

**Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra Psychologie**

Pracovní kariéra a životní spokojenost rodičů



Diplomová práce

Autor: Bc. Markéta Zaydlarová

Vedoucí práce: PhDr. Soňa Lemrová, Ph.D.

Olomouc

2012

Děkuji vedoucí své práce PhDr. Soně Lemrové, Ph.D. za cenné rady a připomínky při vedení mé ročníkové práce. Rovněž děkuji všem spoluúčastníkům projektu „Práce a rodina“ za spolupráci na výzkumu. Velký dík, patří všem rodičům, kteří byli ochotni zúčastnit se našeho výzkumu.

Místopřísežně prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma:

„Pracovní kariéra a životní spokojenost rodičů“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Ostravě 26.března 2012

.....

Obsah

Úvod.....	5
Teoretická část	6
1 Rodina.....	6
1.1 Vymezení pojmu rodina	6
1.2 Význam a funkce rodiny	6
1.3 Historie rodiny	9
1.4 Znaky současné rodiny.....	10
2 Práce jako lidská potřeba	12
2.1 Význam práce pro člověka.....	12
2.2 Teorie pracovní motivace.....	14
2.3 Pracovní spokojenost	16
2.3.1 Teorie pracovní spokojenosti.....	16
2.3.2 Determinanty pracovní spokojenosti	17
2.3.3 Vztah pracovní a životní spokojenosti.....	19
3 Kariéra	21
3.1 Vymezení pojmu kariéra	21
3.2 Vývoj kariéry	22
3.3 Druhy kariéry	24
3.4 Kariérové typy.....	25
3.4.1 Hollanadova teorie	25
3.4.2 Teorie D.C.McClellanda	26
3.5 Rozdíly v kariéře mužů a žen.....	27
4 Práce a rodina.....	29
4.1 Vztah práce a rodiny	29
4.2 Konflikt práce a rodiny	30
4.2.1 Příčiny konfliktu práce a rodiny.....	31
4.2.2 Důsledky konfliktu práce a rodiny.....	32
4.3 Dvoukariérová partnerství.....	33
5 Životní spokojenost.....	35
5.1 Vymezení pojmu životní spokojenost.....	35
5.2 Faktory ovlivňující životní spokojenost.....	36
5.2.1 Demografické faktory	37

5.2.2	Faktory chování a projevů chování	38
5.2.3	Osobnostní faktory	39
5.2.4	Biologické faktory.....	40
PRAKTICKÁ ČÁST		41
6	Přehled hlavních teoretických a praktických problémů práce a její cíle	41
6.1	Cíle práce	42
7	Metodologický rámec výzkumu	43
7.1	Výzkumný design.....	43
7.2	Popis a charakteristika výzkumného souboru	44
8	Aplikovaná metodika.....	47
8.1	Dotazník životní spokojenosti.....	47
8.2	Dotazník kariérových kotev	49
8.3	Použité statistické metody.....	51
9	Výsledky práce	52
9.1	Dominantní kariérová orientace a míra životní spokojenosti u sledovaného souboru.....	52
9.2	Kariérová orientace a dimenze životní spokojenosti z hlediska pohlaví	55
9.3	Souvislost mezi kariérovou orientací, dimenzemi životní spokojenosti a věkem	57
9.4	Souvislost mezi kariérovou orientací a dimenzemi životní spokojenosti z hlediska počtu dětí	57
9.5	Kariérová orientace a dimenze životní spokojenosti z hlediska vzdělání.....	62
9.6	Souvislost dimenzí životní spokojenosti s dominantními kariérovými kotvami	63
9.7	Rozdíly v dimenzích životní spokojenosti u sledovaného souboru na základě dominantní kariérové kotvy	65
9.8	K platnosti hypotéz	66
10	Diskuse.....	69
11	Závěr	77
12	Souhrn.....	79
Seznam použitých zdrojů a literatury		84
Seznam grafů		
Seznam tabulek		
Přílohy diplomové práce		

Úvod

Rodina a práce jsou dvě základní oblasti života téměř každého člověka v naší společnosti. V dřívější době byly tyto dvě sféry více rozděleny mezi ženy a muže. Muži se zabývali více sférou pracovní a ženy sférou rodinnou, v současné době, však také ženy chtějí budovat svou kariéru a muži stále častěji přebírají, alespoň část povinností v domácnosti. Z této skutečnosti vyplývá potřeba tyto dvě oblasti skloubit. Otázkou však zůstává, jaká je míra životní spokojenosti osob, které se rozhodly zastávat obě tyto role.

Záměrem této diplomové práce je nastínit vzájemné vztahy mezi pracovní a rodinnou oblastí se zaměřením na kariérní orientaci a životní spokojenost u zkoumané populace.

Práce je rozdělena do dvou základních částí. Teoretická část se nejprve věnuje zvláště pojům rodina, práce a kariéra a poté je zde prezentován také vzájemný vztah pracovní a rodinné sféry, s důrazem na koncepci konfliktu práce a rodiny. Dále je zde popsána problematika životní spokojenosti a vzájemný vztah mezi pracovní a životní spokojeností.

Výzkumná část diplomové práce navazuje na grantový projekt „Práce a rodina – souvislosti mezi zvládnutím nároků pracovního a rodinného života a životní spokojenosti“ (číslo projektu FF 2010 – 029), který proběhl na katedře psychologie Univerzity Palackého v roce 2010. Na projektu se podílelo celkem šest studentek katedry psychologie, které sbíraly data od vybraných rodičovských párů a následně se podílely na jejich vyhodnocování. Také se jedná o pokračování naší ročníkové práce, ve které byly prezentovány výsledky pilotního výzkumu, který vycházel z dat nasbíraných od 39 rodičovských párů.

V obecné rovině se výzkum zabývá mapováním souvislostí mezi rodinou, prací a životní spokojeností u rodičů, kteří pracují a zároveň vychovávají děti a starají se o rodinu. Blíže nás potom zajímá dominantní kariérová orientace a životní spokojenost u zkoumaného souboru, rozdílů v obou oblastech na základě vybraných charakteristik a také vzájemná souvislost mezi kariérovou orientací a životní spokojeností rodičů.

Teoretická část

1 RODINA

Rodina je pro většinu z nás nedílnou součástí života. Proto se v první kapitole této diplomové práce zabýváme vymezením tohoto pojmu, významem a funkcemi rodiny, jejím vývojem a také znaky současné české rodiny.

1.1 Vymezení pojmu rodina

Rodina je v životě každého člověka velmi důležitým pojmem. Není však jednoduché nalézt pouze jednu představu, která by tento pojem naplňovala. Každý z nás si pod ním může představit něco jiného. Někdo si představí rodinu, ve které vyrůstal, jiný tu, ve které žije nyní.

Jednotnou definici rodiny nenajdeme ani v odborné literatuře. Velmi stručnou definici můžeme nalézt v psychologickém slovníku: „Rodina je společenská skupina spojená manželstvím nebo pokrevními vztahy a odpovědností a vzájemnou pomocí.“ (Hartl, Hartlová, 2004. s. 512). Poněkud obsáhleji definuje rodinu Kramer, který říká, že: „Rodina je skupina lidí, se společnou historií, současnou realitou a budoucím očekáváním vzájemně propojených transakčních vztahů. (Kramer, 1980 in Sobotková 2007. s. 24) dále pak dodává, že členové rodiny jsou většinou spojeni hereditárními vazbami, manželskými svazky, adopcí nebo společně uspořádaným životem v určité části jejich životní cesty. Jiný pohled na rodinu nabízí Plaňava (2000), který pojímá rodinu jako strukturovaný systém, jehož smyslem, účelem i náplní je vytvářet bezpečný a stálý prostor a prostředí pro sdílení, reprodukci a produkci lidstva. V rodině jsou podstatné také silné psychologické a emocionální vazby. Proto zde uvádíme také definici Matějčka (1992), který říká, že pro rodinu je charakteristická vzájemnost potřeb a jejich uspokojování, vzájemnost pocitů uvolnění, vzájemnost spokojenosti, radosti a dalších pozitivních prožitků, které takovéto uspokojování doprovází.

1.2 Význam a funkce rodiny

Na význam rodiny je možno nahlížet z několika stran. Z biologického hlediska je rodina důležitá zejména pro udržení lidstva. Kromě toho, je však rodina významná také po stránce sociální, protože je to první společnost, se kterou se jedinec po svém narození

setkává. Rodina dítěti předává hodnoty, normy a kulturu společnosti, ve které žije. Předurčuje jeho vývoj a jeho vztahy k jiným společenským skupinám, vystavuje ho prvním konfliktům a zároveň ho učí, jak je řešit. Souhrnně by se toto všechno dalo nazvat sociálními dovednostmi, bez kterých se dítě v dospělosti neobejde. Rodina je také místem, kde se dítěti naplňují jeho základní potřeby a to jak ty tělesné, tak psychické. Ke zdravému vývoji dítěte přispívá stálá přítomnost citově angažovaných rodičů, kteří mu poskytují bezpečný a stabilní domov.

