme zohlednili funkčnost rodiny, která by mohla být zdrojem pro zvládnání interrolového konfliktu.

3.4.1. Zdroje jedince v rámci jednotlivých oblastí

Zdroje, které má jedinec k dispozici v rámci jednotlivých oblastí, přispívají ke zlepšení výkonu a kvality dané role, k pocitu spokojenosti a pomáhají řešit interrolový konflikt. Zdroje každého člověka se dělí na prostředky usnadňující plnění povinností (enabling resources) a psychické odměny (psychological rewards).

Prostředky usnadňujícími plnění úkolů v obou rolích jsou zdroje jedince, kdy v jedné oblasti se zvyšují jeho kompetence a schopnosti, jež lze využít k výkonům v jiných oblastech (Voydanoff, 2007). S. R. Marks (1977; in Voydanoff, 2007) k tomu dodává, že pozitivní účast v aktivitách spadajících do jedné z jedincových rolí může být spojena s tvorbou energie, pomocí níž se navyšuje účast v ostatních rolích.

Psychické odměny jsou vnitřní odměny, které jsou spojeny s pocitem ocenění a smysluplností jednotlivých činností člověka. Tyto jedincovy zdroje mohou ovlivňovat

jeho jednotlivé role skrze proces pozitivního psychického přelévání (Voydanoff, 2007). Pomocí zmíněného procesu se může přelévat citové vzrušení, tvorba energie a uspokojení z jedné role do druhé (Piotrkowski, 1979; in Voydanoff, 2007; Rothbard, 2001; in Voydanoff, 2007). S otázkami spojenými se zdroji jedince úzce souvisí pojem facilitace, který dle P. Voydanoff (2007) je definován jako forma synergie, ve které zdroje spojené s jednou rolí navyšují či ulehčují účast v dalších rolích. K tomu autorka dodává, že facilitaci a konflikt nelze vnímat jako opačné konce jednoho kontinua, ale spíše jako dva nezávislé konstrukty.

Pracovní zdroje rozdělujeme na zdroje usnadňující plnění povinností a psychické odměny. Mezi ty první řadíme autonomii pracovníka, což je rozsah, v jakém si pracovník rozhoduje o své práci. Dovednost využití vlastních zdrojů, což značí, jak daný člověk dokáže hospodařit s časem, jaké schopnosti využívá k řešení problémů, jak je iniciativní, sebevědomý apod. Poslední zdroj řazený do této kategorie je podpora na pracovišti. Mezi psychické odměny patří smysluplná práce, hrdost a respekt, což jsou zdroje navyšující sebevědomí a uspokojení pracovníka (Voydanoff, 2007).

Zdroje rodinné se dělí stejně jako zdroje pracovní. Můžeme rozlišit prostředky usnadňující jedinci plnit své povinnosti a psychické odměny. Mezi prostředky jedince, které mu pomáhají, patří rodinná přizpůsobivost, koheze, manželská podpora a podpora dětí. Mezi psychické odměny patří opět smysluplnost, hrdost a respekt (Voydanoff, 2007).

3.4.2. Zdroje jedince přesahující oblasti

Anglická literatura pro ně užívá termín „boundary-spanning resources”. Od těchto zdrojů jedince se očekává, že budou přímo spojeny s výkonem role pracovní, rodinné a se spokojeností člověka. Tyto zdroje ovlivňují nejen konflikt mezi prací a rodinou, ale i jeho facilitaci. Konflikt by měl být za pomoci těchto prostředků redukován a facilitace podpořena. Literatura mluví o flexibilitě hranice mezi oblastmi. Flexibilitou je míněna míra, do jaké je možné přizpůsobovat si, kdy a kde bude aktivita spojená s jednou z rolí vykonávána (Voydanoff, 2007).

Zdroje z pracovní oblasti se dají rozdělit do tří kategorií. Podpora práce, rodiny a normativní podpora. K pracovní podpoře řadíme flexibilitu pracovní doby a výhody vyplývající z péče o závislého jedince. K podpoře rodiny spadá volný čas věnovaný rodině a částečný pracovní úvazek. Podporující pracovně rodinná kultura a kontrola

pracovně rodinné podpory jsou řazeny k normativní podpoře, obě složky by měly pomáhat s koordinací pracovních a rodinných povinností (Voydanoff, 2007).

Zdroje rodinné lze rozdělit na ty, které podporují práci, rodinu a na normativní podporu. Tato podpora je zaměřena na zlepšení schopnosti členů rodiny zkombinovat pracovní a rodinný život. Jednou z mnoha možností rodinné podpory je, když jeden z manželského páru bude především zajišťovat rodinu finančně a druhý se bude více věnovat ostatním rodinným povinnostem. V rámci pracovní podpory sem řadíme pomoc příbuzných s péčí o závislé osoby a pomoc s domácími pracemi. Do rodinné podpory spadá zaměstnání manželů a jejich vzájemná koordinace, která umožní efektivněji spojit pracovní a rodinné povinnosti. K normativní podpoře patří manželská a příbuzenská podpora práce a rodiny (Voydanoff, 2007).

3.5. Důsledky interrolového konfliktu

Zahraniční výzkumné studie se v hojném počtu zaměřují na dopady prožívaného interrolového konfliktu na jedince. Náš výzkum neměl takový cíl, jelikož v našich podmínkách není problematika konfliktu mezi rodinnou a pracovní rolí příliš prozkoumána. My jsme se zaměřili na zmapování situace v české populaci a případných souvislostí s rodinnou funkčností a demografickými údaji. Avšak uvádíme v této práci důsledky interrolového konfliktu, jelikož ty podtrhují celý význam a důležitost tématu.

P. Voydanoff (2007) uvádí, že v souvislosti s narůstajícím konfliktem se celkově snižuje spokojenost se životem u dospělých. Jistou nespokojenost u žen potvrzují také autorky E. Kodyšová a L. Suchochlebová Ryntová (2011) svým článkem, kde zmiňují, že zaměstnané ženy mohou mít pocity viny pro nedostatek času věnovaného dětem, ačkoliv výzkumy nepotvrzují skutečnost, že děti zaměstnaných matek jsou pomalejší ve vývoji či jsou na tom celkově hůře. Naopak se ukazuje, že děti, jejichž matky jsou zaměstnané, mají dobré předpoklady pro vlastní budoucí roli rodiče a pro úspěch v pracovním světě. Též článek I. Sobotkové, E. Reiterové a K. Hurníkové (2011b), který představuje získané výsledky z našeho výzkumu, poukazuje na negativní souvislosti interrolového konfliktu v obou směrech se spokojeností zaměstnaných rodičů v české populaci a také na občasné negativní korelace interrolového konfliktu s funkčností rodiny. Další výzkum je od autorů A. C. Crouter et. al. (2001), kteří na rozdíl od předešlé studie měli výběrový soubor složený pouze z mužů. Jako cíl si stanovili zmapování souvislostí mezi subjektivně prožívaným rolovým přetížením a

kvalitou rodinných vztahů. Z výsledků této studie vyplývá, že čím více času muži trávili v práci, tím méně času věnovali svým partnerkám. Avšak nepotvrdilo se, že by menší množství času mělo vliv na vnímanou kvalitu partnerského vztahu. Kvalita partnerského vztahu se ovšem zhoršovala v souvislosti s narůstajícím subjektivním prožíváním rolového přetížení, kdy partneři uváděli, že si méně rozumí a mají manželské neshody. V rámci rodinných vztahů se autoři ještě zaměřili na vztah otec-dítě. Výsledky ukazují, že množství času, který muži stráví v práci, nemá vliv na množství času, který věnují svým dětem. Možným vysvětlením těchto závěrů je, že ve výzkumu byly děti starší (přibližně 10–15 let), tedy ve věku, kdy nepotřebují trávit tolik času s rodiči, a proto otec netrávil více času s dětmi, i když ho měl více. K narušení vztahu mezi otcem a dítětem v podobě menšího porozumění však docházelo v důsledku otcova subjektivně prožívaného rolového přetížení.

Na rozdíl od výše uvedených autorů, kteří zkoumali dopady interrolového konfliktu obecně, další věnovali výzkumy konkrétně důsledkům konfliktu práce-rodina a důsledkům konfliktu rodina-práce.

3.5.1. Důsledky konfliktu práce-rodina

Jak už jsme naznačovali, některé výzkumné studie se pokoušely podrobněji zmapovat důsledky konfliktu práce-rodina. Jednou z takových byla studie M. R. Frona, M. Russella a M. L. Coopera (1997). Autoři zjistili, že pokud pracovní povinnosti zasahují do rodinného života, dochází u participantů k nadužívání alkoholu. Autoři sami tyto výsledky komentují slovy, že jejich výzkum sice nepotvrdil zdravotní potíže jako důsledek konfliktu práce-rodina, ale přesto je ani nevylučuje. K otázkám zdravotních potíží se vyjádřili L. T. Thomas a D. C. Ganster (1995), ti pro svůj výzkum vybrali 398 respondentů pracujících ve zdravotnických zařízeních; z 99 % se jednalo o respondentky. V jejich výzkumné studii potvrzují pozitivní souvislost interrolového konfliktu práce-rodina na prožívané napětí, které s sebou přináší deprese, somatické potíže, zvýšení množství cholesterolu v krvi a negativní vliv na pracovní spokojenost. Výzkum G. A. Adamse, L. A. Kinga a D. W. Kinga (1996) také potvrdil, že konflikt negativně ovlivňuje pracovní spokojenost, ale navíc též životní spokojenost. R. J. Burke (1988; in Adams, 1996) přidal k dopadům interrolového konfliktu psychické vyhoření a odcizení, tuto skutečnost testoval na výběrovém souboru policistů.

3.5.2. Důsledky konfliktu rodina-práce

V případě konfliktu rodina-práce se nám nepodařilo najít tolik výzkumných studií, snad je to i proto, že tento směr konfliktu je méně častý, a tudíž je mu věnováno méně pozornosti. Prožívání interrolového konfliktu ve směru rodina-práce s sebou také přináší neblahé důsledky pro jedince. R. J. Burke (1988; in Gröpel, 2006) ve svém výzkumu dochází k závěrům, že s konfliktem mezi rodinou a prací se pojí navyšování stresu a vznik psychosomatických chorob. K podrobnějším závěrům dospěli M. R. Frone, M. Russell a M. L. Cooper (1997) v rámci longitudinálního výzkumu. Zdravotní potíže v podobě depresí, zhoršeného fyzického stavu a výskytu hypertenzí jsou důsledkem pouze směru konfliktu, kdy rodina rušivě působí na pracovní činnost jedince. V druhém uvedeném výzkumu bylo zařazeno 267 rodičů, průměrný věk byl 38,6 let. Pracovní doba byla v průměru 46 hodin týdně. Jednalo se o dospělé, kteří měli dvě děti, které s nimi žily v jedné domácnosti. Popis respondentů se velmi podobá našemu výzkumnému souboru.

Uvedením důsledků interrolového konfliktu jsme jen potvrdili důležitost této problematiky, které se u nás prozatím příliš pozornosti nevěnuje. Je potřeba změnit tuto skutečnost a poukázat na důležitost životní rovnováhy pro celkovou spokojenost jedince. K těmto aspiracím se hlásí i výzkum, který představujeme v následující výzkumné části.

II. VÝZKUMNÁ ČÁST

1. SOUČASNÁ PROBLEMATIKA A CÍLE VÝZKUMU

Jak již bylo uváděno v teoretické části diplomové práce, problematika každodenní nutnosti sladit pracovní a rodinné požadavky je součástí života dnešní dospělé generace. Nejen v důsledku vysoké nezaměstnanosti, ale také v důsledku vysokých nároků na pracující a neskromných očekávání společnosti od rodičovské role jsou dospělí pod tlakem konfliktu pracovní a rodinné role. Domníváme se, že tomuto tématu je v našich podmínkách věnováno málo prostoru. Zároveň je patrné, že se jedná o problematiku, která významně ovlivňuje nejenom životní spokojenost člověka.

Prožívají čeští rodiče konflikt mezi rodinnou a pracovní rolí? Narušují častěji pracovní nároky chod rodiny než naopak? Jakou roli v problematice interrolového konfliktu hraje funkčnost rodiny? Existují souvislosti mezi demografickými údaji a interrolovým konfliktem?

V postupové práci jsme zjišťovali, zda existují rozdíly v prožívání interrolového konfliktu a ve vnímání funkčnosti rodiny mezi muži a ženami. Dále nás zajímaly souvislosti mezi funkčností rodiny a interrolovým konfliktem v závislosti na pohlaví. Tato práce celou problematiku obohacuje především o nová zjištění souvislostí interrolového konfliktu a demografických údajů a ověřuje prožívání interrolového konfliktu, míru funkčnosti rodiny a jejich souvislosti na rozšířeném souboru probandů.

1.1. Cíle výzkumu

Snažíme se podrobněji zmapovat problematiku prožívání interrolového konfliktu na rozšířeném souboru pracujících rodičů. Vzhledem k prostudované literatuře a výsledkům prezentovaných v postupové práci (Krupitzerová, 2011) jsme stanovili následující hypotézy, jejichž ověření považujeme za prvotní cíl výzkumu:

- H₁: Konflikt práce-rodina prožívají zaměstnaní rodiče statisticky významně více než konflikt rodina-práce.
- H₂: Existuje statisticky významný rozdíl v dosažených skórech na škále konflikt práce-rodina mezi muži a ženami.
- H₃: Existuje statisticky významný rozdíl v dosažených skórech na škále konflikt rodina-práce mezi muži a ženami.
- H₄: Existuje statisticky významný rozdíl v dosažených skórech na škále rovnováhy životních oblastí mezi muži a ženami.

Dílčími cíli jsou zmapování fungování rodin v našem rozšířeném souboru, ověření souvislostí mezi interrolovým konfliktem a rodinnou hardiness, interrolový konflikt a rodinným prostředím a interrolový konflikt a demografickými údaji (věk, dosažené vzdělání, počet dětí v rodině, délka manželského/partnerského vztahu, typ pracovní oblasti, typ úvazku).

2. ORGANIZACE A PRŮBĚH VÝZKUMU

2.1. Metody sběru dat

Výsledky výzkumu prezentované v této diplomové práci byly získány v rámci grantového projektu s názvem „Práce a rodina – souvislosti mezi zvládnutím nároků pracovního a rodinného života a životní spokojeností“ (číslo projektu FF 2010–029), který probíhal v roce 2010 na katedře psychologie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Hlavním řešitelem tohoto projektu byla PhDr. Soňa Lemrová, PhD., dále se na výzkumu podílela doc. PhDr. Irena Sobotková, CSc. a šest studentek oboru psychologie. Cílem výzkumu je zmapovat provázanost dvou důležitých oblastí v životě jedince, těmi jsou práce a rodina. Pro účely výzkumného šetření byl využit kvantitativní přístup.

Sběr dat pro tuto prezentovanou část výzkumu probíhal od února 2010 do listopadu 2012. Po tuto dobu pracovníci výzkumu oslovovali cíleně rodiny splňující námi stanovená kritéria a následně metodou lavinového výběru (anglicky mluvící země tuto metodu pojmenovaly "metoda sněhové koule") jsme prostřednictvím těchto rodin oslovovali další respondenty (Breakwell et. al., 1995; in Ferjenčík, 2000).

Pro získání všech potřebných dat byla sestavena testová baterie. V rámci grantového projektu vyplňovali respondenti pět dotazníků, pro část výzkumu prezentovanou v této diplomové práci byly využity tři následující metody:

- Škály konfliktu práce-rodina, rodina-práce (Netemeyer, Boles, McMurrian, 1996) a škála rovnováhy životních oblastí (Gröpel, 2006);
- Škála rodinného prostředí (Hargašová, Kollárik, 1986);
- Family hardiness index (McCubbine, McCubbine, Thompsonová, 1996).

Krátké škály práce-rodina, rodina-práce a rovnováha životních oblastí nám posloužily ke stanovení míry prožívaného interrolového konfliktu a rovnováhy mezi sociální a pracovní oblastí. Vyhodnocením dotazníků ŠRP a FHI jsme získali informace o rodinném prostředí a jeho funkčnosti.

2.1.1. Škály konfliktu a škála rovnováhy životních oblastí

Pro zjištění míry prožívaného konfliktu našimi respondenty jsme využili krátké škály autorů R. G. Netemeyer, J. S. Boles a R. McMurrian z roku 1996. Pomocí škály work-family conflict (WFC) jsme zjistili míru konfliktu mezi rodinou a prací, tedy do jaké míry pracovní povinnosti narušují chod rodiny. Druhá škála family-work conflict

(FWC) byla sestavena pro určení míry prožívaného konfliktu v opačném směru, což znamená, že rodina a povinnosti s ní spojené negativně zasahují do oblasti práce. Obě škály obsahují pět položek a na každou z nich musí respondenti odpovědět vybráním jedné ze sedmi možností od „rozhodně nesouhlasím“ až po „rozhodně souhlasím“ (Netemeyer et. al., 1996).

Škála work-life balance (WLB) byla vytvořena P. Gröpelem v roce 2006 k měření rovnováhy mezi pracovní a sociální oblastí vzhledem k dostatku času pro tyto jednotlivé oblasti. Škála je sestavena ze šesti tvrzení, na které probandi odpovídají vybráním jedné z možností na škále od „rozhodně nesouhlasím“ až po „rozhodně souhlasím“ (Gröpel, 2006).

2.1.2. Škála rodinného prostředí

Škála rodinného prostředí (ŠRP) je vytvořena k měření rodiny jakožto systému. Z výsledných hodnot jednotlivých dimenzí této škály lze vytvořit profil každého rodinného prostředí. ŠRP patří mezi metody zaměřující se na sociální atmosféru rodin, na popis a měření vztahů v rodinách, na rodinami zdůrazňovaný osobnostní růst a v neposlední řadě na strukturu organizace rodiny (Hargašová, Kollárik, 1986).

M. Hargašová a T. Kollárik (1986) uvádějí, že dotazník ŠRP tvoří 90 výroků, na které respondenti odpovídají „platí“, či „neplatí“. Tvrzení spadají do 10 subškál (soudržnost, expresivnost, konfliktnost, nezávislost, orientace na úspěch, intelektuálně-kulturní orientace, aktivní rekreační orientace, morálně-světonázorová orientace, organizace, kontrola), které patří do 3 dimenzí (vztahová, osobního růstu, udržování systému).

- Dimenze vztahová se skládá ze 3 subškál, těmi jsou soudržnost, expresivnost a konfliktnost. Soudržnost (S) je subškála, která se zaměřuje na vzájemnou pomoc a podporu mezi členy rodiny, dále ještě měří jejich vzájemný zájem. Druhá subškála expresivnost (E) poukazuje na otevřenost a upřímnost v projevech členů rodiny. Poslední subškála vztahové dimenze je konfliktnost (KL), tato subškála vypovídá o množství otevřeného hněvu, agresivity a konfliktních interakcí v rámci rodiny (Hargašová, Kollárik, 1986).
- Dimenze osobního růstu je tvořena 5 subškálami, a to subškálou nezávislosti, orientací na úspěch, intelektuálně-kulturní orientací, aktivní rekreační orientací a ještě morálně-světonázorovou orientací. Tato dimenze je sycena největším počtem

subškál. K první subškále, která se nazývá nezávislost (N), můžeme říci, že se zaměřuje na vzájemnou podporu členů rodiny v oblastech soběstačnosti, sebeprosazení a v samostatném řešení vlastních problémů. Orientace na úspěch (OU) je další subškálou sytící dimenzi osobního růstu; s pomocí této subškály můžeme usuzovat na míru důležitosti soutěživosti a dosahování lepších výkonů pro rodinu. Intelektuálně-kulturní orientace (IKO) zjišťuje, nakolik se rodina zajímá o intelektuální činnosti a o činnosti z oblasti kultury. Orientace aktivně-rekreační (ARO), jak z názvu vyplývá, se bude soustředit na aktivní účast rodinných členů v nějakém sportu či v jiných rekreačních aktivitách. Poslední subškálou je morálně-světónáborová orientace (M), která pomáhá při určení míry, jak moc se rodina věnuje etickým problémům a hodnotám (Hargašová, Kollárik, 1986).

- Dimenze udržování systému je dimenze s nejnižším počtem subškál. Tato dimenze je tvořena pouze dvěma subškálami, první je organizace a druhou je kontrola. Subškála organizace (O) vypovídá o jasnosti rodinných pravidel a povinností pro členy rodiny a o celkové rodinné organizaci. Subškála kontrola (K) je zaměřena na určování míry vzájemné kontroly mezi členy rodiny a na hierarchický způsob organizace (Hargašová, Kollárik, 1986).

2.1.3. Family hardiness index

Metoda FHI byla vytvořena v roce 1996 Marilyn a Hamiltonem McCubbinovými a Anne Thompsonovou k zjišťování úrovně rezistence a zdrojů resilience v rodině. Pojem „hardiness“, který se objevuje v názvu dotazníku, lze vysvětlit jako odolnost rodiny z pohledu aktivních vnitřních sil v rodině (McCubbin et. al., 1996). Podrobněji je tento pojem vysvětlen v teoretické části v souvislosti s rodinnou resiliencí.

Dotazník obsahuje 20 položek, které v závislosti na koncepci měří buď 3, nebo 4 faktory. Těmito faktory jsou:

- „co-oriented commitment” – tento faktor poukazuje na spolupráci v rámci rodiny během zvládání obtížných situací;
- „confidence” – představuje důvěru rodiny v to, že potíže zvládnou;
- „challenges” – je faktor výzvy, tedy vyjadřuje postoj k problémům jakožto k výzvám;
- „control” - značí pocit kontroly nad životními situacemi rodiny (McCubbin et. al. 1996).

Některé koncepce užívají pouze tři faktorů (commitment, control a challenge). Důvodem je, že výzkumy ukazují, že tyto tři faktory stačí k vysvětlení rodinné hardiness. Výroky, které původně vypovídaly o faktoru confidence, byly rozděleny mezi faktory control a commitment. Na všechny položky dotazníku FHI odpovídají probandi zakroužkováním jedné z možných odpovědí, a to „neplatí”, „spíše neplatí”, „spíše platí” a „platí”. Výroky dotazníku FHI jsou zaměřeny na stanovisko MY, tedy odpovědi respondentů jsou hodnocením míry toho, jak jednotlivé výroky odpovídají dle jejich názoru na současnou situaci rodiny (McCubbin et. al., 1996).

2.1.4. Demografické údaje

Pro podrobnější popis výběrového souboru jsme přikládali k testové baterii ještě otázky zjišťující demografické údaje. Demografické údaje byly využity také pro podrobnější zmapování problematiky interrolového konfliktu. Od rodičů, kteří se rozhodli nám dotazníky vyplnit, jsme zjišťovali následující údaje:

- pohlaví
- věk
- dosažené vzdělání – probandi vybírali z následujících možností:
 1. základní vzdělání
 2. vyučen(a) bez maturity
 3. vyučen(a) s maturitou
 4. ukončené středoškolské vzdělání
 5. ukončené vysokoškolské vzdělání
- rodinný stav – probandi zaškrtovali jednu z možností:
 1. ženatý/vdaná
 2. trvalý vztah (partnerství bez úředního svazku)
- počet dětí a jejich věk

- délka manželství (nebo soužití v současném vztahu)
- pracovní oblast – zajímalo nás, ve které z nabízených oblastí respondent pracuje:
 1. soukromá
 2. státní
- název profese
- aktuální pozice v konkrétním zařízení
- pracovní úvazek – dotazovaní uváděli, kolik hodin týdně pracují a zaškrtnli jednu z možností:
 1. částečný úvazek
 2. plný úvazek
- doba působení na současné pozici.

2.2. Metody zpracování a analýzy dat

Získaná data z vyplněných dotazníků byla zaznamenávána do tabulek v programu MS Excel a následně zpracována v programu SPSS. V programu SPSS jsme využili níže uvedené testy. Hladinu významnosti jsme zvolili 0,05.

Wilcoxonův test patří mezi neparametrické metody a slouží k ověřování statistické významnosti rozdílů mezi párovanými hodnotami (Reiterová, 2009). Nám posloužil tento test ke zjištění statistické významnosti rozdílu v prožívání konfliktu práce-rodina a rodina-práce a k určení statistické významnosti rozdílu v prožívání konfliktu a rovnováhy mezi muži a ženami.

Spearmanův korelační test pracuje s pořadovými hodnotami a určuje stupeň závislosti mezi proměnnými. Stupeň závislosti nabývá hodnoty od $<-1,+1>$ (Reiterová, 2009). V našem výzkumu jsme pomocí tohoto testu určovali korelace krátkých škál se subškálami FHI a ŠRP, délkou manželství, počtem dětí a věkem.

Test Mann-Withneye řadíme mezi neparametrické testy, navíc mezi ty nejsilnější (Reiterová, 2008). Tímto testem jsme zjišťovali vztahy mezi interrolovým konfliktem a životní rovnováhou v souvislosti s demografickými údaji (typ úvazku a oblast práce).

Kruskal-Wallisův test patří také mezi neparametrické metody. Výstupem tohoto testu je zhodnocení homogenity rozdělení vyšetřovaného znaku v různých populacích (Reiterová, 2008). My jsme využili Kruskal-Wallisův test pro výpočty vlivu vzdělání na konflikt a rovnováhu mezi pracovními a sociálními oblastmi.

2.3. Etika výzkumu

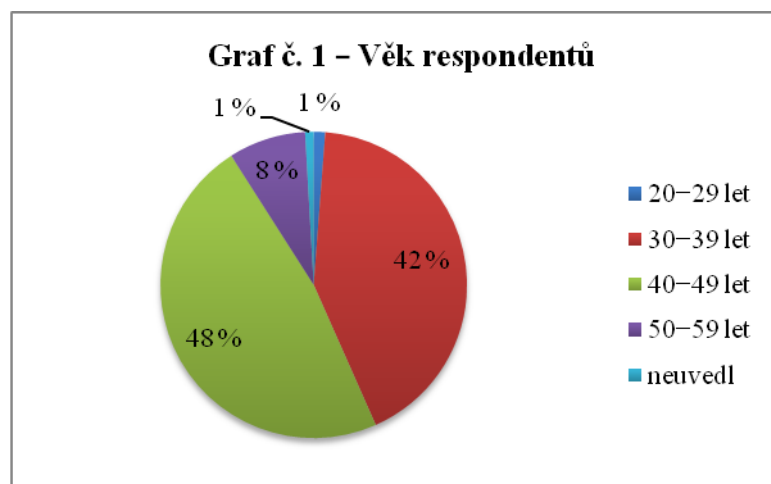
Jednou z priorit našeho výzkumu bylo nepoškodit v žádném ohledu účastníky studie. Z tohoto důvodu jsme přistoupili k následujícím opatřením. Všechny rodiny byly vždy dopředu informovány o tématu výzkumného šetření a o následném využití získaných výsledků. Účastníkům bylo zdůrazněno, že celý výzkum je anonymní. Anonymita respondentů mimo jiné znamenala, že se respondenti nemohli dozvědět vlastní výsledky. Byla jim však nabídnuta možnost dostat celkové výsledky studie, což oslovilo jen pár jedinců. Další samozřejmostí byla dobrovolná účast ve výzkumu a možnost kdykoliv z něj vystoupit. V praxi se nám stávalo, že někteří rodiče odmítli vyplnit dotazníky, někteří je přislíbili vyplnit, ale již je nevrátili. Toto rozhodnutí jsme respektovali a nevytvářeli další aktivitu s cílem získat od nich vyplněné dotazníky. Ačkoliv se nevedla evidence nevrácených dotazníků, byla jasně zřetelná tendence, že čím méně se znali respondenti s výzkumníkem, tím nižší byla návratnost dotazníků. Vysvětlením této skutečnosti by mohla být nízká motivace zapojit se do výzkumu a množství času potřebného pro vyplnění celé dotazníkové baterie. Vyplnit celou baterii zabralo jedinci cca 30–60 min. Respondenty jsme v žádném ohledu neklamali. Po celou dobu jejich účasti ve výzkumu jim nehrozilo žádné riziko.