Rodina je však stejně důležitá také pro dospělého člověka. Mezi přední hodnoty lidského života patří přání mít stálého partnera a děti. Tyto hodnoty souvisejí s pocitem smysluplnosti vlastní existence a souvisí jak s fyzickým tak psychickým zdravím dospělých jedinců. Rodina také dospělým rozšiřuje jejich sociální pole, díky příbuzným partnera a vztahům, které navazují jejich děti, získávají nové kontakty a poznávají nové lidi. Rodina je také místem, kde jsou všichni členové přijímáni bez přetvářky a kde si lidé poskytují navzájem podporu a pomoc. Také v době krize je funkční rodina schopna mobilizovat své síly a usilovat o návrat do původního stavu.

Na druhé straně je ovšem potřeba zmínit, že rodina může za určitých okolností být také zdrojem stresu. Děti jsou zcela závislé na svých rodičích, kteří nemusí být vždy ideální. Rodiče musí být dětem k dispozici, ať jsou odpočatí nebo unavení, zdraví nebo nemocní a také dospělí se musí přizpůsobovat jeden druhému a často se musí naučit dělat kompromisy. (Matoušek, 2003)

Přehledné shrnutí toho, co rodina dítěti zprostředkuje, přináší Šulová (2006):

- významné modely chování, dítě je může od svého narození nejen vnímat a pozorovat, ale také si je zkoušet v relativně bezpečném prostředí
- systém, jak se orientovat v okolním světě, rodiče poskytují dítěti odpovědi na otázky
- stabilitu, jistotu, zázemí a dostatek podnětů, které podporují jeho aktivitu a rozvoj
- identifikační vzory obou pohlaví, sebedůvěru, vztahový rámec vůči sobě i ostatním lidem a okolnímu světu

Také na funkce rodiny odborná literatura nahlíží z několika úhlů pohledů, obecně však lze vymezit čtyři základní funkce:

- Reprodukční
- Materiální
- Výchovná

- Emocionální

Reprodukční funkce byla označována za jeden ze základních důvodů pro existenci rodiny. Je nutné si ovšem uvědomit, že v současné době ztrácí tato funkce na svém významu. V historii bylo manželství uznáváno jako jediné prostředí společensky uznávané pro pohlavní styk. V současnosti však existuje mnoho typů soužití, které tehdejší představě o rodině neodpovídají. Příkladem jsou svobodné matky, které se rozhodnou vychovávat své dítě samy, manželé, kteří se rozhodnou žít bez vlastních biologických dětí, manželé, kteří svého potomka získají adoptací nebo homosexuální páry, které vychovávají dítě jednoho z partnerů.

Materiální funkce je také o něco slabší než kdysi. V minulosti byla rodina vnímána jako samostatně hospodařící jednotka. V dnešní době však existuje systém sociálních dávek a podpor, které umožňují přežít i slabším členům rodiny a ti tak již nejsou odkázáni pouze na ty ekonomicky produktivnější. (Výrost, Slaměník, 1998). Obecně lze říci, že materiální funkce má dvě stránky. První z nich je důležitá pro ekonomický rozvoj společnosti a spočívá v zapojení členů rodiny do výrobní nebo nevýrobní sféry v rámci určitých profesí. Důležitý je také počet dětí v rodině, jejich vzdělání a profese, kterou budou vykonávat. Rodina je v tomto smyslu jednotkou mikroekonomického rozhodování a přispívá k udržování a rozvoji ekonomické stability.

Druhá stránka se vztahuje k zabezpečení rodiny. Na rodičích je zodpovědnost za zabezpečení materiálních podmínek, které zabezpečí život rodiny včetně uspokojení potřeb pro zdravý a plnohodnotný vývoj dětí. (Střelec a kol, 1992)

Významnou funkcí je funkce výchovná, nazývané též socializační. Rodina uvádí dítě do společnosti, učí ho základním způsobům chování a předává mu základní hodnoty a normy. Podle Matějčka (1992) je rodina předpokladem pro učení a vzdělávání, které bychom mohli označit za „školu života“. Probíhá v ní zejména učení nápodobou, učení identifikací nebo učení přitažlivými vzory.

Za téměř nezastupitelnou je v literatuře považována funkce emocionální. Rodina poskytuje všem členům rodiny, a to bez rozdílu věku, emoční uspokojení. V ideálním případě se člověku v rodině dostává bezvýhradné podpory a přijetí. (Langmeier, Krejčířová, 2006) Rodiče uspokojují potřeby dětí a narození dítěte a péče o ně zase uspokojuje emocionální potřeby rodičů. Navíc rodiče také mohou prostřednictvím dětí realizovat svá nesplněná přání. (Binarová, 2008)

Nepatrně odlišný pohled přináší Pattersonová (2002 in Sobotková 2007), která rozlišuje tyto základní funkce:

- Začlenění jedince do rodinné struktury – ovlivňuje osobní identitu, poskytuje pocit sounáležitosti
- Ekonomická podpora – zajištění základních i rozvojových potřeb členů rodiny
- Péče, výchova, socializace – umožňuje fyzický, psychický a sociální vývoj dětí i dospělých, zprostředkovává hodnoty a normy
- Ochrana zranitelných členů rodiny - mladých, handicapovaných, nemocných nebo osob jinak závislých na okolí

1.3 Historie rodiny

Nejmenší jednotkou všech známých společností je rodina a proto předpokládáme, že vznikla již v době kamenné. V době neolitické revoluce (zhruba 10 000 až 8 000 př.nl.) se namísto lovu, stalo hlavním zdrojem obživy pěstování a sběr plodin. Tato změna vedla k tomu, že lidé přestávali kočovat a postupně se usazovali a začaly vznikat rodiny s větším počtem dětí. Neolitická kultura byla postavena zejména na ženském principu, který se projevoval především plozením dětí a péčí o ně a byl posvátný. S postupným rozvojem vojenství řemesel a obchodu se však do popředí jak v náboženských kultech, tak v rodině dostávají muži.

Na naše území přišli Slované okolo 5. století n. l a žili zde v malých vesnicích a hradištích a zdrojem obživy pro ně bylo zemědělství. Slovanské rodiny byla patriarchální a vyznávaly pohanské zvyky, mezi které patřilo například mnohoženství. To bylo zrušeno s nástupem křesťanství v 9. století, které s sebou přineslo také požadavek manželské věrnosti a střídmosti v sexuálních kontaktech. Ve středověku by jedinec sám přežil jen těžko, proto bylo pro středověkou rodinu typické soužití několika generací. S rodinou žili také tovaryši, učni a námezdní pracovníci. Sňatky byly v té době určovány zejména majetkovými zájmy a vyžadovaly souhlas vrchnosti. Žena ve středověké společnosti byla podřízena jasně dominujícímu muži a jejich rodinné role byly výrazně odděleny. (Matoušek, 2003).

V období intenzivní industrializace muži postupně přestávali zajišťovat roli jediného živitele rodiny a díky postupnému zrovnoprávnění žen ztratili svou společenskou prestiž a došlo k postupnému stírání rozdílů mezi mužem a ženou (Mlčák, 1996).

V druhé polovině 20. století došlo k výrazným změnám ve vývoji rodiny. Rodina tradiční se proměnila v rodinu moderní a později v rodinu postmoderní. Druhá světová válka značně otřásla společenskými hodnotami. Společnost navenek vyznávala ideál

dokonalé a harmonické rodiny, ale realita byla odlišná. V padesátých letech začala stoupat rozvodovost a klesat porodnost. Generace, žijící v té době, zahájila sérii změn v uspořádání a fungování rodiny. Rozvod přestal být společensky neúnosný, rozvoj antikoncepce umožnil plánované početí, což mělo za následek, že došlo k legitimizaci sexuálního života i mimo manželství. Změnilo se také hierarchické uspořádání rodiny, muž a žena se postupně stávali partnery. Se zvyšující se zaměstnaností žen docházelo ke stírání mužských a ženských rolí, které zastávali v rodině. (Možný, 2006)

Vývoj zaznamenal také vztah rodičů k dětem a postavení dětí v rodině. V 19. a na počátku 20. století byly zcela běžné rodiny s větším počtem dětí, potomci byli do jisté míry chápáni v instrumentálním smyslu. Pomáhali rodičům s prací, pečovali o rodiče, když byli staří a nemohli se o sebe již postarat. Potomci byli chápáni také jako pokračovatelé rodu a dědici rodinného majetku. Postupem času bylo dítě stále více vnímáno jako objekt, kterému rodiče věnují svou lásku a péči a stalo se středem celé rodiny. Právě to je důvodem snižujícího se počtu dětí v rodině. (Maříková, 2004)