3. VÝZKUMNÝ SOUBOR

Náš výzkumný soubor sestával ze 166 párů. Vždy bylo potřeba, aby dotazníkovou baterii vyplnili oba partneři. Celkem se výzkumu zúčastnilo 332 probandů. Lidé, kteří mohli být zařazeni do výzkumu, museli splňovat následující kritéria:

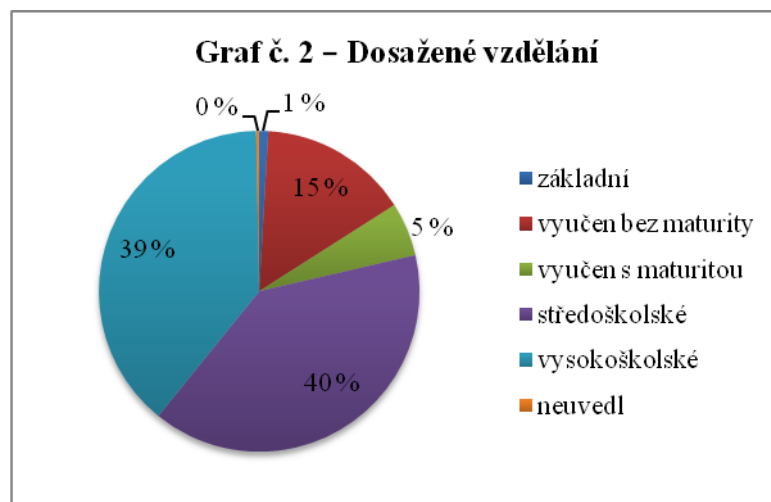
- Oba partneři musí být zaměstnaní bez ohledu na typ pracovního úvazku (částečný/plný).
- Partneři vychovávají pouze své vlastní děti. Rodiny, ve kterých vyrůstají děti z předešlého manželství, nebyly do výzkumu zařazeny.
- Alespoň jedno z dětí v každé rodině je ve věku 3–8 let, tedy dochází do mateřské, základní nebo střední školy.
- Rodiče žijí v partnerském či manželském svazku. Rozhodující pro zařazení do výzkumu bylo, zda spolu partneři sdílejí jednu domácnost.

Věkový průměr pro celý výběrový soubor je 41 let. Graf č. 1 zobrazuje věkové rozložení respondentů. Z grafu je zřejmé, že 90% respondentů je v pásmu 30–49 let.

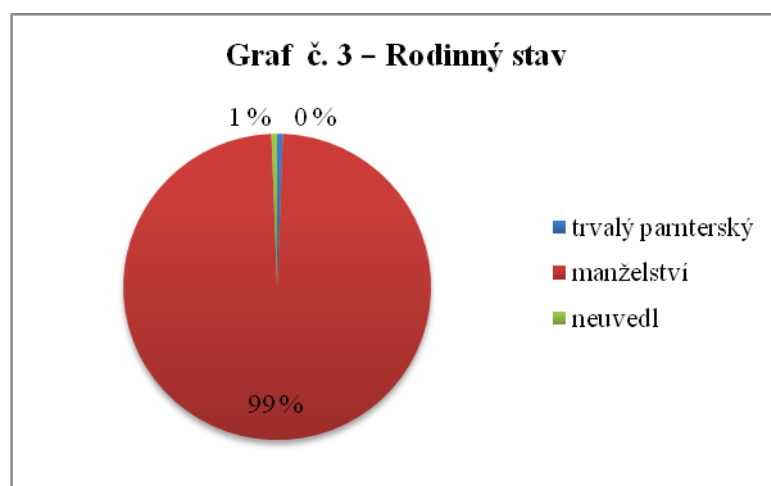


Z grafu č. 2 je zřejmé, že více než polovina respondentů dosáhla středoškolského či vysokoškolského vzdělání. Mezi vysokoškolsky vzdělanými respondenty máme největší zastoupení profesí ve školství, např. učitel ZŠ, učitel SŠ, ředitel školy a vedoucí katedry. Druhá velmi početná skupina je zaměstnána ve zdravotnictví, např. lékárníci, lékaři, hygienik aj. Zbývající zastoupení profesí je velmi rozličné; mezi našimi vysokoškolsky vzdělanými probandy lze najít: psychology, překladatele, OSVČ, účetní, managery, zpěváky atd. Středoškolské vzdělání nejvíce reprezentují rodiče zaměstnaní

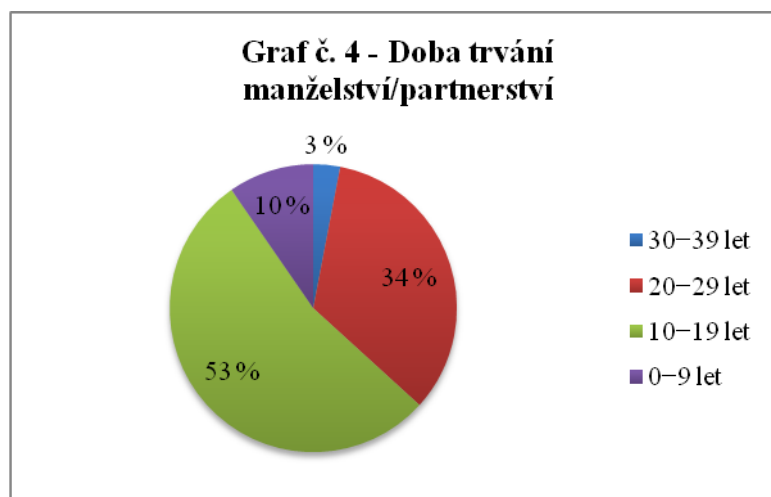
ve zdravotnictví, nejčastěji se jedná o pozici zdravotní sestry, dále máme mezi respondenty početnou skupinu OSVČ, účetních, učitelů, vedoucích pracovníků, pokladních aj. Mezi vyučenými respondenty s maturitou najdeme prodavačky, kuchaře, kameníka, truhláře, OSVČ aj. Lidé bez maturity zastávají profese automechaniků, prodavačů, řidičů, OSVČ apod. Nejméně probandů tvoří skupinu se základním vzděláním, v této skupině jsou truhlář, vedoucí montáží a řidič.



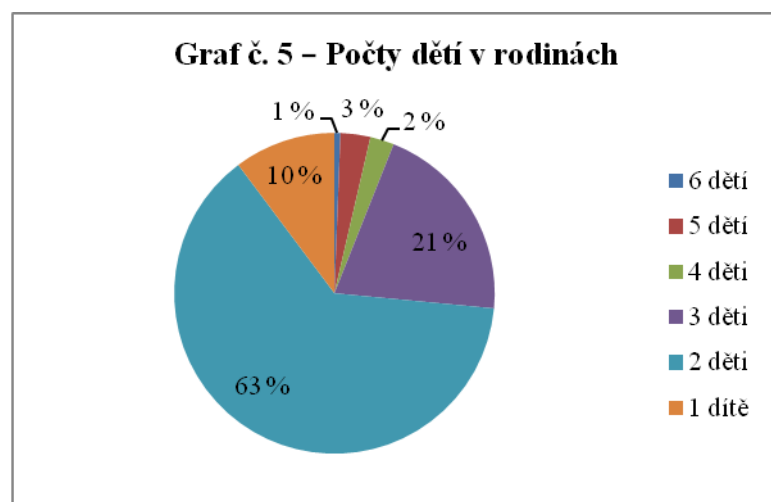
Téměř všechny páry ve výběrovém souboru žijí v manželském svazku, což dokládá graf č. 3. V trvalém svazku žije pouze jeden pár z našeho souboru, který tvoří dva vysokoškolsky vzdělaní lidé, kteří mají spolu jedno dítě a oba pracují na plný pracovní úvazek. Skupinu, která neuvedla svůj rodinný stav, tvoří také pár vysokoškolsky vzdělaných lidí. Můžeme říci, že kromě skupiny vysokoškolsky vzdělaných rodičů jsou ostatní skupiny rodičů tvořeny manželskými páry.



V grafu číslo 4 je zaznamenána doba trvání těchto manželských či partnerských svazků. Nejkratší svazek trval v době účasti rodičů ve výzkumu 4 roky a nejdelší 34 let.



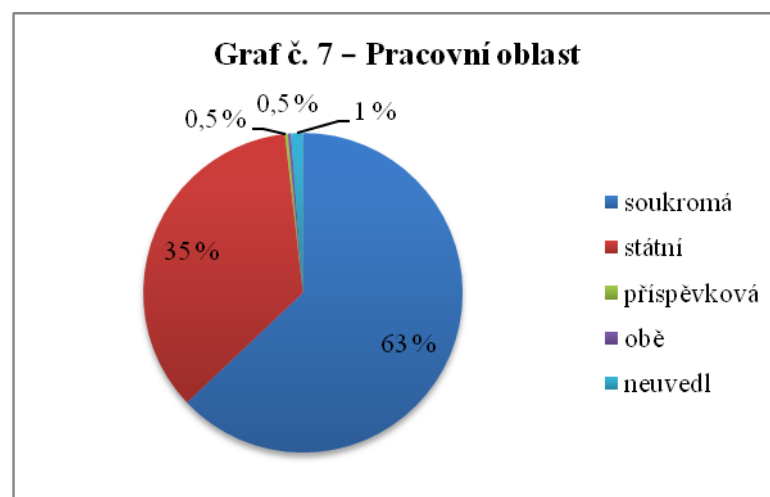
Rodiny ve výběrovém souboru vychovávají celkem 752 dětí, nejpočetnější rodina v našem vzorku má 6 dětí. Graf č. 5 ukazuje počet dětí v rodinách. Z grafu je patrný trend mít dvě děti. Pokud se podíváme na výskyt dvojčat a vícečetných porodů v našich rodinách, tak najdeme dvě rodiny vychovávající dvojčata. Jedna rodina vychovává dvojčata ve věku 8 let a druhá dvojčata ve věku 16 let, k čemuž mají další čtyři děti ve věku 22, 21, 20 a 12.



Při mapování oblasti pracovní se ukazuje, že většina respondentů pracuje na plný pracovní úvazek, což zaznamenává graf č. 6. V našem výzkumném souboru tvoří skupiny rodičů zaměstnaných na částečný pracovní úvazek pouze ženy.



Rozložení počtu rodičů dle typu pracovní oblasti, v níž pracují, ukazuje graf č. 7. Většina respondentů je zaměstnána v soukromé sféře. V příspěvkové sféře pracuje jedna respondentka, která vykonává zaměstnání vedoucí domova. Skupinu rodičů pracujících v obou sférách představuje muž zaměstnaný jako lékař.



5. VÝSLEDKY

Pro lepší přehlednost jsme se rozhodli rozdělit část prezentující výsledky do několika podkapitol. Nejdříve se zaměříme na ověření hypotéz. Následně se budeme věnovat souvislostem mezi interrolovým konfliktem, funkčností rodiny a rodinným prostředím. Na závěr budou zmíněny souvislosti interrolového konfliktu s demografickými údaji.

5.1. Výsledky pro ověření hypotéz

Jedním z výzkumných cílů našeho šetření bylo zjistit, v jaké míře prožívají rodiče konflikt mezi rodinnou a pracovní rolí. Statistické parametry pro krátké škály jsme zaznamenali do tab. č. 1.

Tab. č. 1 – Statistické parametry krátkých škál pro celý soubor

	N	Průměr	Medián	Modus	S. odchylka	Minimum	Maximum
WFC	332	16,1	15	5	7,1	5	34
FWC	332	11,4	10	10	4,8	5	35
WLB	332	24,8	25	30	4,6	12	36

Při ověřování hypotéz pracujeme s pořadovými hodnotami, proto jsme zvolili pro prezentaci dat mediány. Medián pro celý soubor, mediány pro muže a pro ženy jsou zapsány do tab. č. 2.

Tab. č. 2 – Výsledné mediány pro jednotlivé škály

	WFC	FWC	WLB
Medián VS	15	10	25
Medián ženy	13,5	10	26
Medián muži	17	11	24

Z hodnot pro celý soubor můžeme vyvodit, že rodiče se přiklánějí k tvrzení, že spíše nejsou vystaveni interrolovému konfliktu. Pokud srovnáme hodnoty mezi oběma směry konfliktu, respondenti více prožívají konflikt, kdy jim pracovní povinnosti komplikují rodinný život. Muži navíc dosahují vyšších hodnot než ženy na škálách konfliktů práce-rodina a rodina-práce. Ženy naopak více než muži prožívají rovnováhu mezi časem věnovaným práci a sociálním kontaktům.