1.4 Znaký současné rodiny

Rodina se v posledních desetiletích proměnila ve všech kulturách vyspělé civilizace. Do konce 80. let vykazovalo rodinné chování téměř neměnné vzorce. Charakteristický byl nízký věk při prvním sňatku a porodu prvního dítěte, malý podíl dětí narozených mimo manželství, rodiny s dvěma dětmi narozenými krátce po svatbě. Po roce 1989 však došlo k výrazným změnám a postupnému přiblížení západním trendům. (Tuček a kol, 1997)

V průběhu devadesátých let došlo v české společnosti k významným demografickým změnám. Jedním z hlavních demografických trendů je nárůst nesezdaných soužití. Jasným indikátorem tohoto trendu je pokles sňatečnosti, porodnosti a naopak nárůst počtu dětí narozených mimo manželství. Objevil se také trend odkládání sňatků. U mladé generace můžeme pozorovat tři životní strategie. První z nich je fenomén singels, kdy se jednotlivec rozhodne žít trvale nebo dočasně sám. Většinou se jedná o dočasnou strategii v období, kdy člověk klade důraz zejména na kariéru a vytváří si ekonomické zázemí. Druhou strategií je soužití páru na zkoušku. V této strategii je rovněž kladen důraz na ekonomické zajištění, ale již s výhledem na založení rodiny. Poslední strategií je vznik faktické rodiny, který doprovází rozhodnutí žít trvale v nesezdaném soužití i po narození dítěte. Právě vznik těchto faktických rodin se nejvýrazněji podílí na počtu dětí narozených mimo manželství. (Křížková in Čermáková, 2002a)

Ve společnosti se rovněž projevuje odsouvání rodičovství na pozdější věk, což mimo jiné souvisí také s vyšší vzdělaností a vysokou zaměstnaností žen, jejich nezávislostí na partnerovi, ekonomickou samostatností a rostoucí snahou se profesně realizovat.

Se změnou ženské role ve společnosti souvisí i možnost svobodně si vybírat partnera, podpořená také možností užívat antikoncepci a přijímáním předmanželského sexuálního života. V současné době již nebývá volba intimního partnera spojena s úvahou, zda by to byl vhodný otec či matka potenciálních dětí.

Dochází také ke stírání ženských a mužských rolí. Ženy se postupně stávají rovnocennými partnery mužů.

To, co také výrazně ovlivňuje život současné rodiny, je vysoké životní tempo, které je pociťováno jako subjektivní nedostatek času. Lidé na sebe navíc kladou mnoho požadavků, které vedou k neustálému spěchu. Uspěchanost ovlivňuje také bezprostřední kontakty v rodině. Vlivem zaneprázdněnosti dochází k jejich omezení a vzájemná komunikace je doplňována, či nahrazována komunikací přes média. Přímé kontakty jsou v rodině obvykle udržovány pouze mezi dvěma generacemi, soužití s širší rodinou je spíše vzácností. (Šulová, 2006)

Shrnutí znaků současné české rodiny přináší Gillernová, Kebza, Rymeš a kol (2011):

- Mění se očekávání trvalosti vztahu
- Nízká stabilita rodiny
- Odklad uzavírání manželství do vyššího věku
- Odsouvání rodičovství do vyššího věku
- Předmanželské zkušenosti v oblasti sexu
- Intimní vztah a trvalé partnerství bez manželství
- Akceptace dvoukariérové rodiny
- Stírání specifčnosti mužské a ženské role

2 PRÁCE JAKO LIDSKÁ POTŘEBA

Práce je velmi důležitou součástí života každého člověka. Otázkou však zůstává jaký význam pro člověka práce má? Proč lidé vlastně pracují? Obecně lze říci, že práce člověku slouží k uspokojení většiny jeho potřeb. Bližším vysvětlením pojmu práce, významem práce pro člověka, motivací k práci a také pracovní spokojeností se zabývá druhá kapitola naší práce.

2.1 Význam práce pro člověka

Obsah pojmu práce je velmi široký a různé zdroje, pojmají tento termín odlišně. Nakonečný říká, že: *„práce, je zdrojem všech společenských hodnot, duchovních i materiálních, a je pro člověka převážně prostředkem uspokojování většiny jeho potřeb. Mnozí lidé nacházejí uspokojení v práci samé, která se pro ně stává významným zdrojem seberealizace.“* (Nakonečný, 1992, s.27.)

Kohoutek práci definuje jako: *„základní lidskou činnost. Práci člověk pozměňuje své okolí (přírodu i společnost) i sebe sama, své duševno, svou osobnost, která zase zpětně ovlivňuje průběh pracovní činnosti. Je to uvědomělá činnost zaměřená na utváření hmotných a duchovních hodnot. Vytváří svět kultury a přetváří přírodu.“* (Kohoutek, Štěpaník, 1999, s.7)

Giddens práci definuje jako: *„vykonávání úkolů vyžadujících mentální a fyzické úsilí, jehož cílem je výroba zboží a služeb k uspokojení lidských potřeb.“* (Giddens, 1999, s.309) Giddens dále upozorňuje, že je potřeba rozlišovat mezi prací placenou, nazývanou zaměstnání, a prací neplacenou. Neplacenou prací se rozumí například práce v domácnosti, péče o člena rodiny nebo pomoc svým známým. Naopak zaměstnání Giddens definuje jako: *„práci, která se děje výměnou za pravidelnou mzdu či plat.“* (Giddens, 1999, s. 309)

Ze všech těchto pojetí je jasné, že práce v životě člověka zaujímá nezastupitelné místo a je to jedna z nejdůležitějších lidských činností. Je zdrojem nejen materiálního zajištění, ale také zdrojem seberealizace, vřazuje člověka do společnosti a pomáhá mu uspokojit jeho potřeby sebeuplatnění, sebeúcty a ctižádosti. (Buchtová, 2002)

Zaměstnání představuje v naší kultuře jednu z institucí, pomocí které se definujeme. Naše cíle, status, kontakty a struktura jak celého života, tak každého dne je často odvozovaná z našeho zaměstnání. Důležitost zaměstnání vyplývá také z pojetí nezaměstnanosti, která je vymezena negativně, jako ztráta zaměstnání. (Mareš, 2002).

Také mnohé výzkumy naznačují, že hodnotu zaměstnání si lidé nejvíce uvědomují ve chvíli, kdy o něj přijdou. Příkladem je výzkum Daniela (1987, in Nakonečný, 1992), který ukázal, že se nezaměstnaní lidé cítí nepotřební, ztrácejí sebedůvěru a postupně také smysl života, což může mít za následek různé sociálně-patologické nebo psychopatologické jednání.

Růžička, Matoušek a Hladký (1972) vymezují psychologický význam práce následovně:

- práce člověka jistým způsobem přispívá k utváření kulturní a hmotné úrovně celé společnosti a k uspokojování potřeb všech jejích členů
- práce zajišťuje člověku uspokojení jeho potřeb jednak tím, že mu poskytuje finanční prostředky, ale také tím, že umožňuje jeho seberealizaci
- profese, kterou člověk vykonává, zároveň ovlivňuje jeho společenskou pozici, a tudíž částečně vymezuje sociální postavení jedince

Giddens vymezuje 6 oblastí, ve kterých má práce pro člověka zásadní význam:

Peníze: Mzda za práci, představuje v dnešní době pro většinu lidí základní zdroj obživy. V případě, že o tento zdroj přijdou, objevují se u nich daleko větší obavy ze zvládnání každodenního života.

Míra aktivity: Práce dává lidem možnost uplatnit své znalosti a schopnosti a zároveň si osvojit nové.

Změna: Práce člověku umožňuje poznávat nové prostředí, které je velmi odlišné od toho domácího.

Struktura času: Pracující lidé mají svůj den obvykle strukturovaný podle režimu práce. Přestože to může být někdy velmi stresující, práce tak dává celému životu řád, který v případě ztráty zaměstnání jedinci velmi postrádají a na jeho absenci si stěžují. Není výjimkou, že lidé dlouhodoběji nezaměstnaní se stávají apatickými a jejich hlavním problémem se stává nuda.

Sociální kontakty: V zaměstnání lidé často navazují nové sociální kontakty a nacházejí nové známé a přátele. V případě ztráty zaměstnání se jejich sociálních okruh obvykle zužuje.

Osobní identita: Práce dává lidem pocit stabilní sociální identity, která je velmi cenná. (Giddens, 1999)

Podle Vrooma práce člověku umožňuje:

- za svůj výkon dostávat peníze
- odvádět svou duševní a fyzickou sílu

- přispět k produkci statků a služeb
- zprostředkovává sociální interakci jedince s okolím
- do jisté míry také vymezuje sociální status jedince. (Nakonenčý, 1992).

V roce 2005 proběhlo empirické šetření s názvem Kvalita pracovního života. Tohoto šetření se zúčastnilo 1063 osob a probíhalo na ekonomicky aktivní části obyvatelstva ČR starší 18let. Jako výzkumná metoda byl použit řízený rozhovor. Šetření mimo jiné zjišťovalo, s jakými hodnotami se práce spojuje a jaký význam pro člověka má. V následujícím výčtu jsou seřazeny jednotlivé informace, podle souhlasu s nimi. V rozhovoru bylo možné vyjádřit se ke všem stránkám práce.

- Práce umožňuje kontakt s lidmi (89%)
- Práce udržuje člověka v činnosti a životní aktivitě (85%)
- Práce dává pocit užitečnosti a potřebnosti (82%)
- Práce baví a uspokojuje (71%)
- Práce umožňuje něco dokázat a předvést schopnosti (71%)
- Práce zajišťuje potřebný příjem (66%)
- Práce dává zapomenout na soukromé starosti (47%)
- Práce poskytuje postavení a prestiž (43%)
- Práce zajišťuje velmi dobrý příjem (37%)
- Práce neuspokojuje a je jen nezbytným zdrojem obživy (38%)

Přestože výroků, které mohou práci charakterizovat, existuje ještě celá řada, jsou v tomto výčtu zastoupeny všechny důležité aspekty práce. Z šetření jasně vyplývá, že práce je zdrojem příjmů nutných pro život, zdrojem uspokojení z činnosti samotné, zdrojem společenského uznání a do jisté míry také ukazatelem sociálního postavení. Z šetření rovněž vyplývá, že velmi silně je pocíťován sociální aspekt práce. Práce je chápána jako interakční činnost, která jedinci umožňuje navázání mnoha nových kontaktů (Čadová, Červenka, Chludilová, 2006).

2.2 Teorie pracovní motivace

Motivace lidí k práci není jednoduchou záležitostí. Motivaci obecně definuje Plháková: „*Motivace je souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování i prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního.*“ (Plháková, 2007, s. 319)

Konkrétněji motivaci k práci definovali například Bedrnová a Nový (2002, s. 383): „*Motivací k práci (pracovní motivací) rozumíme ten aspekt motivace lidského chování, který je spojen s výkonem pracovní činnosti.*“

Jeden ze základních motivů k práci, který napadne většinu lidí, jsou peníze. Těchto motivů však existuje mnohem víc. Nakonečný na tomto základě rozlišuje dva druhy motivace:

1. Intrinsická motivace: v tomto případě motivy souvisejí s prací samotnou například potřeba činnosti samotné, potřeba kontaktu s jinými lidmi, potřeba výkonu, nebo potřeba seberealizace.

2. Extrinsická motivace: u tohoto druhu motivace, leží motivy mimo práci samotnou a jedná se například o potřebu peněz nebo potřebu jistoty. (Nakonečný, 1992)

Předpokladem pro hlubší pochopení pracovní motivace, je znalost některých teorií pracovní motivace. Tímto tématem se v minulosti zabývala řada autorů a jejich výčet je obsažen v dalším textu. Nelze však říci, že by se některá z těchto teorií stala obecně uznávanou. Vzhledem k tématu práce jsou v další části popsány pouze teorie, které přímo souvisí s uspokojováním lidských potřeb pomocí práce a naopak nejsou dále zmiňovány teorie související se zvyšováním pracovní spokojenosti a výkonnosti zaměstnanců.

Luthans rozděluje teorie pracovní motivace do dvou skupin.

Do první skupiny patří teorie, které vysvětlují, co člověka motivuje k práci. Jejich autoři se snaží identifikovat lidské potřeby a preference a určit, které faktory mají vliv na dosahování výkonu a spokojenosti. Mezi tyto teorie patří Maslowovo hierarchické pojetí potřeb, Herzbergova dvoufaktorová teorie a Alderferova teorie potřeb.

Druhou skupinu tvoří teorie, které předkládají podrobnější vysvětlení pracovní motivace. Stěžejní pro ně jsou kognitivní proměnné a jejich vztah k jiným proměnným, což dále umožňuje lepší pochopení pracovní motivace. K těmto teoriím patří například Vroomova teorie valence a očekávání, Porterova a Lawlerova teorie výkonu a spokojenosti, Adamsova teorie spravedlnosti a Lathamova a Lockova teorie dosahování cíle.

Mimo obě tyto skupiny se podle Luthanse nachází teorie pracovní motivace X a Y Mc Gregora. (Luthans, 1992 in Štikar a kol, 2003)

2.3 Pracovní spokojenost

Práce je nedílnou součástí života většiny dospělé populace. Vzhledem k tomu, že se naše práce zabývá prací, kariérou a životní spokojeností je nutné se zmínit také o pracovní spokojenosti, která se významně na celkové životní spokojenosti podílí.

Organ a Bateman definují pracovní spokojenost jako: „*postoj k práci jako k celku a k jejím jednotlivým komponentám, jimž jedinec přisuzuje určitou váhu nebo význam.*“ (Organ, Bateman, 1991 in Výrost, Slaměnik, 1998, s. 340). Přestože v této definici je pracovní spokojenost přirovnávána k postojům, nelze tyto pojmy ztotožnit. Pracovní spokojenost je však na rozdíl od postojů méně stálá a vztahuje se také k pracovní motivaci, identifikaci s organizací nebo k pracovní adaptaci. (Výrost, Slaměnik, 1998). Kollárik (1986) ve své práci dále rozlišuje spokojenost s prací, která se vztahuje přímo k činnosti, kterou člověk vykonává a spokojenost v práci, což je širší pojem, neboť kromě vykonávané práce zahrnuje i všechny ostatní komponenty, které na člověka v práci působí.

2.3.1 Teorie pracovní spokojenosti

Pracovní spokojeností se různí autoři zabývají již od 30. let minulého století. Dosavadní koncepce se však vyznačují značnou nejednotností a to jak pojmovou, tak metodologickou. Přes tuto nejednotnost lze dosavadní koncepce rozčlenit do dvou teoretických přístupů, kde kritériem dělení je chápání pracovní spokojenosti jako jednodimenzionální nebo dvojdimenzionální veličiny. (Kollárik, 1986)

Jednodimenzionální teorie chápou spokojenost a nespokojenost jako jeden jev. Míra spokojenosti/nespokojenosti se může pohybovat na ose od úplné spokojenosti po úplnou nespokojenost. Mezi tyto teorie se řadí motivačně založené přístupy Maslowa, Vrooma a Stogdilla.

Dvoufaktorové teorie vycházejí z předpokladu, že spokojenost a nespokojenost jsou ovlivňovány odlišnými skupinami faktorů. První skupinu tvoří faktory, které se vztahují k obsahu práce a nazývají se motivační. Mezi motivační faktory řadíme ocenění za výkon, zodpovědnost, růst, uznání a povýšení. Spokojenost s motivačními faktory ovlivňuje pracovní spokojenost. Druhou skupinu tvoří faktory hygienické, které vyjadřují vnější podmínky pracovní činnosti. Jedná se o vztahy na pracovišti, dozor nadřízených, firemní politiku, plat, pracovní podmínky a bezpečnost. Pokud jsou hygienické faktory v nepořádku, způsobují pracovní nespokojenost. (Štikar & kol, 2003)

2.3.2 Determinanty pracovní spokojenosti

Také rozdělení dílčích faktorů pracovní spokojenosti se v literatuře různí. Tato práce dále vychází z pojetí Kollárika, který rozlišuje dvě základní skupiny – podmínky práce a osobnostní faktory.