Zaměřili jsme se na zjištění statistické významnosti rozdílu v prožívání konfliktů práce-rodina a rodina-práce. Jinými slovy řečeno, zda respondenti signifikantně více prožívají jeden z uvedených konfliktů. Výsledky tuto signifikanci na hladině 0,05 potvrdily ($z = -10,348$; $p < .001$), z výsledků je zřejmá vysoká míra signifikance. Ze zjištěných mediánů pro celý soubor je patrný trend, že probandi více prožívají konflikt práce-rodina než konflikt rodina-práce. **Přijímáme hypotézu H₁, konflikt práce-rodina prožívají zaměstnaní rodiče statisticky významně více než konflikt rodina-práce.**

Dalším cílem bylo zjistit, zda existuje signifikantní rozdíl v dosažených skórech mužů a žen na škále WFC. Výsledné hodnoty mužů a žen potvrdily statistickou významnost rozdílu ($z = -2,657$; $p = .008$), opět se jedná o vysoce signifikantní rozdíl. **Můžeme přijmout hypotézu H₂, existuje statisticky významný rozdíl v dosažených skórech na škále konflikt práce-rodina mezi muži a ženami.**

Při ověřování statistické významnosti rozdílů mezi dosaženými skóry mužů a žen na škále FWC, jsme dospěli k závěru, že se nejedná o statisticky významné rozdíly ($z = -0,276$; $p = .782$). **Neexistuje statisticky významný rozdíl v dosažených skórech mužů a žen na škále FWC. Hypotézu H₃ zamítáme.**

Nakonec jsme ověřovali, zda je signifikantní rozdíl mezi dosaženými skóry mužů a žen na škále WLB. Ze získaných hodnot lze vyvodit, že mezi muži a ženami existuje vysoce signifikantní rozdíl v dosažených skórech na škále pro zjišťování pocitu dostatečného množství času pro práci a sociální život ($z = -3,179$; $p < .001$). **Tímto přijímáme hypotézu H₄, existuje statisticky významný rozdíl v dosažených skórech na škále rovnováhy životních oblastí mezi muži a ženami.**

5.2. FHI a škály WFC, FWC a WLB

Při mapování míry prožívaného interrolového konfliktu jsme se zaměřili na možné souvislosti obou typů konfliktu s rodinnou hardiness. Pro určení míry rodinné odolnosti byl využit dotazník Family hardiness index, který je sestaven ze tří subškál. Čím vyšších skóre v jednotlivých složkách probandi dosáhli, tím více vnímají svoji rodinu jako nezdolnou. Výsledné skóry jsou v tab. č. 3.

Tab. č. 3 – Dosažené průměrné skóry v dotazníku FHI

	Muži	Ženy	Páry
Commitment	18,2	19,1	18,6
Challenge	12,9	13,7	13,4
Control	11	11	11
Sum FHI	42,1	43,7	42,2

Ženy vykazují nepatrně vyšší hodnotu v celkovém součtu tří subškál dotazníku FHI, zároveň mají vyšší průměrné skóry na subškálách commitment a challenge. Naprosto stejného výsledku dosáhli muži a ženy na subškále control. Pro ucelenější představení hodnot získaných v dotazníku FHI uvádíme v tab. č. 4 statistické parametry testu vypočítané pro celý soubor.

Tab. č. 4 – Statistické parametry testu FHI pro celý soubor

	N	Průměr	Medián	Modus	S. odchylka	Minimum	Maximum
Commitment	332	18,6	19	20	3,4	5	34
Challenge	332	13,3	14	14	2,8	5	18
Control	332	11	11	10	2,5	3	17
Sum FHI	332	42,9	44	44	6,6	21	64

Korelace mezi hodnotami dotazníku FHI a škál WFC, FWC a WLB uvádíme v tabulce číslo 5. Jsou v ní uvedeny nejen R hodnoty, ale také p-hodnoty, které nám říkají, zda se jedná o korelaci statisticky významnou.

Tab. č. 5 – Korelace FHI se škálami WFC, FWC a WLB pro celý soubor

		WFC	FWC	WLB
Commitment	R	-0,17	-0,16	0,2
	p	.002	.004	<.001
Challenge	R	-0,12	-0,14	0,14
	p	.033	.012	.010
Control	R	-0,08	-0,08	0,08
	p	.166	.157	.144
Sum FHI	R	-0,17	-0,17	0,18
	p	.002	.002	.001

Z tabulky číslo 5 je patrné, že subškála „commitment“ vysoce statisticky významně negativně koreluje s krátkou škálou pro konflikt mezi prací a rodinou.

Zároveň tato subškála vysoce signifikantně negativně koreluje s hodnotami škály pro konflikt rodina-práce. Na hladině 0,01 zmiňovaná subškála pozitivně souvisí se škálou určující rovnováhu množství času pro práci a sociální život. Subškála „challenge“ negativně koreluje s oběma škálami měřícími konflikt na hladině 0,05 a pozitivně na hladině 0,01 souvisí se škálou pro zjištění pocitu dostatečného množství času pro práci a sociální život. Se subškálou „control“ nebyla zjištěna žádná statisticky významná korelace v souvislosti s konfliktem. Celkové FHI negativně koreluje na hladině 0,01 s konfliktem práce-rodina i rodina-práce. Naopak se škálou rovnováhy mezi životními oblastmi souvisí celkové FHI pozitivně na hladině 0,01.

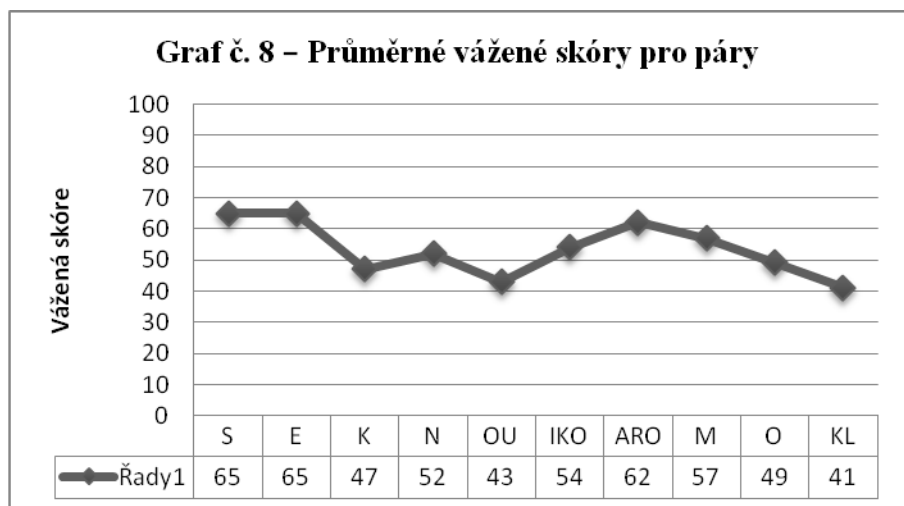
5.3. ŠRP a škály WFC, FWC, WLB

Ve výzkumu jsme se zajímali také o možné souvislosti mezi jednotlivými subškálami Škály rodinného prostředí a interrolovým konfliktem. První však zmíníme statistické parametry pro metodu ŠRP. V tab. č. 6 jsou uvedené tyto statistické parametry, které jsme vypočítali z vážených skóre mužů a žen.

Tab. č. 6 – Statistické parametry metody ŠRP pro celý soubor

	N	Průměr	Medián	Modus	S. odchylka	Minimum	Maximum
S	332	66,8	60	60	24,2	11	100
E	332	66,9	70	70	22,9	12	100
K	332	47	46	40	11,9	30	100
N	332	52	52	52	13,6	18	100
OU	332	43,8	41	41	16,8	8	100
IKO	332	54,3	57	57	21,2	7	100
AR	332	62,5	65	65	19,1	10	100
M	332	55,2	50	50	16,7	17	100
O	332	50,3	47	39	20,4	7	100
KL	332	40,8	44	44	15	8	78

Pro lepší přehlednost jsme dali hodnoty dosažené našimi rodinami na jednotlivých subškálách do grafu (graf č. 8).



Z uvedeného grafu je patrné, že průměrných hodnot dosahují respondenti na subškálách konfliktnost (K), nezávislost (N), intelektuálně-kulturní orientace (IKO) a organizace (O). Spíše nadprůměrných hodnot dosahují výsledky subškál soudržnost (S), expresivita (E), aktivní rekreační orientace (ARO) a morálně-světónázorová orientace (M). Nízkých hodnot dosahují subškály orientace na úspěch (OU) a kontrola (KL).

Pro náš výzkum bylo klíčové zjistit, zda existují korelace mezi subškálami škály rodinného prostředí a škálami konfliktu a rovnováhy mezi životními oblastmi. Tabulka číslo 7 zobrazuje vztahy mezi daty získanými těmito metodami.

Tab. č. 7 – Korelace ŠRP, WFC, FWC a WLB

		WFC	FWC	WLB
S	R	0,01	0	-0,03
	p	.886	.990	.540
E	R	-0,07	-0,07	0,07
	p	.205	.180	.219
K	R	0,05	0,02	-0,03
	p	.345	.669	.571
N	R	0,03	0,02	0,02
	p	.610	.736	.745
OU	R	0,11	0,13	-0,01
	p	.050	.015	.236
IKO	R	0,01	0,07	-0,06
	p	.793	.208	.284
ARO	R	0,01	0,08	-0,03
	p	.932	.173	.588
M	R	0,06	0,1	-0,8
	p	.298	.063	.129
O	R	-0,05	-0,01	0,04
	p	.360	.904	.510
KL	R	0,12	0,13	-0,07
	p	.052	.017	.212

Statisticky významné souvislosti s interrolový konfliktem se prokázaly pouze u několika subškál ŠRP. Konkrétně se jedná o subškály orientace na úspěch (OU) a kontrola (KL), které pozitivně souvisejí s konfliktem, kdy rodinné požadavky negativně ovlivňují pracovní oblast.

5.4. Vztahy mezi WFC, FWC, WLB a demografickými údaji

Pro podrobnější zmapování interrolového konfliktu jsme se zaměřili na možné souvislosti s demografickými údaji. Tato zjištění by mohla být využita při tvorbě rad a doporučení pro snížení konfliktu práce-rodina a rodina-práce.

První demografický údaj, který nás zajímal, byl věk respondentů a jeho možný vliv na míru interrolového konfliktu. V tabulce č. 8 jsou zaznamenány četnosti probandů dle věku.

Tab. č. 8 – Rozdělení respondentů dle věku

Věk	Četnosti
20–29	4
30–39	140
40–49	158
50–59	27
Neuvedl	3
Σ	332

Tři respondenti, kteří nám tento údaj o sobě neposkytli, byli ze statistického zpracování vyloučeni. Tato proměnná signifikantně nesouvisí se škálami konfliktu ani se škálou pro určení rovnováhy mezi prací a sociálním životem ($R_{WFC} = 0,027$, $p = .619$; $R_{FWC} = 0,025$, $p = .645$; $R_{WLB} = -0,064$, $p = .248$). Statisticky významná korelace se neprokázala ani s délkou manželského/partnerského vztahu ($R_{WFC} = 0,026$, $p = .637$; $R_{FWC} = 0,028$, $p = .607$; $R_{WLB} = -0,047$, $p = .395$), jednotlivé četnosti jsou uvedeny v tab. č. 9.

Tab.č. 9 – Rozdělení párů dle délky soužití

Délka soužití	Četnosti párů
30–39 let	5
20–29 let	56
10–19 let	89
0–9 let	16
Σ	166

Počet dětí byl další proměnnou, kterou jsme chtěli od respondentů zjistit. Rozdělení rodin dle této proměnné uvádí tabulka č. 10. Výpočtem korelace jsme došli k výsledku, že počet dětí vysoce statisticky významně souvisí s konfliktem rodina-práce ($R_{FWC} = 0,215$; $p < .001$), s druhým směrem konfliktu a s daty škály pro určení rovnováhy mezi životními oblastmi statisticky významně nesouvisí ($R_{WFC} = 0,072$, $p = .193$; $R_{WLB} = -0,64$, $p = .244$).

Tab. č. 10 – Rozdělení rodin dle počtu dětí v rodině

Počet dětí	Počet rodin
6 dětí	1
5 dětí	5
4 děti	4
3 děti	34
2 děti	105
1 dítě	17
Σ	166

Další demografický údaj, který jsme zjišťovali u probandů, byl dosažený stupeň vzdělání. V tabulce č. 11 jsou zaznamenány četnosti probandů k jednotlivým stupňům vzdělání.

Tab. č. 11 – Četnosti probandů k jednotlivým stupňům vzdělání

Vzdělání	Četnosti
základní	3
vyučen bez maturity	50
vyučen s maturitou	18
středoškolské	131
vysokoškolské	129
nevedl	1
Σ	332

Jeden z 332 respondentů nevedl své dosažené vzdělání, a proto byl vyřazen. Z výsledků se prokázalo, že s dosaženým stupněm vzdělání statisticky významně souvisí konflikt práce-rodina ($\chi^2_{WFC} = 10,382$; $p = .034$). Nejvyšší míru tohoto interrolového konfliktu prožívají lidé s maturitou, následně vysokoškolsky vzdělání jedinci, lidé s učebním oborem bez maturity, středoškoláci a nakonec lidé se základním vzděláním. U konfliktu rodina-práce se signifikantní souvislost neprokázala ($\chi^2_{FWC} = 7,751$; $p = .101$). Ke stejnému závěru jsme došli i v případě ověřování existence souvislosti mezi dosaženým stupněm vzdělání a rovnováhy mezi pracovní oblastí a sociálním životem ($\chi^2_{WLB} = 8,242$; $p = .083$).

V neposlední řadě jsme se zaměřili i na údaje o respondentech z oblasti pracovní. Zajímalo nás, zda má nějaký vliv typ pracovního úvazku na interrolový konflikt. Zastoupení respondentů dle typu úvazku na, který pracují, je zaznamenáno v tabulce č. 12.