Podmínkami práce rozumí složky pracovního prostředí a pracovních podmínek. Tato skupina zahrnuje faktory fyzikálního i sociálního prostředí, druh a charakter práce, platové ohodnocení a způsob vedení. (Kollárik, 1979)

- Fyzikální prostředí: Jedná se o podmínky, za kterých je práce vykonávána, řadíme sem hluk, osvětlení, teplotu a tak dále. Tyto podmínky výrazně ovlivňují postoj zaměstnanců k organizaci. Pokud jsou tyto podmínky dobré, mají vliv také na úroveň pracovní produktivity. (Štikar & kol., 2003)
- Druh a charakter vykonávané práce: vztah pracovní spokojenosti a vykonávané práce je velmi složitý. Jednotlivé profese se od sebe velmi odlišují a poskytují tedy různé zdroje spokojenosti. Obecně se předpokládá, že větší míru pracovní spokojenosti budou vykazovat pracovníci, jejichž práce je zajímavá, uplatňují v ní svou iniciativu a kreativitu a poskytují jim jistou autonomii. (Kollárik, 1986)
- Finanční odměňování: Mzda je základní odměnou za práci a má značný motivační vliv. Vysoká mzda může zároveň vykompenzovat jiné pracovní nedostatky např. vysoký hluk. Naopak nízká mzda může být za určitých okolností vykompenzována jinými faktory jako dobré mezilidské vztahy. (Mayerová, Růžička, 2002)
- Pracovní skupina: je jeden z nejdůležitějších činitelů pracovní spokojenosti. Je tvořena kolektivem na pracovišti. V ideálním případě pracovní skupina umožňuje uspokojovat potřeby sociálního kontaktu a zároveň umožňuje získat uznání a ocenění. Dobré mezilidské vztahy a příjemná sociální atmosféra se odráží jak v pracovním chování, tak také v pracovní spokojenosti. Zatímco spokojenost v kolektivu může pomoci překonat nespokojenost s řadou jiných faktorů, nespokojenost vyvolanou pracovní skupinou, lze kompenzovat jen velmi obtížně. (Výrost, Slaměnik, 1998)
- Způsob vedení: Každá pracovní skupina má také svého vedoucího. Pokud vedoucí chce, aby podřízení byli v jeho skupině spokojeni, měl by se věnovat jak pracovním úkolům, tak spokojenosti jednotlivých členů skupiny. Pokud se věnuje pouze jedné sféře, pracovní spokojenost v jeho skupině nebude ideální. (Kollárik, 1986)

Na formování pracovní spokojenosti se do značné míry podílejí také osobnostní faktory. Mezi tyto faktory patří věk, pohlaví, vzdělání, rodinný stav a také délka zaměstnání v organizaci.

- Věk: Významným faktorem ovlivňujícím životní spokojenost je věk. Mnohé výsledky dokazují, že pracovní spokojenost stoupá s věkem (Jurovský, 1971). Podle Kollárika (1986) je nejvyšší pracovní nespokojenost na začátku pracovní kariéry, zhruba po dvacátém roku věku, tato nespokojenost vrcholí okolo třicátého roku a poté začíná postupně klesat.
- Pohlaví: Určité rozdíly v míře pracovní spokojenosti je možné nalézt také mezi muži a ženami. Výzkumy v tomto ohledu nejsou zcela jednoznačné, některé zjistily, že spokojenější jsou muži, jiné že ženy. Muži od své práce více požadují možnost osobního prosazení, uplatnění se, zabezpečení rodiny a také ocenění. Pro ženy jsou důležitějšími faktory dobré vztahy v kolektivu i k nadřízeným a vhodná pracovní doba.
- Délka zaměstnání: Míru pracovní spokojenosti ovlivňuje také počet let strávených v určité organizaci. Za kritické jsou považovány první dva až tři roky v podniku, což může souviset s adaptací pracovníka (Kollárik, 1986).
- Rodinný stav: Výsledky výzkumů zabývajících se vlivem rodinného stavu na pracovní spokojenost přinesly rozporné výsledky. Kollárik (1979) ve své studii došel k závěru, že větší pracovní nespokojenost projevují svobodní zaměstnanci. Svobodní jedinci dosahují také větší míry fluktuace.
- Vzdělání: Co se týká vzdělání, existuje předpoklad, že vyšší vzdělání umožňuje získat jedincům lépe placenou práci a tím také zvyšuje jejich socioekonomický status, což se následně promítne do jejich celkové životní spokojenosti. (Rodný & Rodná, 2001).

2.3.3 Vztah pracovní a životní spokojenosti

Pracovní spokojenost je významnou součástí celkové životní spokojenosti. Přestože, význam práce může být pro různé lidi různý, pro osoby z našeho výzkumného souboru je práce nedílnou součástí jejich života a proto jsme se rozhodli věnovat jednu z podkapitol vztahu pracovní a životní spokojenosti.

Existuje několik teorií, které vysvětlují interakci mezi životní a pracovní spokojeností.

První z nich je tzv. přelévací efekt (přeloženo z anglického spillover), který předpokládá, že nespokojenost v pracovní oblasti se automaticky přelévá i do jedincova osobního života.

Další je kompenzační efekt, který předpokládá, že nespokojenost v pracovní oblasti si nahrazujeme jinou aktivitou, která zvýší naši životní spokojenost a naopak.

Teorie segmentace naopak předpokládá, že pracovní a životní spokojenost spolu vůbec nesouvisí. Podle této teorie naše spokojenost nebo nespokojenost v pracovní oblasti nezpůsobuje změny v životní spokojenosti.

Žádná z těchto teorií však nemá obecnou platnost. Výzkumy se spíše přiklánějí k recipročnímu vztahu pracovní a životní spokojenosti, kdy pracovní spokojenost je ovlivněna také nepracovními faktory a má vliv na celkovou životní spokojenost a společně poté působí na kvalitu našeho života.

Důležité je také mít zaměstnání, které odpovídá osobnosti jedince, jeho zájmům a dovednostem. Zaměstnání, které poskytuje úkoly a aktivitu, kterou jedinec zvládá, dává mu pocit autonomie, pozitivní zpětnou vazbu a umožňuje uvědomit si vlastní dovednosti (např. Ryan & Deci, 2000; Snyder, et al., 2002 in Rybářová, 2009).

Podle Dinera spolu práce a životní spokojenost korelují, ale nejsou důkazy o kauzálním směru vztahu mezi spokojeností s prací a osobní pohodou. Za důležitější než to, zda je člověk se svou prací spokojený, považuje fakt, zda nějakou práci má (Diener et al, 1999).

Campbell, Converse, Rogers, ve své studii zjistili, že nezaměstnaní lidé jsou nejnešťastnější skupinou ze všech zkoumaných. (1976 in Binarová, 2008). Tento výsledek jednoznačně ukazuje, že zaměstnání je pro osobní pohodu člověka velmi důležité.

Také Hnilica se ve své výzkumné studii zabývá vlivem spokojenosti s prací. Hnilica nejprve zkoumal, co ovlivňuje spokojenost s prací. Došel k závěru, že lidé jsou se svou prací tím spokojenější, čím mají více kontroly a čím je jejich práce méně náročná. Dále došel k závěru, že pracovní spokojenost nemá přímý vliv na spokojenost se životem, její

vliv je dán asociací s dimenzí kontroly, to znamená s pracovní autonomií a možnostmi uplatnit v práci své kompetence a zájmy a osobně se rozvíjet. Teprve tato kontrola má přímý vliv na celkovou životní spokojenost. (Hnilica, 2004).

Tíkalová (2005) uvádí, že mezi spokojeností a prací je vysoká korelace, ale ne kauzalita. Podle jejího názoru lidé spokojení se svým životem mají tendenci najít více uspokojení také ve své práci.

Výzkum ISSP, který probíhal v roce 2002, se mimo jiné zabýval i otázkou, zda celková životní spokojenost souvisí s tím, nakolik je člověk spokojen se svou prací. Tato souvislost se ve výzkumu potvrdila, ale ukázala se méně významná než souvislost mezi celkovou životní spokojeností a osobním životem. Ve výzkumu se dále ukázalo, že spokojenost s prací ovlivňuje celkovou životní spokojenost více v mladším věku, z čehož se dá usoudit, že mladší lidé jsou prací ovlivněni více než lidé ve starším věku. Výzkum však nepotvrdil prvotní hypotézu, že práce bude ovlivňovat více muže než ženy. Nepotvrdil se ani předpoklad, že práce bude důležitější pro lidi s vyšším dosaženým vzděláním. (Hamplová, 2004)

3 KARIÉRA

S prací člověka úzce souvisí také jeho kariéra, proto se tímto pojmem zabývá třetí kapitola. Vymezuje tento pojem, popisuje její vývoj a uvádí jednotlivé druhy a typy. V závěru jsou popsány některé rozdíly v kariéře mužů a žen.

3.1 Vymezení pojmu kariéra

Rovněž vymezení pojmu kariéra není v literatuře zcela jednotné, proto je potřeba si uvést alespoň některé z definic.

Bělohávek, definuje kariéru jako: *„dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál.“* (Bělohávek, 1994, s. 11)

Štikar vychází z vymezení Supera a uvádí kariéru jako: *„sled zaměstnání, prací a pozic, které člověk zastává v průběhu pracovního života. Je to strukturovaný sled událostí v profesionálním životě člověka, kdy pracovník postupuje, setrvává nebo sestupuje v hierarchii pracovních pozic, kdy mění jednu pracovní činnost za druhou ve struktuře různých zaměstnání, kdy získává a zhodnocuje pracovní zkušenosti a vytváří si profesionální pověst.“* (Štikar a kol., 2003, s. 119)

Arnold uvádí, že kariéra je: *„sled pracovního zařazení ve spojení se zaměstnáním, aktivitami a zkušenostmi, se kterými se osoba setkala.“* (Arnold a kol. 2007, s. 512)

Rozdílné je nejen vymezení, ale také chápání pojmu kariéra. V sociologickém výzkumu zaměřeném na dvoukariérová manželství, zhruba třetina účastníků uvedla, že je kariéra nezajímá. Autoři si tento poněkud paradoxní jev vysvětlují tím, že přestože v odborné literatuře slovo kariéra nemá hodnotící význam, pro laickou veřejnost má poněkud pejorativní význam. Také spojení „dělat kariéru“ vyvolává představu, že práce u jedince zaujímá jedno z předních míst. Je ovšem pravdou, že i v některých odborných zdrojích, je pojmem kariéra označována pracovní dráha jedinců, kteří jsou výrazně orientovaní na výkon ve svém povolání a chtějí dosáhnout profesního růstu. (Maříková a kol., 2000). Příkladem takového přístupu je definice kariéry podle Možného, který ve svém výzkumu zaměřeném na dvoukariérová manželství definuje kariéru jako výkon povolání, které: *„vyžaduje kontinuální rekvalifikaci, předpokládá neustálé sebevzdělávání, vysokou pracovní angažovanost a exponovanost a v případě některých povolání či profesí zahrnuje rovněž institucionalizovaný systém profesní dynamiky“.* (Možný, 1983 s. 11).

3.2 Vývoj kariéry

Vývoj pracovní kariéry, je nutné vidět ve vztahu s životní dráhou člověka, s jeho biologickým a sociálním vývojem, který stejně jako kariéra prochází určitými fázemi. (Mayerová, Růžička, 2000).

Pracovní kariéra jedince obvykle prochází několika stádii:

1. Stádium vstupu: někdy nazýváno také stádium průzkumné. Je charakteristické přípravou mladých lidí na výkon budoucí profese. V jeho průběhu si lidé vytvářejí obraz budoucího povolání a zjišťují jeho klady i zápory. Na závěr tohoto období, zhruba ve věku 24 let, dochází k průzkumu různých organizací a zaměstnání.

2. Socializační stádium: navazuje na průzkumnou fázi. Hledání se ustálí a jedinec vykonává specifickou pracovní činnost, kterou považuje za perspektivní. Zároveň si se svou profesí začne spojovat jisté cíle a ambice a vytváří si základ kariéry. Toto stádium trvá zhruba tři roky a pracovník si v jeho průběhu vytváří sociální vazby na pracovišti a seznamuje se s normami a pravidly dané organizace.

3. Stádium vzestupu kariéry: předpokládá úspěšné proběhnutí socializace. Pracovník musí být dobře adaptován na práci v organizaci a musí přijmout kariéru, jejíž rozvoj je v organizaci umožněn. V jeho průběhu dochází k prohlubování specializace, k prvnímu povyšování, zvyšující se výkonnosti a s narůstajícím sebevědomím, také zvyšující se ambicím pracovníka. Zhruba ve věku 35 let mohou být někteří pracovníci uznávanými specialisty ve svém oboru. Kariérový postup s sebou přináší také různá osobní dilemata, kdy se jedinec musí rozhodnout, zda přijme povýšení, přestože to bude znamenat větší požadavky na jeho osobu.

4. Stádium udržení kariéry: je obvykle ohraničeno věkem 40 až 60 let a je typické dosažením určitého postu v dané organizaci a dalším kariérovým vývojem, který může být vzestupný, setrvalý, ale také sestupný. Vzestupná kariéra se týká pracovníků, kteří svými výkony velmi zaujali vedení a jsou dále pověřováni mimořádnými úkoly, umožňujícími další kariérní postup. Většina zaměstnanců v tomto období setrává na dříve dosažené pozici. Pokud nechtějí tuto pozici akceptovat, obvykle musí přejít do jiné organizace, kde jim může být případný další kariérový postup umožněn. Pracovníci, jejichž kariéra je v tomto období sestupná, nebývají povyšováni a někteří o to ani nestojí, jejich plat se příliš nezvyšuje a časem zůstávají mimo hlavní proud dění v organizaci.

5. Stádium ústupu: přichází okolo 60 let. Hlavním znakem je úbytek jak fyzických tak psychických sil a naopak velké množství zkušeností. Tito pracovníci mohou v organizaci

zastávat významnou roli poradců a mohou být užiteční při zacvičování nových pracovníků. Úplné ukončení kariéry může být pro některé jedince velmi obtížné, zejména pokud v ní dosáhli významných postů. Někteří se po ukončení aktivní kariéry i nadále věnují činnostem, které využívají jejich znalostí a zkušeností z daného oboru. (Štikar a kol, 2003) Bělohávek rozděluje životní kariéru do čtyř základních období:

1. Přípravné období: toto období trvá v podstatě od dětství až do prvního nástupu do zaměstnání, který nelze věkově přesně ohraničit, protože někteří lidé nastupují do své první práce hned po dokončení střední školy, což je zhruba v 19 letech a jiní pokračují v přípravě dále na vysoké škole a do svého prvního zaměstnání nastupují až kolem 24 let. Toto období je charakteristické zejména hledáním budoucího povolání a budoucí životní cesty vůbec. V dětství a dospívání člověk pracovní kariéru spíše sleduje u dospělých osob ze svého okolí a vytváří si představy o tom, jaká bude jeho profese. Do svého povolání se lépe zapracovávají děti, které si zvolily stejnou profesi jako jejich rodiče, nebo lidé z blízkého okolí. Vytvoří si totiž reálnou představu o daném povolání a jsou poté méně zklamaní po nástupu do skutečného zaměstnání. Jedinci, kterým tato představa chybí, vstupují do zaměstnání plní idealistických představ a realita pro ně může být zklamáním.

2. Počátek kariéry: toto období trvá od nástupu do prvního zaměstnání do 35 let. Počátek tohoto období může být u některých lidí spojen s rozčarováním, protože postupně zjišťují, že škola je připravila na práci v ideálních podmínkách, které ovšem na pracovišti panují jen zřídka. Pracovník nemá ani možnost hned uplatnit své dovednosti a znalosti podle svých představ a někteří nedočkaví jedinci se velmi těžko smiřují s představou, že jejich kariérní postup nebude tak rychlý, jak si ho v představách naplánovali. Kromě rozvoje kariéry, u mnoha lidí dochází také k podstatným změnám v osobním životě. Člověk se osamostatňuje od svých rodičů, buduje vlastní domácnost a zakládá novou rodinu.

3. Období středního věku: je vymezeno od 35 do 55 let. Lidé v tomto období již mají za sebou založení rodiny a vybudování domácnosti a mohou tak více energie věnovat své kariéře. Většina z nich dosahuje poměrně stálého pracovního postavení, mají se svou prací relativně mnoho zkušeností a jejich životní plány mají zcela jasnou podobu. V tomto období lidé často také rekapitulují své dosavadní životní úspěchy a neúspěchy a některým to může přinést také pocity zklamání, protože svých vysněných cílů nedosáhli. Mezi třicátým a čtyřicátým rokem se u pracovníků může objevit kariérové plató. To znamená, že se dosavadní růst jejich kariéry najednou zastavil a stagnuje. Reakce na tento stav mohou

být různé, někteří hledají zdroj seberealizace v jiných oblastech než je práce a jiní naopak hledají nové zaměstnání, kde bude jejich potenciál lépe využíván.

4. Starší věk: je obdobím od 55 let až do konce kariéry, který je stejně jako její počátek do jisté míry individuální. Zatím, co s přibývajícím věkem ubývá psychických a fyzických sil, narůstají zkušenosti s prací. Mnoho lidí už nemůže vykonávat svou dřívější pozici, ale může být pro organizaci užitečným rádcem. Konec kariéry bývá různými lidmi přijímán různě. Někteří se do důchodu těší a nově nabytý čas věnují svým koníčkům, jiní se volného času spíše děsí, protože jejich kariéra byla také hlavní náplní jejich života. S tímto obdobím bývají také spojeny významné změny v osobním životě. Dospělé děti opouštějí domácnost rodičů a rodiče se musí znovu více orientovat na sebe a svůj život. (Bělohlávek, 1994).

3.3 Druhy kariéry

Existuje několik způsobů jak rozdělit jednotlivé druhy kariéry. Jedním z nich je rozlišení kariéry na vnitřní a vnější nebo také subjektivní a objektivní.

Subjektivní (vnitřní) kariéra se vztahuje k vnímání jednotlivých událostí jednotlivcem. To jak on oceňuje úspěšnost jednotlivých vývojových fází kariéry.