Tab. č. 12 – Četnosti dle typu pracovního úvazku

Typ pracovního úvazku	Četnosti
plný	301
částečný	24
neuvedl	7
Σ	332

Z uvedených četností je patrné, že 7 lidí neuvedlo typ svého pracovního úvazku, tito lidé byli ze zpracování těchto výsledků vyřazeni. Výsledky poukazují na statisticky významný vliv u konfliktu práce-rodina ($z_{WFC} = -1,993$; $U_{WFC} = 2739,5$; $p = .046$), kdy se prokazuje tendence, že lidé pracující na plný úvazek jsou více vystaveni tomuto směru interrolového konfliktu (průměrné pořadí pro částečný úvazek = 126,65 a pro plný úvazek = 165,37). Též rovnováha mezi prací a sociálním životem statisticky významně souvisí s typem pracovního úvazku ($z_{WLB} = -2,418$; $U_{WLB} = 2550$; $p = .016$). Jak výsledky ukazují (průměrné pořadí pro částečný úvazek = 206,25 a pro plný úvazek 159), lidé pracující na částečný úvazek lépe zvládají dosahovat rovnováhy v množství času, který věnují svému zaměstnání a svému sociálnímu životu. Naopak, kde se signifikantní vztah neprokázal, byl případ konfliktu rodina-práce a typu úvazku ($z_{FWC} = -1,099$; $U_{FWC} = 3159,5$; $p = .272$).

Druhým údajem, který jsme podrobili statistice, byl typ pracovní oblasti. Zajímalo nás, zda existuje statisticky významný rozdíl v míře prožívaného konfliktu v souvislosti s typem pracovní oblasti. Zastoupení rodičů v jednotlivých pracovních oblastech jsme zaznamenali do tabulky č. 13.

Tab. č. 13 – Četnosti probandů dle pracovní oblasti

Pracovní oblast	Četnosti
Soukromá	209
Státní	117
příspěvková	1
obě	1
nevedl	4
Σ	332

Byli jsme nuceni vyřadit 6 probandů, jelikož nebylo možné je zařadit pouze do jedné z nabízených pracovních oblastí. Z výsledků vyplývá, že vysoce signifikantní rozdíl existuje v míře prožívaného interrolového konfliktu ve směru práce-rodina v souvislosti s typem pracovní oblasti ($z_{WFC} = -3,044$; $U_{WFC} = 9795,5$; $p = .002$). Z průměrného pořadí lze vyčíst tendenci, že lidé pracující v soukromé oblasti (průměrné pořadí = 175,13) ve větší míře prožívají konflikt práce-rodina, než lidé pracující v oblasti státní (průměrné pořadí = 142,72). Mezi typem pracovní oblasti a konfliktem rodina-práce se signifikantní vztah neprokázal ($z_{FWC} = -1,959$; $U_{FWC} = 10766,5$; $p = .05$), stejně tak v případě rovnováhy mezi pracovní a sociální oblastí ($z_{WLB} = -1,88$; $U_{WLB} = 10716,5$; $p = .06$).

6. DISKUZE

Náš výzkum si kladl za cíl zmapovat prožívání interrolového konfliktu v rámci souboru pracujících rodičů a jeho souvislosti s funkčností rodiny a demografickými údaji. Pro tyto účely byl zvolen kvantitativní přístup, v němž jsme rodiče žádali o vyplnění tří dotazníkových metod. Vzhledem ke způsobu sbírání a získávání dat jsme si vědomi toho, že výsledky mohou být zkresleny. Jistý vliv na výsledky mohla mít skutečnost, že byly oslovovány rodiny, které jsme mnohdy znali osobně a věděli jsme, že splňují podmínky pro zařazení do výzkumu. Rodiče, ačkoliv byli ujištěni o naprosté anonymitě výzkumu, mohli mít obavy, že budou dle svých odpovědí odhaleni výzkumníkem, a proto nebudou anonymní. Dotazníkovou baterii vyplňovali rodiče bez přítomnosti výzkumníka, nebylo tedy možné nijak zajistit stejné podmínky při vyplňování baterie testů. Samotný výběr dotazníků užitých v našem výzkumném šetření mohl v důsledku zkreslit výsledky. Všechny tři metody jsou založeny na sebehodnocení respondentů a v nich je snadné odpovídat žádoucím způsobem, což lze vzhledem k oblasti zkoumání očekávat. Posledním faktorem, který může zkreslit výsledky, je nereprezentativnost výběrového vzorku. Ačkoliv jsme se snažili tuto skutečnost změnit, bohužel získávání úplných rodin s dětmi ve věku 4–18 let pro výzkum je natolik složité, že jsme si nemohli již dovolit vybírat, kterou rodinu oslovit a kterou ne.

Pro lepší přehlednost se v diskuzi přidržíme struktury, dle níž byly prezentovány výsledky. První se tedy zaměříme na zjištěné poznatky o interrolovém konfliktu, po té zhodnotíme funkčnost rodin a rodinné prostředí v souvislosti s konfliktem mezi rodinnou a pracovní oblastí a nakonec se pozastavíme u souvislostí demografických údajů a konfliktu.

Výsledné hodnoty krátkých škál poukazují na skutečnost, že v rámci české populace pracujících rodičů se příliš nevyskytuje interrolový konflikt. Rodiče v našem výzkumu se shodli, že spíše neprožívají konflikt ve směru práce-rodina. Zároveň je patrná vyšší míra tohoto směru konfliktu než konfliktu rodina-práce, který rodiče dle výsledků respondenti neprožívají. Výzkumy M. Frona (2003; in Cinamo 2006) a M. Frona et. al. (1991; in Frone et. al., 1992) také potvrzují skutečnost, že interrolový konflikt práce-rodina je častější než rodina-práce. Jedno z možných vysvětlení, proč rodiče v našem výzkumu vykazují tak nízkou míru konfliktu mezi pracovní a rodinnou oblastí, je, že pro účast ve výzkumu bylo potřeba značné množství času obou partnerů. Rodiče, kteří byli zaneprázdnění svými povinnostmi, nám účast ve výzkumné studii

často odmítli s odůvodněním nedostatku času. Naše sesbíraná data tedy pocházejí z rodin, kde oba partneři čas měli a byli ochotni nám minimálně 30 minut svého času věnovat. Mohlo tedy docházet k tomu, že rodiče více prožívající interrolový konflikt se do našeho výzkumu nezapojili. Náš výzkum se zaměřil pouze na interrolový konflikt související s nedostatkem času pro jednotlivé životní oblasti, zajímavá by mohla být i zjištění o dalších typech konfliktu. Kromě dalších typů interrolového konfliktu by za prozkoumání stálo i zjistit míru konfliktu mezi rodinou a prací u rozvedených rodičů, kteří vychovávají své potomky s novým partnerem či u rodičů samoživitelů. Ukazuje se, že dle zahraničních studií jsou tito rodiče vystaveni interrolovému konfliktu více (Simone, 1992).

Pomocí našich výsledků se potvrdil statisticky významný rozdíl v prožívání konfliktu práce-rodina mezi muži a ženami. Výsledné skóry ukazují tendenci, že muži jsou tomuto směru interrolového konfliktu vystaveni více. Tento poznatek potvrzuje článek I. Sobotkové et. al. (2011a), který prezentuje výsledky našeho výzkumu se 127 páry, a práce R. Honzáka (2009), který uvádí, že otce častěji znepokojuje finanční stránka rodiny, jelikož právě oni mají povinnost rodinu materiálně zajistit. Z výsledků veřejného mínění z roku 2011 také vyplývá, že finanční zajištění rodiny přisuzuje česká společnost více mužům než ženám (Šamanová, 2011). Dalším důvodem, proč jsou muži více vystaveni konfliktu mezi prací a rodinou, by mohla být skutečnost, že ženy v drtivé většině případů nastupují mateřskou a později rodičovskou dovolenou (Křížková, Vohlídalová, 2009), muž potom musí uživit rodinu především ze svého příjmu. Strach ze ztráty zaměstnání může v mužích navyšovat napětí, které má dopad na snížení kvality života a pohody jedince a zároveň zvyšuje interrolový konflikt (Voydanoff, 2007).

V míře konfliktu rodina-práce se statisticky významný rozdíl mezi muži a ženami neprokázal. My jsme tuto skutečnost předpokládali, vzhledem k tomu, že ženy se více věnují péči a výchově dětí (Krobová, 2009; Křížková, Vohlídalová, 2009). Navíc R. Dudová a kol. (2007) upozorňují na zvyšující se požadavky na rodičovskou roli. Ženy jí věnují více času, proto jsme předpokládali, že větší zodpovědnost za péči o děti a vyšší nároky spojené s rodičovskou rolí přispějí k signifikantnímu rozdílu mezi matkami a otci v míře konfliktu rodina-práce. Zároveň naše zjištění odpovídají závěrům L. B. Hammera et. al. (2005; in Voydanoff, 2007), E. L. Dilwortha a N. Kinsburyho (2005; in Voydanoff, 2007), kteří neprokázali souvislost s péčí o děti a nárůstem konfliktu rodina-práce. Možná vysvětlení našeho zjištění bychom mohli hledat ve

zdrojích jedince. Je možné, že matky využívají efektivněji své zdroje, např. sociální okolí (Voydanoff, 2007), a proto se u nich neprokázala statisticky významně vyšší míra konfliktu. Bylo by jistě zajímavé tyto spekulace podrobit dalšímu výzkumnému šetření a zjistit, které konkrétní zdroje nejen matky využívají.

Celou situaci interrolového konfliktu dokreslují výsledky získané z krátké škály pro zjišťování pocitu dostatku času pro pracovní a sociální život. Data z této škály potvrdila existenci statisticky významného rozdílu v prožívání této rovnováhy mezi muži a ženami. Ženy podle dosažených skóre více prožívají dostatek času pro obě uvedené oblasti, což by mohlo odpovídat tomu, že jsou méně vystaveny konfliktu práce-rodina než muži a srovnatelně prožívají konflikt rodina-práce. Také je potřeba připomenout, že tato rovnováha není pojímána kvantitativně, ale kvalitativně (Seiwert, 2000; in Gröpel, 2006). Ženy tedy více než muži prožívají pocit, že se věnují rodině a práci v dostatečné míře. Bohužel nám výsledky další vysvětlení nenabízejí. Náš názor je, že jistou roli v tom mohly hrát opět zdroje jedince. P. Voydanoff (2007) zmiňuje mezi zdroji jedince míru autonomie pracovníka, podporu jak na pracovišti, tak v rámci rodiny aj. Zdaleka jsme se nedotkli otázek spojených s podporou prarodičů, kteří mohou matce vypomoci se sladěním pracovní a mateřské role. Jelikož nemáme tyto naše úvahy čím podložit, musíme konstatovat, že se pohybujeme na úrovni pouhých spekulací. Zároveň jsme narazili na zajímavou oblast, která by stála za podrobnější prozkoumání.

Dalším velkým tématem našeho výzkumu byla funkčnost rodiny a její vliv na interrolový konflikt. Pro zhodnocení funkčnosti našich rodin využijeme výsledné skóre získané z metod Family Hardiness Index a Škála rodinného prostředí. Dle dat získaných z dotazníků FHI můžeme říci, že dosažené skóre u našich rodin jsou srovnatelné s výsledky výzkumu rodin s dvojčaty R. Honzáka (2009). V našich rodinách stejně jako ve výzkumu V. Adamíkové (2008) dosahují nepatrně vyšších hodnot ženy. Zdá se, že ženy více vnímají rodinu jako odolnou a schopnou zvládat životní změny. Na škále control mají ženy a muži shodné skóre, rodiče vnímají stejně možnosti rodiny ovlivňovat chod událostí, se kterými se rodina musí vypořádat. Škála rodinného prostředí nás ještě informuje o tom, že v našich rodinách je vyšší míra soudržnosti, jednotliví členové rodin se vzájemně podporují, jsou k sobě nadmíru otevření, ke konfliktům v rodinách dochází spíše podprůměrně. Nízký výskyt konfliktů v rodinách poukazuje na kvalitní vztahy mezi členy jednotlivých rodin (Crouter et. al., 2001). Co se týká samostatnosti členů rodiny, jsou k tomu dle výsledků ŠRP průměrně vedeni. Jedinci se podporují v tom, aby si každý dovedl řešit své problémy a prosadit se. Míra

konfliktů mezi členy rodiny a vyjadřování vzájemné agrese je na úrovni nepatrně snížené normy. Naše rodiny se zaměřují na sport a kulturu a méně jim záleží na úspěchu, prostor v rodinách je věnován i etickým otázkám. V rodinách panují jasná pravidla a členové rodiny jsou si vědomi svých povinností, míra kontroly dosahuje nejnižší hodnoty v profilu subškál ŠRP. V závěru lze říci, že naše rodiny odpovídají kritériím funkčnosti rodiny dle I. Sobotkové (2003b). Skutečnost, že naše rodiny jsou odolné, přispívá k tomu, že rodiče se přikláněli k názoru, že spíše neprožívají interrolový konflikt mezi pracovní a rodinnou oblastí. Jak ukazují výsledky v dotazníku FHI, až na subškálu control mají ostatní subškály vliv na interrolový konflikt v obou směrech; čím více je rodina odolná, tím méně jsou rodiče vystaveni interrolovému konfliktu. Tato skutečnost nebylo tolik patrná na výsledcích našeho souboru čítajícího 127 rodin. V článku I. Sobotkové et. al. (2011b) byly zmíněny jen občasné korelace mezi škálami. Dále je vidět významná souvislost mezi orientací na úspěch a interrolovým konfliktem. Interrolový konflikt prožívají rodiče, kteří se více zaměřují na úspěch. Konflikt rodina-práce ještě vzrůstá se zvyšující se mírou kontroly v rodině. Můžeme uvažovat o tom, že pokud má rodič vyšší potřebu kontrolovat chod rodiny, bude muset věnovat i více času své rodině, což by mohlo být na úkor času věnovaného práci. P. Voydanoff (2007) potvrzuje, že soudržnost v rodině, přizpůsobivost jejích členů a vzájemná podpora patří mezi zdroje jedince, které snižují interrolový konflikt. V našich rodinách tyto složky evidentně nechybí. Dále nízká míra konfliktnosti může mít vliv na nízkou míru konfliktu rodina-práce (Voydanoff, 2007), ačkoliv nám nevyšla statistická významnost.