Objektivní (vnější) kariéra je zachycena v personální dokumentaci pracovníka, jako je jeho životopis, kde uvádí absolvované školy, kurzy, stáže a dosavadní praxi. Nevypovídá však o cílech člověka a o jeho spokojenosti s dosavadním průběhem své kariéry. (Clark, 1992 in Bělohlávek 1994)

Další typ dělení rozeznává čtyři druhy kariéry: stabilní, konvenční, nestabilní a difuzní.

Pro stabilní typ kariéry je charakteristická shoda mezi odbornou přípravou a profesí. Jedinec po ukončení odborné přípravy nastupuje do zaměstnání a nepřetržitě v něm působí. Často je s tím spojeno také dlouhodobé setrvání v jedné organizaci. Stabilní typ kariéry je charakteristický pro specializované profese a to jak vysokoškolské tak i dělnické.

Pro konvenční typ kariéry je typická profesní příprava, úvodní zkoušení a hledání vhodného zaměstnání a následná profesní stabilizace. Je to postup, který je možné sledovat ve všech druzích lidské činnosti.

Nestabilní typ kariéry charakterizuje střídání zkušebního období s fázemi relativní stability. Člověk s tímto typem kariéry obvykle nezůstává v jednom zaměstnání po celý život, ale střídá je a to ať už ze subjektivních nebo objektivních důvodů.

Difuzní kariéra může být také nazývána kariérou s mnohonásobnou volbou. Dochází při ní k časté frekvenci změn bez výrazného cíle. Pracovník si zpravidla vybírá svou profesi podle výhod, které mu poskytují. Tento typ kariéry je častý pro jedince s nízkou kvalitací. (Štikar a kol., 2003)

3.4 Kariérové typy

Kariéra každého člověka má jistý směr a cíl a smysl, kterým bývá uspokojení jeho základních potřeb. Toto základní zaměření Bělohlávek nazývá kariérový typ. (Bělohlávek, 1994). Různí autoři klasifikovali jedince podle kariérového typu. Dále jsou uvedeny známé teorie kariérových typů.

3.4.1 Hollanadova teorie

John Holland vytvořil teorii nazvanou Typy profesionální osobnosti. Jeho teorie vychází z předpokladu, že existuje vztah mezi osobností člověka a pracovním prostředím. Na základě tohoto předpokladu určil šest typů osobnosti a také šest druhů pracovního prostředí, které daným osobnostem odpovídá.

Realistický typ osobnosti: tento typ osobnosti se vyznačuje zálibou v činnostech vyžadující fyzickou sílu, zručnost a schopnost koordinace. Hodí se k němu motorické profesní prostředí. Uplatňuje se zejména v zemědělství a různých řemeslech.

Investigativní (zkoumavý) typ: upřednostňuje poznávací aktivity. Často se jedná o pracovníky v oblasti matematiky, fyziky nebo chemie. Tomuto osobnostnímu typu odpovídá intelektuální profesní prostředí.

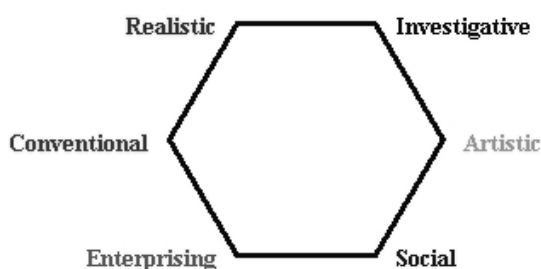
Umělecký typ: usiluje o vyjádření svých pocitů a emocí. Ideálním prostředím pro takto založené jedince je prostředí estetické. Lidé s touto osobností se uplatňují jako herci, hudebníci nebo spisovatelé.

Sociální typ: převažují u něj interpersonální aktivity, uplatňuje se zejména v sociální práci, učitelství, diplomacii nebo v oblasti poradenství. Vhodným prostředím pro tento typ osobnosti je podporující profesní prostředí.

Podnikavý typ: také rád pracuje s lidmi, ale na rozdíl od typu sociálního je rád vede. Mívá dobré řečnické a přesvědčovací schopnosti, jejichž pomocí dosahuje svých cílů. Tito jedinci se nejčastěji vyskytují v podnikatelské sféře, pracují jako obchodníci nebo právníci. Lidé tohoto typu nejraději pracují v motivačním profesním prostředí.

Konvenční typ: vyhledává činnosti, které jsou řízeny pravidly a jasnými normami. Tento kariérní typ se dobře uplatní v oblasti financí nebo účetnictví. K tomuto typu se nejlépe hodí konvenční profesní prostředí.

Holland jednotlivé typy uspořádal do šestiúhelníku (viz.obr.1) Typy v protilehlých rozích jsou v jistém smyslu opačné, naopak typy ležící vedle sebe jsou si dosti podobné. Žádný člověk nespadá přesně do jednoho typu, většinou jde o skloubení více typů. (Holland J., 1997 in Arnold a kol, 2007)



Obr.1

3.4.2 Teorie D.C.McClellanda

David C. McClelland založil svou teorii na preferenci potřeb. Vymezil tři základní potřeby: potřebu výkonu, přátelství a moci a na základě preference jedné z nich rozdělil lidi do tří skupin.

Potřeba výkonu: Lidé s vysokou potřebou výkonu se vyznačují touhou po osobní zodpovědnosti a samostatnosti. Rádi překonávají překážky a soutěží s ostatními. Volí si pro sebe přiměřeně náročné úkoly a stanovují si cíle, které jsou schopni splnit. Potřebují rychlou zpětnou vazbu. Tito lidé se často vyskytují v podnikatelské sféře a vedoucích pozicích, které vyžadují samostatné rozhodování a zároveň poskytují rychlou zpětnou vazbu o výsledku činnosti.

Potřeba afiliace: nazývána také potřebou přátelství. Lidé, kteří preferují tuto potřebu, usilují o vytvoření přátelských a vřelých vztahů. Jednoznačně dávají přednost práci v kolektivu. Takoví lidé se uplatňují v sociální práci, v personální oblasti nebo diplomacii.

Potřeba moci: Lidé, u kterých je dominantní potřeba moci, se projevují snahou řídit ostatní, ovlivňovat jejich jednání a přebírat za ně odpovědnost. Pokud tito jedinci uplatňují svou potřebu ku prospěchu ostatních, mohou z nich být dobří manažeři. (McClelland in Bělohlávek, 1994).

3.5 Rozdíly v kariéře mužů a žen

Přestože dnes již není nic výjimečného, že žena chodí do práce, rozdíly v kariéře mužů a žen jsou stále patrné.

Jako jeden z důvodů odlišné kariérní orientace na profesi u žen je uváděno mateřství a péče o děti. Přestože dnes na rodičovskou dovolenou mohou nastoupit také muži a převzít tak péči o domácnost a děti, model ženy na mateřské dovolené v naší společnosti stále převládá. Z tohoto faktu vyplývají také různá omezení, která mohou bránit růstu kariéry. Žena se obvykle nemůže a mnohdy také nechce účastnit aktivit, jako jsou školení mimo domov, delší služební cesty nebo práce přesčas.

S ohledem na tento fakt vymezují někteří autoři čistě ženské kariérové typy. Jedním z nich je konvenční kariéra, která představuje krátkou profesní epizodu před sňatkem a nástupem na rodičovskou dovolenou a poté svou kariéru ukončí.

Dalším typem je dvoustopý typ kariéry, který je charakteristický působením v práci do narození dítěte, poté odchodem na rodičovskou dovolenou a péčí o dítě a následným pokračováním v kariéře (Štikar a kol, 2003).

Přestože v dnešní době se stále více žen věnuje své kariéře, postavení žen a mužů na trhu práce je stále odlišné. V důsledku generových stereotypů stále dochází k rozdělení trhu práce na profese, kde pracují převážně muži a profese, kde pracují převážně ženy. Mezi výrazně feminizované obory patří školství a zdravotnictví a mezi typicky mužské prostředí patří politické a vysoké manažerské funkce. Tento rozdíl vyplývá jak z generově orientované socializace, která probíhá již od dětství a na jejímž základě jsou pohlavím přisuzovány určité charakteristiky, tak z diskriminačních praktik užívaných jak při přijímání do zaměstnání, tak pak i v zaměstnání samotném. (Křížková a Pavlica, 2004). Příkladem diskriminačních praktik při přijímání do práce jsou ženy do 30 let, u kterých většina zaměstnavatelů předpokládá, že budou mít brzy děti a považují je tak za nestabilní a rizikovou skupinu a bez ohledu na jejich ambice a schopnosti u nich předpokládají konflikt rodinné a pracovní role. (Křížková in Čermáková a kol, 2002). Čermáková uvádí, že tento trend je patrný zejména na vyšších a lépe placených postech. Důvodem je fakt, že mužská pracovní síla bývá automaticky považována za stabilnější, komplexnější, perspektivnější a výkonnější bez ohledu na skutečné schopnosti jedince. (Čermáková a kol, 2002 a). Podle některých zdrojů tyto rozdíly vyplývají z neochoty ženy pracovat v přesčasových hodinách, která je dána zejména péčí o domácnost. Čermáková však uvádí, že tato tvrzení se neopírají o žádnou seriózní vědeckou analýzu. (Čermáková 1997).