Jako velmi zajímavé se jeví získané významné souvislosti interrolového konfliktu s demografickými údaji. K samotnému konfliktu práce-rodina přispívá fakt, že rodič pracuje v soukromé sféře, kterou můžeme vnímat jako tu více náročnou na časové rozvržení práce. V našem výzkumném souboru byla značná část rodičů zaměstnána jako OSVČ, což s sebou často nese nepravidelnou pracovní dobu a mnohdy práci o víkendech, ve večerních hodinách apod. Stejně jako P. Voydanoff (2004b) docházíme ke zjištění, jak negativně působí na rodiče nepravidelné a dopředu nenahlášené přesčasy. Tento výsledek by také mohl potvrzovat negativní vliv nežádoucí flexibility, o které mluvily P. Voydanoff (2007), R. Dudová et. al. (2007) a A. Křížková a M. Vohlídalová (2009). Též vyšší časová náročnost plného pracovního úvazku je spojena s vyšší mírou konfliktu práce-rodina, což souhlasí s tím, že ženy by uvítaly více možností pracovat na zkrácený pracovní úvazek, aby lépe zvládaly své povinnosti

v rodině (Voydanoff, 2007; Křížková, Vohlídalová, 2009). Důkaz tohoto tvrzení vidíme v souvislosti s rovnováhou pracovní a sociální oblasti, kdy z našich zjištění vychází, že lidé pracující na částečný úvazek vykazují vyšší míru časové rovnováhy mezi různými rolemi. Je zřejmá oprávněnost požadavků žen po větším množství částečných pracovních úvazků. S konfliktem práce-rodina ještě statisticky významně souvisí vzdělání. Ukazuje se tendence, že nejvíce prožívají interrolový konflikt v tomto směru lidé vyučení s maturitou, následně vysokoškolsky vzdělaní, vyučení bez maturity, středoškolsky vzdělaní lidé a lidé se základním vzděláním. Jistou roli v těchto výsledcích mohla hrát početní nevyváženost v zastoupení probandů v jednotlivých skupinách dle vzdělání, nerovnoměrné rozdělení typů úvazků aj. Ačkoliv by bylo pochopitelné, že lidé se základním vzděláním neprožívají tolik konflikt práce-rodina, jelikož dělají práci, která není náročná na přípravu mimo pracovní dobu a též se dá očekávat, že tito rodiče si nebudou kariéru. Proč lidé vyučení s maturitou jsou více vystaveni konfliktu práce-rodina než vysokoškolsky vzdělaní či středoškolsky vzdělaní rodiče, zůstává otázkou. Snad bychom ji byli schopni zodpovědět při bližším prozkoumání nároků konkrétních profesí zastávaných rodiči. Souvislosti mezi dosaženým vzděláním jedince a jeho prožíváním interrolového konfliktu by jistě zasloužily další mapování. Náš kvantitativní výzkum bohužel podrobnější informace nedává.

Konflikt rodina-práce více prožívají rodiče, kteří jsou rodinnou oblastí stresovaní a musejí se v ní více angažovat (Frone et. al., 1992; Voydanoff, 2007). Náš výzkum může s těmito zjištěními souhlasit. Ukazuje se, že v rodinách s vyšším počtem dětí prožívají rodiče více konflikt rodina-práce. K obdobnému závěru došla I. Sobotková et. al (2011a), kteří se zaměřili na prožívání konfliktu u otců jednoho a více dětí. Můžeme usuzovat, že více dětí vyžaduje větší množství času od rodičů a ti se potom nemohou tolik věnovat svému zaměstnání. Ačkoliv, jak již bylo řečeno, ne všechny výzkumy by s tímto tvrzením souhlasily, zjištění L. B. Hammera et. al. (2005; in Voydanoff, 2007), E. L. Dilwortha a N. Kinsburyho (2005; in Voydanoff, 2007) neprokázala souvislost s péčí o děti a nárůstem konfliktu rodina-práce.

Pomocí našich zjištění jsme došli k následujícím závěrům, které by mohly přispět ke snížení prožívaného interrolového konfliktu a ke zvýšení kvality života pracujících rodičů. Na pracovním trhu by se měl zvýšit počet pracovních míst na zkrácený pracovní poměr, tato místa by mohla usnadnit rodičům sladění kariéry a péče o děti. Zaměstnavatelé by se měli snažit minimalizovat množství přesčasů, které

přispívají ke zvýšení interrolového konfliktu práce-rodina. Uvést tato doporučení do praxe není bohužel v silách psychologů. Čím mohou psychologové přispět? Pomoc psychologická by měla spočívat v podpoře rodin. Psychologové by měli vést rodinu tak, aby se dokázala vyrovnávat se svými problémy, aktivně je řešila, aby v nich viděla spíše příležitost a výzvu, jak radí také I. Sobotková (2003a). Též je žádoucí vést rodiče i k jiným hodnotám než pouze k samotnému úspěchu.

Věříme, že naším výzkumem jsme přispěli k přiblížení interrolového konfliktu v našich podmínkách. Jak se ukazuje, do celé problematiky vstupuje celá řada vlivů, které je potřeba dalšími výzkumy blíže popsat. V ideálním případě by mohly být velmi přínosné kvalitativní studie, které by podrobněji zmapovaly problematiku interrolového konfliktu. P. Voydanoff (2007), I. Sobotková et. al. (2011b) a mnozí další autoři upozorňují na snížení životní spokojenosti jedince v případě, kdy daný člověk prožívá interrolový konflikt. Tato skutečnost je asi nejlepším argumentem, proč věnovat další úsilí tomuto tématu.

III. ZÁVĚR

Stanoveným cílem této práce je podrobnější zmapování problematiky interrolového konfliktu, k čemuž jsme využili kvantitativního přístupu. Z prezentovaných výsledků jsou pro nás nejdůležitější následující zjištění:

Populace námi vybraných rodičů více prožívá interrolový konflikt ve směru práce-rodina než ve směru rodina-práce. Ukázalo se, že existuje statisticky významný rozdíl v prožívání konfliktu práce-rodina mezi ženami a muži. Lidé pracující na plný pracovní úvazek, zaměstnaní v soukromé sféře a orientující se především na úspěch prožívají vyšší míru konfliktu práce-rodina. Nižší míra prožívání konfliktu práce-rodina souvisí s nezdolnou rodinou.

Interrolový konflikt rodina-práce rodiče téměř nepocítují. Výsledky nenasvědčují ani žádnému rozdílu v prožívání tohoto směru konfliktu mezi muži a ženami. Neprokázala se žádná souvislost s pracovní oblastí a s pracovním úvazkem. S konfliktem rodina-práce souvisí počet dětí v rodině, ukazuje se, že čím více dětí v rodině je, tím více jsou rodiče vystaveni konfliktu. Orientace rodičů na úspěch a vyšší kontrola v rodině mají signifikantní vztah s konfliktem rodina-práce. Stejně jako u předešlého směru konfliktu se prokázala souvislost s rodinnou hardiness, rodiče pojmající vlastní rodinu jako odolnou méně prožívají konflikt mezi rodinou a prací.

IV. SOUHRN

Diplomovou práci jsme se rozhodli zaměřit na téma konfliktu mezi rolí rodinnou a profesní. Jak se ukazuje, pro každého by měla rodina představovat zázemí, kde se může chovat naprosto přirozeně, kde hledá oporu v nelehkých dobách a kde hledá ocenění v časech úspěchů (Matoušek, 1993). Rodina nepředstavuje statickou součást našeho života, ale jedná se o měnící se a vyvíjející se prvek. Rodinný vývoj by měl odrážet aktuální potřeby a stav jejích členů. Na začátku jsou dva jedinci, mezi nimiž vznikne partnerský vztah, dle O. Matouška (2003) je v současné době pro partnerství klíčová zamilovanost, což je období, kdy nevnímáme partnera příliš reálně, natož kriticky. Naše rozhodnutí o založení rodiny s daným člověkem ovlivňují naše očekávání, ať už v případě žen se jedná o muže schopného finančně zajistit svou ženu a potomky, či v případě mužů očekávání atraktivnosti partnerky. S příchodem prvního dítěte se mění radikálně život oběma rodičům, ženy jsou z počátku zaměřeny především na péči o dítě, což někteří muži nenesou nejlépe (Matoušek, 2003). S nástupem dítěte do školy se žena může vrátit do práce a rodina tak přestává být závislá na jednom platu (Kratochvíl, 2000). S postupným plynutím času se dítě od rodičů osamostatňuje, až rodiče opět zůstanou sami. V průběhu rodinného vývoje je potřeba, aby všem členům byly naplňovány jejich potřeby, především těm nejmenším členům, kteří si je neumí naplnit sami. Z. Matějček (1994) zmiňuje především potřebu lásky, pocitu smysluplného světa aj. R. Dudová et. al. (2007) poukazují na zvyšující se očekávání od rodičovské role. Být dobrým rodičem je dnes možná obtížnější než v dřívějších dobách, přesto je tato role pro drtivou většinu naší společnosti klíčová (Možný, 2002). Výhody rodičovské role zřejmě převažují nad jejími nevýhodami. Stát se však rodičem není tolik obtížné, jako vytvořit funkční rodinu. Dobře fungující rodina stojí dle I. Sobotkové (2007) na třech styčných bodech. Na kvalitní komunikaci mezi členy rodiny, na schopnosti přizpůsobit se nárokům a problémům každodenního života a v neposlední řadě na vzájemné soudržnosti členů rodiny. Kromě uvedených principů je také důležitá struktura rodiny. Každá rodina má jisté hranice, ať už s okolním světem nebo mezi jedinci v rodině. Pro dobrou funkčnost rodiny potřebujeme flexibilní hranice a jasná pravidla pro jejich překračování (Minuchin, 1974; in Matoušek, 2003). Faktor, který nesmíme zapomenout zmínit a který se významně podílí na funkčnosti rodiny, je resilience. Jedná se o jakousi odolnost rodiny zvládat potíže. K resilienci rodiny přispívá osobností vyzrálост rodičů, spolupráce, smysl pro humor atd. Naopak ji snižuje

agrese v rodině a konflikty mezi členy, nezaměstnanost, pracovní nespokojenost aj. (Břicháček, 2002). V našem výzkumu jsme rodinnou odolnost zjišťovali pomocí dotazníku FHI. Adamíková (2008) svým výzkumem potvrzuje, že čím nižšího skóru rodina dosáhne, tím méně je funkční.

Druhou oblastí, kterou mapuje teoretická část, jsou otázky spojené s profesní rolí. Profesní role a celkové budování pracovní kariéry jsou významně provázány se stavem pracovního trhu. Aktuální pracovní trh se zdá být nepřizpůsobivý k potřebám rodičů (Dudová et. al., 2007) a (Křížková, Vohlídalová, 2009). Výhodou na straně mužů je nepřerušovaný kariérní vývoj, ženy většinou jsou nuceny přerušit svůj kariérní postup z důvodu péče o děti (Kuchařová, Haberlová, 2008). Ačkoliv M. Vágnerová (2007) rozděluje ženy na tři skupiny: ženy zaměřené na rodinu, ženy upřednostňující kariéru a ženy, které se snaží o rodinu i o pracovní kariéru. Je zřejmé, že bezdětné ženy mohou budovat svoji profesní dráhu bez přerušení. F. A. Clark (1992; in Bělohlávek, 1994) na základě plnění obou rolí rodiči vytvořil dělení rodin. Mluví o rodinách přizpůsobivých, soupeřících, spojeneckých a balancujících. Odpověď na otázku, proč lidé tolik stojí o dobré zaměstnání a snaží se v něm něco dokázat, můžeme hledat v teoriích pracovní motivace. Práce uspokojuje člověka jeho potřeby fyziologické prostřednictvím platu, sociální potřeby jsou naplněny, např. kontaktem s kolegy, a v neposlední řadě jsou důležité psychické potřeby, jako je seberozvíjení, seberealizace aj. (Gorej et. al., 1982). A. Maslow uvádí navíc potřeby bezpečí a úcty, které dokážeme naplňovat profesní rolí (Výrost, Slaměník, 1998). Pokud je dospělý nuceně nezaměstnaný, může se to odrazit na zhoršení jeho zdravotního stavu (Jahodová, 1982; in Buchtová, 2001), na zvýšeném užívání alkoholu a drog (Buchtová, 2001), na zvýšené úzkostnosti (Čížková, Vysloužil, 1994; in Malindová, 2011), u mladých lidí hrozí navyknutí na život bez povinností (Vágnerová, 2007), mohou se objevit konflikty a neshody v rodině (Buchtová, 2001).

Poukázali jsme na důležitost rodinné a pracovní role pro člověka, z čehož vyplývá důležitost sladění rodinných a pracovních povinností. Opačným jevem je interrolový konflikt, kdy si vzájemně odporují pracovní a rodinné povinnosti. Existují dva směry interrolového konfliktu, kdy rodinná oblast narušuje pracovní oblast a naopak (Greenhaus, Beutell, 1985). P. Gröpel (2006) mluví o opačném jevu, o rovnováze mezi sociální a pracovní oblastí. Vysvětluje ji jako subjektivně vnímaný stav, kdy daný jedinec má dostatek času pro obě oblasti. Tuto rovnováhu často narušují nároky pracovní, např. spojení vysokých pracovních nároků, nízké pracovní kontroly a nespravedlivé rozhodování v práci (Heponiemi et. al., 2008), přesčas (Pleck et. al.,

1980; in Greenhaus, Beutell, 1985) aj. Celou situaci ještě komplikuje nedostatečná podpora pracovníka vedoucím, nízká úroveň pomoci v rámci spolupráce (Jones, Butler, 1980; in Greenhaus, Beutell, 1985), rychlost změn pracovního prostředí, stres v komunikaci a mentální koncentrace potřebná při práci (Burke et. al., 1980; in Greenhaus, Beutell, 1985). Těž rodina klade na dospělého nároky, např. péče o děti a staré rodiče. Dilworth a Kingsbury (2005; in Voydanoff, 2007) nepotvrdili souvislost mezi péčí o děti a interrolovým konfliktem, P. Voydanoff a B. W. Donnelly (1999) zjistili, že množství hodin věnované péči a pomoci starým rodičům souvisí s nárůstem psychické úzkosti především u žen, naopak Hammer et. al. (2005; in Voydanoff, 2007) vztah mezi péčí o staré rodiče a konfliktem rodina-práce popřeli. K rodinné oblasti patří nejen nároky na čas rodiče, ale též rodinné konflikty (Voydanoff, 2007), které narušují rovnováhu mezi oběma rolemi. Pro lepší zvládnutí jednotlivých nároků může dospělý využít své zdroje. P. Voydanoff (2007) dělí tyto zdroje na ty, které vycházejí z oblastí rodiny a práce a na ty zdroje, které přesahují tyto oblasti. Nedaří-li se dospělému zvládnout interrolový konflikt, může se snížit jeho životní spokojenost (Voydanoff, 2007), M. R. Frone, M. Russell a M. L. Cooper (1997) mluví o nadužívání alkoholu v případě, kdy práce narušuje rodinnou oblast. L. T. Thomas a D. C. Ganster (1995) k tomu přidávají zvýšené napětí, které způsobuje depresi, somatické potíže, zvyšuje míru cholesterolu v krvi a má negativní vliv na pracovní spokojenost. Důsledky konfliktu rodina-práce zjišťoval R. J. Burke (1988; in Gröpel, 2006) a došel k závěru, že konflikt mezi rodinou a prací zvyšuje stres a riziko vzniku psychosomatických chorob. M. R. Frone, M. Russell a M. L. Cooper (1997) přišli se závěry, že konflikt rodina-práce způsobuje zdravotní potíže v podobě depresí, zhoršeného fyzického stavu a výskytu hypertenzí.

Výzkumná část představuje kvantitativní výzkum, kterého se zúčastnilo 332 respondentů. Výzkumný soubor se skládal z pracujících rodičů, kteří vychovávají pouze vlastní děti, z nichž alespoň jedno je ve věku 4–18 let. Všichni žijí ve společné domácnosti. Ve výzkumu byly použity následující metody: krátká škála konfliktu práce-rodina a rodina-práce (Netemeyer, Boles, McMurrin), krátká škála pro určení rovnováhy mezi rodinou a prací (Gröpel), Family hardiness index (McCubbin, Thompson, McCubbin) a Škála rodinného prostředí (Hargašová, Kollárik). Získaná data byla zpracována v programech MS Excel a SPSS pomocí statistických metod Wilcoxonův test, Mann-Whitneyův test, Kruskal-Wallisův test a Spearmanův korelační test. Hladina významnosti je 0,05.

Výsledky našeho výzkumu ukazují, že rodiče spíše neprožívají konflikt práce-rodina, naopak pocítují dostatečné množství času pro svůj pracovní a sociální život. Ještě méně než konfliktu práce-rodina jsou respondenti vystaveni konfliktu rodina-práce. Navíc bylo zjištěno, že muži statisticky významně rozdílně prožívají konflikt práce-rodina než ženy. Ženy naopak signifikantně jinak prožívají dostatek času pro rodinu i práci. Funkčnost rodiny se jeví dle výsledků jako faktor snižující interrolový konflikt a podporující subjektivní pocit dostatku času pro plnění povinností v pracovní a sociální roli. Další faktor usnadňující zvládnutí konfliktu práce-rodina je práce na částečný úvazek a veřejná oblast práce. Konflikt rodina-práce pozitivně koreluje s počtem dětí v rodině.

Výzkumné šetření se zaměřilo na podrobnější zmapování interrolového konfliktu. Snažili jsme se zjistit, jaký vliv mají rodinné prostředí a demografické údaje. Výzkum byl prováděn pouze s úplnými rodinami, zajímavé by bylo zjistit, jak prožívají konflikt mezi pracovní a rodinnou oblastí rozvedení rodiče žijící s novým partnerem, rodiče samoživitelé aj. Další zajímavé informace by mohly případně přinést i kvalitativní studie, které by přiblížily vliv jednotlivých faktorů na prožívání konfliktu mezi rodinnou a pracovní oblastí.

V. LITERATURA

- Adamíková, V. (2008). *Rodinná resilience a zvládání stresu v rodinách učitelek*. Nepublikovaná diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relations of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420. Získáno 20.11.2012 z database EBSCO.
- Arnold, J. et. al.(2007). *Psychologie práce pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press.
- Bašová, J. (2008). *Resilience rodin s dětmi s ADHD*. Nepublikovaná diplomová práce. Olomouc: Univerzita Palackého.
- Barnett, R. C., & Shen, Y. (1997). Gender, high-and low-schedule-control housework tasks, and psychological distress. *Journal of Family Issues*, 18, 403-428.
- Bartolome, F. (1972). Executives as human beings. *Harvard Business Review*, 50 (6), 62 - 69.
- Bartolome, F., & Evans, P. A. (1980). Must success cost so much?. *Harvard Business Review*, 58 (2), 137-148.
- Bělohávek, F. (1994). *Osobní kariéra*. Praha: Grada.
- Breakwell, G. M., Hamonds, S., & Fife, C. (1995). *Research methods in psychology*. London: Sage.
- Brief, A. P., Schuler, R. S., & Van Sell, M. (1981). *Managing job stress*. Boston: Little, Brown.
- Břicháček, V. (2002): *Odolnost rodiny*. In: Plaňava, I., & Pilát, M (eds.). (2002): *Děti, mládež a rodiny v období transformace*. Brno: Barrister & Principal, 10-20.
- Buchtová, B. (2001): *Sociální psychologie nezaměstnanosti*. In: Výrost, J., & Slaměník, I. (Eds.). (2001): *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha: Grada.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*. 3, 287-302.
- Burke, R. J., Weir, T., & Duwors, R. E. (1980). Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations*, 33, 253-278.
- Campbell, F. L., et. al. *Motivational bases of childbearing decisions*. In Fox, G. L. (Ed.). (1982). *The childbearing decision*. 145-159. Beverly Hills: Sage.

- Cinamon, R. G. (2006). Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background. *Career Development quarterly*, 54(3), 202-215. Získáno 5.10.2010 z databáze EBSCO.
- Clark, F. A. (1992). *Total career management. Strategies for creating management careers*. London: McGraw-Hill.
- Crouter, A. C. et. al. (2001). Implications of overwork and overload for the quality of men's family relationships. *Journal of Marriage and Family*, 63, 404-416. Získáno 4.3.2011 z databáze EBSCO.
- Čížková, J. & Vysloužil, R. (1994). Podíl osobnostních a situačních proměnných v prožívání ztráty zaměstnání. *Psychologie v ekonomické praxi*, XXIX(1-2), 9 – 30.
- Dilworth, J. E. L., & Kingsbury, N. (2005). Home-to-job spillover for generation X, boomers, and matures: A comparison. *Journal of Family and Economic Issues*, 26, 267-281.
- Dudová, R. et. al.. (2007). *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého rodinného a partnerského života*. [online] Sociologický ústav AV ČR. Získáno 12.7.2012 z <http://studie.soc.cas.cz/index.php3?lang=cze&shw=286>.
- Ferjenčík, J. (2000). *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. Praha: Grada.
- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds), *Handbook of occupational health psychology*, 143-162. Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1991). *Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?* Manuscript submitted for publication.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing the model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78. Získáno 4.11.2012 z database EBSCO.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335. Získáno 5.10.2012 z databáze EBSCO.

- 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.
- Gore, S. (1978). Effect of social support in moderating health consequences of unemployment. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, s. 157-165.
- Gorej, L., Ilenin, I., & Zelina, M. (1982). *Motivácia a záujmy*. Bratislava: Smena.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy Management Review*, 10, 76-88. Získáno 17.1.2011 z databáze EBSCO.
- Grönlund, A. (2007). *More Control, Less Conflict? Job Demand–Control, Gender and Work–Family Conflict*. *Gender, Work and Organization*, 5, 476-497. Získáno 17.11.2012 z databáze EBSCO.
- Gröpel, P. (2006). Rovnováha životných oblastí vo vzťahu k naplnenosti potrieb a spokojnosti so životom. *Československá Psychologie*, 50 (1), 71-83.
- Hakim, C. (1998). Developing a Sociology for 21st Century: Preference Theory. *British Journal of Sociology*, 49 (1), 150-162.
- Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century – Preference Theory*. New York: Oxford University Press.
- Hakim, C. (2006). Women, Careers, and Work-life Preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34 (3), 279-294.
- Hakim, C. (2007). Dancing with the Devil? Essentialism and Other Feminist Heresies. *British Journal of Sociology*, 58 (1), 123-132.
- Hammer, L. B. et. al. (2005). A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90, 799-810.
- Hargašová, M., & Kollárik, T. (1986). *Škála rodinného prostredia*. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy.
- Hartl, P., & Hartlová, H. (2010). *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál.
- Heponiemi, T. et. al. (2008). The effects of job demands and low job control on work-family conflict: The role of fairness in decision making and management. *Journal of Community Psychology*, 36 (3), 387-398. Získáno 17.11.2012 z databáze EBSCO.
- Honzák, R. (2009). *Rodičovské role v rodinách s dvojčaty*. Nepublikovaná diplomová práca. Olomouc: Univerzita Palackého.

- Hultsch, D. F., & Deutsch, F. (1989). *Adult development and aging*. London: McGraw-Hill.
- Chadwick, B. S., Albrecht, S. L., & Kunz, P. R. (1976). Marital and family role satisfaction. *Journal Marriage and the Family*, 38, 431-440.
- Jahodová, M. (1982). *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*. Cambridge University Press.
- Jones, A. P., & Butler, M. C. (1980). A role transition approach to the stresses of organizationally-induced family role disruption. *Journal of Marriage and the Family*, 42, 367-376.
- Kodyšová, E., & Suchochlebová Ryntová, L. (2011). *Desatero pracujících matek*. [online]. In Aperiio. Získáno 16.10.2012 z <http://www.aperio.cz/368/desatero-pracujicich-matek>.
- Kratochvíl, S. (2000). *Manželská terapie*. Praha: Portál.
- Kratochvíl, S. (2009). *Manželská a párová terapie*. Praha: Portál.
- Kratochvíl, S., & Kratochvílová, V. (1990). Nesplněná očekávání v manželství a manželská terapie. *Čs. psychiatrie*, 86, 56-60, 139-142.
- Krobová, L. (2009). *Vliv motivace a systému hodnot na prožívání rodičovství*. Nepublikovaná diplomová práce. Olomouc: Univerzita Palackého.
- Krupitzerová, L. (2011). *Konflikt práce-rodina a funkčnost rodiny*. Nepublikovaná postupová práce. Olomouc: Univerzita Palackého.
- Kuchařová, V. & Haberlová, V. (2008). *Rodina a zaměstnání v průběhu životního cyklu*. In Syrovátka, T., Hora, O., et. al. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Albert.
- Křížková, A. & Vohlídalová, M. (2009). *Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí*. [online] Sociologický ústav AV ČR. Získáno 25.7.2012 z <http://sreview.soc.cas.cz/cs/issue/4-sociologicky-casopis-czech-sociological-review-1-2009/7>.
- Langmeier, J., & Krejčířová, D. (2006). *Vývojová psychologie*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing.
- Malindová, K. (2011). Zdravotní aspekty nezaměstnanosti. *E-psychologie* [online], 5 (2 - 3), 24 - 33. Získáno 25.7.2012 z <http://e-psycholog.eu/pdf/malindova.pdf>.
- Marks, S. R. (1977). Multiples roles and role strain. *American Sociological Review*, 42, 921-936.

- Maříková, H. (2008). *Mateřství, rodina a práce z pohledu matek malých dětí*. Gender, rovné příležitosti, výzkum [online], 8 (2), 45-55. Získáno 25.10.2012 z <http://www.gendersonline.cz/cs/issue/10-rocnik-9-cislo-2-2008/125>.
- Masáková, V. (2011). Psychologický pohled na vývoj rodiny a potřeby dětí. In. Boková, L. a kol. *Sborník studií rodiče, děti a jejich problémy*. Praha: Sdružení Linka bezpečí.
- Matějček, Z. (1994). *Co děti nejvíce potřebují*. Praha: Portál.
- Matějček, Z., & Langmeier, J. (1986). *Počátky duševního života*. Praha: Panorama.
- Matoušek, O. (1993). *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Matoušek, O. (2003). *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- 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.
- Michaels, G. Y. (1988). *The transition to parenthood*. New York: Cambridge University Press.
- Minuchin, S. (1974). *Families and family therapy*. London: Tavistock Publishion.
- Možný, I. (2002). *Česká společnost*. Praha: Portál.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work–Family Conflicts and Work–Family Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400–410.
- Paulík, K. (2010). *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada.
- Peel, M. (1992). *Career Development and Planning, A Guide for Managers, Trainers and Personnel Staff*. London: McGraw-Hill.
- Piotrkowski, C. (1979). *Work and family system*. New York: Free Press.
- Piotrkowski, C. (1979). *Work and family system*. New York: Free Press.
- Plaňava, I. (2000). *Manželství a rodiny*. Brno: DOPLNĚK.
- Pleck, J.H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflict between work and family life. *Monthly Labor Review*. 103 (3), 29-32.
- Pugnerová, M. (2006). *Kapitoly z psychologie práce*. Olomouc: UP v Olomouci.
- Reiterová, E. (2008). *Základy psychometrie. 2. vydání*. Olomouc: UPOL FF.
- Reiterová, E. (2009). *Základy statistiky pro studenty psychologie. 3. upr. vydání*. Olomouc: UPOL FF.

- Rothbard, N. P. (2001). *Enriching or depleting? The Dynamics of engagement in work and family roles*. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Seiwert, L. J. (2000). *Wenn du es eiglig hast, gehe langsam*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57, 95-100.
- Simon, R. W. (1992). Parental role strains, salience of parental identity and gender differences in psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 33, 25-35. Získáno 15.10.2012 z databáze EBSCO.
- Sobotková, I. (2003a). Odolná a funkční rodina - jeden z předpokladů zdravého vývoje dětí. *Pediatric pro praxi* [online], 256-258. Získáno 26.2.2011 z <http://www.pediatricpropraxi.cz/pdfs/ped/2003/05/05.pdf>.
- Sobotková, I. (2003b). *Pěstounské rodiny: jejich fungování a odolnost*. Praha: MPSV ČR.
- Sobotková, I. (2007). *Psychologie rodiny, 2. přeprac. vyd.* Praha: Portál.
- Sobotková, I., Reiterová, E. & Hurníková, K. (2011a). 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.
- Sobotková, I., Reiterová, E. & Hurníková, K. (2011b). Souvislosti mezi fungováním rodiny, životní spokojeností a rovnováhou pracovní a rodinné oblastí. In D. Heler, & P. Michálek (Eds.), *Psychologické dny 2010: Cesty psychologie a psychologie cest* (pp. 382 - 388). Praha: PEF ČZU a ČMPS. Získáno 1.3.2013 z <http://www.cmps.ecn.cz/?page=sborniky>.
- Štřelec, S., et al. (1992). *Kapitoly z rodinné výchovy*. Praha: Fotruna.
- Šamanová, G. (2009). *Volný čas* [online]. In Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR. Získáno 22.10.2012 z <http://cvvm.soc.cas.cz/zdravi-volny-cas/volny-cas>.
- Šamanová, G. (2011). *Role mužů a žen – listopad 2011* [online]. In Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR. Získáno 8.10.2012 z http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/101215s_ov111219b.pdf.
- Šolcová, I. (2009). *Vývoj resilience v dětství a dospělosti*. Praha: Grada.
- Štikar, J., et. al. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.

- Tartasky, D. S. (1993). Hardiness: Conceptual and methodological issues. *Journal of Nursing Scholarship*, 25, 3, 225-230.
- Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 77, 42-54. Získáno 10.9.2012 z databáze EBSCO.
- Vágnerová, M. (2000). *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál.
- Vágnerová, M (2007). *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum.
- Vágnerová, M. (2008). *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4. vyd. Praha: Portál.
- Voydanoff, P. (2004a). The effects of work, community, and parenting resources and demands on family integration. *Journal of Family and Economic Issues*, 25, 7 - 23.
- Voydanoff, P. (2004b). The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family*. 66, 398 - 412. Získáno 8.11.2010 z databáze EBSCO.
- Voydanoff, P. (2007). *Work, family, and community: exploring interconnections*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Voydanoff, P., & Donnelly, B. W. (1999). Multiple roles and psychological distress: The intersection of the paid worker, spouse, and parent roles with the role of the adult child. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 725-738. Získáno 2. 3.2011 z databáze EBSCO.
- Výrost, J., & Slaměník, I. (1998). *Aplikovaná sociální psychologie I. Člověk a sociální instituce*. Praha: Portál.
- Wichert, I. (2002). *Job insecurity and work intensification: The effects on health and well-being*. In B.Burchell, D. Lapido, & F. Wilkinson (Eds.), *Job insecurity and work intensification* (pp. 92-111). New York: Routledge.

VI. PŘÍLOHY

Příloha 1: Formulář 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
KRUPITZEROVÁ Lucie	Netřebická 407, Praha - Satalice	F08171

TÉMA ČESKY:

Funkčnost rodiny v souvislosti s konfliktem mezi rodinnou a pracovní oblastí

NÁZEV ANGLICKY:

Functionality of the family in connection with the family-work and work-family conflict

VEDOUCÍ PRÁCE:

Doc. PhDr. Irena Sobotková, CSc. - PCH

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Diplomová práce se bude zabývat aktuální problematikou zvládání pracovních a rodinných nároků v souvislosti s funkčností rodiny. V teoretické části budou zmíněny poznatky, které se vztahují k tématům rodinného fungování, rodičovství, resilience rodiny, pracovní spokojenosti, pracovní kariéry a konfliktu práce-rodina/rodina-práce. Cílem výzkumu bude podrobnější zmapování souvislostí mezi funkčností rodin a konfliktem práce-rodina/rodina-práce. Bude použit kvantitativní výzkumný přístup. Metody: Family hardiness index M. McCubbinové a H. McCubbina, Škála rodinného prostředí M. Hrgašové a T. Kollárika, škály Work-family conflict a Family-work conflict R. G. Netemeyera, J. S. Boles a R. McMurriana a škála Work-life balance P. Gröpela. Výzkumný soubor bude tvořit přibližně 170 párů rodičů, kteří budou splňovat následující kritéria: rodiče žijí v jedné domácnosti, mohou být sezdaní i nesezdaní, vychovávají pouze vlastní děti, alespoň jedno dítě je ve věku 3 - 18 let a je školou povinné, oba rodiče jsou zaměstnaní.

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

Gröpel, P. (2006). Rovnováha životných oblastí vo vzťahu k naplnenosti potrieb a spokojnosti so životom. *Československá Psychologie*, 50 (1), 71-83.
Hrgašová, M., & Kollárik, T. (1986). Škála rodinného prostredia. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy.
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.
Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflicts and Work-Family Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
Plaňava, I. (2000). Manželství a rodiny. Brno: DOPLNĚK.
Reiterová, E. (2003). Základy statistiky pro studenty psychologie, 2. přep. vyd. Olomouc: UPOL FF.
Sobotková, I. (2007). Psychologie rodiny, 2. přeprac. vyd. Praha: Portál.
Voydanoff, P. (2007). Work, family, and community: exploring interconnections. London: Lawrence Erlbaum Associates.

Podpis studenta:

Datum:

Podpis vedoucího práce:

Datum:

Příloha 2: Český a anglický abstrakt diplomové práce

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Funkčnost rodiny v souvislosti s konfliktem mezi rodinnou a pracovní oblastí

Autor práce: Lucie Krupitzerová

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

Počet stran a znaků: 78 s., 156 244 z.

Počet příloh: 3

Počet titulů použité literatury: 100

Abstrakt:

Diplomová práce se věnuje problematice konfliktu mezi rodinou a prací. Zjišťuje, zda čeští rodiče prožívají interrolový konflikt, zda existuje rozdíl mezi muži a ženami v míře prožívaného konfliktu a v míře pocitu dostatečného množství času pro zmíněné oblasti. Dále se tato práce věnuje souvislostem konfliktu s rodinnou funkčností a demografickými údaji. Kvantitativní výzkum proběhl v rámci grantového projektu Práce a rodina – souvislosti mezi zvládnutím nároků pracovního a rodinného života a životní spokojeností. Respondenti byli vybráni metodou sněhové koule. Data z dotazníků krátké škály konfliktu práce-rodina a rodina-práce, krátká škála pro určení rovnováhy mezi rodinou a prací, Family hardiness index a Škála rodinného prostředí byla zpracována pomocí Wilcoxonova testu, Mann-Withneyova testu, Kruskal-Wallisova testu a Spearmanova korelačního testu. Výsledky ukazují, že pracující rodiče jsou více vystaveni konfliktu práce-rodina než rodina-práce. Muži prožívají konflikt práce-rodina více než ženy. Ke snížení míry interrolového konfliktu přispívá funkční rodina, částečný pracovní úvazek a práce mimo soukromou oblast.

Klíčová slova: rodina, práce, interrolový konflikt

ABSTRACT OF THESIS

Title: Functionality of the family in connection with the family-work and work-family conflict

Author: Lucie Krupitzerová

Supervisor: doc. PhDr. Irena Sobotková, CSc.

Number of pages and characters: 78 p., 156 244 c.

Number of appendices: 3

Number of references: 100

Abstract:

This thesis concerns conflict between family and work. It detects whether Czech parents experience interrole conflict, if there is a difference between men and women in the rate of living of the conflict and to the extent appropriate amount of time feeling for the mentioned areas. This thesis also discusses the connection between conflict with family functionality and demographic data. Quantitative research was conducted within the framework of the project, Work and family – relation between coping demands of work and family life and life satisfaction. Respondents were selected with using the method of a snowball. Dates were selected from the questionnaire short range conflict work-family and family-work, short range to determine the balance between work and family, Family hardiness index and Family Environment Scale and they were analyzed using the Wilcoxon test, Mann-Whitney test, Kruskal-Wallis test and Spearman's correlation test. The results show, that working parents are more exposed to work-family conflict than family-work. Men experience work-family conflict more than women. To reduce the rate of interrole conflict contributes functional family, part-time job and job outside the private area.

Key words: family, jobs, interrole conflict

Příloha 3: Ukázka části výchozích dat

Por.č.	Pohlaví	Věk	Vzdělání	Rodinný stav	Děti	Věk dětí	Doba soužití	Pracovní oblast	Profese	Aktuální pozice	Působen i roky	Působen i měsíce	Úvazek	Počet hodin týdně
LK1/M	2	45	2	1	2	18, 13	20	1	obsuha stavebních strojů	strojník	20		2	40
LK1/Ž	1	44	4	1	2	18, 13	20	1	prodavačka	prodavačka	3	4	1	35
LK2/M	2	47	4	1	2	21, 17	22	1	slaboproudář	OSVČ	15	3	2	35
LK2/Ž	1	44	4	1	2	21, 17	22	1	administrativa		5	6	2	20
LK3/M	2	50	4	1	2	22, 19	25	2	strojvedoucí	strojvedoucí	28	5	2	36
LK3/Ž	1	43	4	1	2	22, 19	25	2	referentka	referentka	12		2	40
LK4/M	2	46	4	1	2	18, 15	22	1	sklenář	samoostatná jednočka	9	11	2	42
LK4/Ž	1	42	3	1	2	18, 15	22	1	technolog	zaměstnanec	10	3	2	40
LK5/M	2	49	3	1	3	21, 20, 15	26	1	kameník	kameník	21	3	2	50
LK5/Ž	1	48	4	1	3	21, 20, 15	26	1	zdravotní sestra	zdravotní sestra	15	4	2	42,5

Vysvětlivky:

Pohlaví: 1 – žena, 2 – muž

Vzdělání: 1 – základní, 2 – vyučen bez maturity, 3- vyučen s maturitou, 4- středoškolské, 5 – vysokoškolské

Rodinný stav: 1 – manželský, 2 – partnerský

Děti: číslo uvádí počet dětí v rodině

Pracovní oblast: 1 – soukromá, 2 – státní

Působení roky/měsíce: číslo udává počet rokůměsíců

Úvazek: 1 – částečný, 2 – plný

Por. č.	WFC	FWC	WLB	FHI I	FHI II	FHI III	Sum FHI	S	E	K	N	OÚ	IKO	AR	M	O	KL
LK1/M	16	14	23	18	14	11	43	100	70	46	100	63	48	45	63	47	44
LK1/Ž	19	12	30	21	8	8	37	48	46	51	42	32	32	45	25	31	27
LK2/M	5	8	28	21	9	10	40	39	70	46	64	41	32	39	41	39	35
LK2/Ž	6	10	30	24	14	10	48	60	70	40	79	51	32	55	41	70	18
LK3/M	21	15	25	16	12	9	37	39	46	46	52	41	40	55	33	31	27
LK3/Ž	12	11	25	17	12	8	37	60	46	40	64	41	32	45	33	31	27
LK4/M	9	8	32	22	13	9	44	60	100	40	52	51	40	39	76	56	44
LK4/Ž	5	6	36	20	16	14	50	60	70	40	52	41	79	65	63	56	18
LK5/M	24	11	25	12	8	6	26	48	39	40	64	51	40	29	63	39	18
LK5/Ž	11	6	33	11	9	6	26	100	100	40	42	41	48	45	50	56	27

Vysvětlivky:

WFC: uvedené hodnoty odpovídají mediánu pro škálu WFC

FWC: uvedené hodnoty odpovídají mediánu pro škálu FWC

WLB: uvedené hodnoty odpovídají mediánu pro škálu WLB

FHI I: uvedené hodnoty odpovídají průměru pro subškálu commitment

FHI II: uvedené hodnoty odpovídají průměru pro subškálu challenge

FHI III: uvedené hodnoty odpovídají průměru pro subškálu kontrol

Sum FHI: uvedené hodnoty odpovídají průměru pro celkové FHI

S, E, K, N, OÚ, IKO, AR, M, O, KL: uvedené hodnoty odpovídají váženýrn skórum na subškálách ŠRP