Vohlídalová se ve své analýze zabývala otázkou, zda muži a ženy skutečně nemají odlišný postoj k práci. Pokud by se tato hypotéza potvrdila, znamenalo by to, že odlišné postavení mužů a žen na trhu práce je tímto důvodem ospravedlnitelné. Pokud by ovšem k potvrzení hypotézy nedošlo, znamenalo by to, že rozdílné postavení mužů a žen na trhu práce je dáno především existujícími diskriminačními praktikami a neopodstatněnými generovými stereotypy. V reprezentativním šetření (2005), kterého se zúčastnilo 2716 mužů a 2651 žen ve věku od 25 do 54 let respondenti vyjadřovali své obecné postoje k práci, čeho si na práci nejvíce váží a kterým aspektům přiřkládají největší důležitost

Analýza prokázala, že neexistují výraznější rozdíly v postojích mužů a žen k práci. Představa, že ženy zastávají rezervovanější postoj k práci a že jsou méně ambiciózní než muži, tedy není ničím podložená. Práce totiž představuje pro velkou část žen, stejně jako mužů, důležitý zdroj osobní seberealizace. Neplatí přitom ani obecně přijímaná představa, že ženy jsou ve srovnání s muži méně ambiciózní v budování své pracovní kariéry a že nejsou ochotné se v práci dále vzdělávat. Ženy totiž možnosti kariérního postupu v práci a možnosti dalšího vzdělávání a školení přiřkládají stejnou důležitost jako muži. Ačkoliv se tedy ukázalo, že genderové rozdíly v postojích k práci jsou naprosto minimální, hlubší zkoumání přece jen potvrdilo předpoklad, že muži jsou více než ženy orientováni na materiální aspekty práce (tj. především na mzdu), což je nesporným důsledkem všeobecného společenského tlaku na to, aby právě muž převzal hlavní zodpovědnost za materiální blaho rodiny. (Vohlídalová, 2006).

4 PRÁCE A RODINA

Práce a rodina jsou dvěma základními oblastmi v životě většiny lidí. Tato kapitola se proto zaměřuje na popis vztahu mezi prací a rodinou a zabývá se také dvoukariérovým partnerstvím.

4.1 Vztah práce a rodiny

Zatímco v západních zemích má výzkum vztahu rodiny a práce tradici, v české psychologii zatím tomuto tématu nebyl věnován dostatek pozornosti.

V historii existují tři přístupy, které výzkumníci používali k charakterizování vztahu mezi rodinou a prací. Nejranější pohled na vztah práce a rodiny předpokládal, že se jedná o dvě zcela nezávislé oblasti, které se vzájemně neovlivňují. Vycházel z předpokladu, že lidé umí tyto dvě oblasti separovat ve všech sférách lidského života.

Modernější pohled na tento vztah předpokládá, že se obě oblasti vzájemně ovlivňují. Několik výzkumů naznačilo, že lidé si přenášejí své emoce, chování a vztahy vytvořené v práci do svého rodinného života.

V posledních letech se namísto statické analýzy hranic mezi rodinnou a pracovními oblastmi prosazuje spíše longitudinální zkoumání vztahu mezi pracovní a rodinnou oblastí v životě jedince nebo páru (Yuen, 1995).

Existuje několik teorií, které vztah práce a rodiny popisují.

Teorie segmentace předpokládá, že práce a rodina jsou zcela oddělené oblasti, které se vzájemně neovlivňují. Jinými slovy, je to stav, kdy nároky kladené pracovními rolí ovlivňují pouze pracovní sféru a mají minimální nebo vůbec žádný dopad na sféru rodiny a obráceně (Michel & Hargis, 2008).

Teorie facilitace práce a rodiny zkoumá, jak pozitivně se mohou práce a rodina ovlivňovat. Teorie facilitace předpokládá oboustranné působení, to znamená, že rodina může být přínosná pro práci, stejně jako práce pro rodinu. Odborníci se snaží objasnit, co facilitaci umožňuje. Mohou to být určité osobnostní rysy, mezi které patří extroverze, optimismus, tendence k pozitivním emocím nebo přesvědčení o vlastní zdatnosti. V pracovní oblasti je důležité, jak se člověk se svou prací ztotožňuje. Z hlediska pracovních podmínek vede k obohacení rodiny podněcující pracovní náplň, která vede k pocitu autonomie, možnost se vzdělávat a rozvíjet své kompetence (Wayne, Grzywacz, Carlson & Kacmar, 2007).

Teorie rovnováhy práce a rodiny řeší daný vztah z hlediska rovnováhy životních oblastí. Greenhouse, Collins & Show (2003) navrhli vlastní koncepci této teorie. Rovnováha práce a rodiny podle nich vyjadřuje stav, kdy je jedinec rovnoměrně angažován a také rovnoměrně spokojen v obou oblastech. Autoři rozlišili tři složky :

- Časovou rovnováhu: rovnoměrné rozložení času mezi pracovní a rodinnou roli
- Rovnováhu v angažovanosti: stejná angažovanost v obou rolích
- Rovnováhu ve spokojenosti: vyrovnaná míra spokojenosti v pracovní a rodinné roli

Podobnou koncepcí je rovnováha životních oblastí, která rozšiřuje použitelnost teorie rovnováhy i na osoby, které nemají rodinu. O rovnováze můžeme v tomto případě hovořit v případě, že jedinec vnímá čas věnovaný pracovním a soukromým aktivitám jako přiměřený. Rovnováha tedy spočívá v subjektivně vnímaném dostatku času jak na práci, tak na rodinu (Gröpel, 2006).

Teorie, které je v posledních letech věnována největší pozornost, je teorie konfliktu práce a rodiny. Proto této teorii věnujeme speciální kapitolu také v naší práci.

4.2 Konflikt práce a rodiny

Kahn a kol. se ve své práci Organizational stress domnívali, že významným zdrojem stresu v zaměstnání je interrolový konflikt, který je důsledkem protichůdných požadavků rolí, které člověk zastává v práci a rodině. (Kahn a kol. dle Noor, 2004).

Rané výzkumy nebraly ohled na směr působení faktorů jednotlivých oblastí. Teprve později začal být konflikt práce a rodiny zkoumán jako dvou-dimenzionální konstrukt, který obsahuje dva typy konfliktů - konflikt práce a rodiny (work-family conflict) a konflikt rodiny a práce (family-work conflict). (Ebej a kol. 2005). Konflikt práce a rodiny vzniká, pokud pracovní povinnosti jedince zasahují do jeho rodinného života. Například když si člověk nosí práci domů. Konflikt rodiny a práce nastane, pokud rodinné záležitosti jedince zasahují do jeho pracovního života (Noor, 2004).

Frone se svými kolegy také patřil k zastáncům dvou-dimenzionálního přístupu ke konfliktu práce a rodiny. Později však revidoval svou teorii a vznikl nový integrující přístup. Z tohoto pohledu, konflikt práce a rodina vede k pocitům přetíženosti a zvýšenému stresu v rodině, k němuž dochází z důvodu pracovních povinností. Naopak také hladina vyššího rodinného stresu ovlivňuje práci člověka a přispívá tak ke vzniku konfliktu rodina a práce (Frone a kol., 1997).

Kromě dělení konfliktu práce a rodiny podle směru působení, je možné tento interrolový konflikt dělit také podle aspektu, který v něm hraje nejdůležitější roli. Jedná se o konflikt z nedostatku času, konflikt vyplývající z napětí a konflikt vyplývající z chování (Greenhouse, Beutell, 1985).

Konflikt, vyplývající z nedostatku času, (*Time-based conflict*) spočívá v tom, že jedinec věnuje čas vykonávání jedné role a nemůže jej využít k vykonání role druhé. Z pracovní sféry tento druh konfliktu ovlivňuje počet odpracovaných hodin za týden, rozvržení směn nebo doba strávená dojížděním do práce. Z oblasti rodiny hraje důležitou roli, zda člověk žije v manželství či partnerství, zda má děti a také kolik času tráví prací jeho partner.

Konflikt vyplývající z napětí (*Strain-based conflict*) spočívá v tom, že napětí, které vzniká v souvislosti s vykonáváním jedné role, znemožňuje optimální výkon role druhé. Zdrojem konfliktu v oblasti práce může být nedostatečná podpora ze strany vedení, neuspokojivé vztahy na pracovišti a také fyzická a psychická náročnost práce. (Pleck, 1980; Burke et al., 1980; in Greenhaus & Beutell, 1985) Zdroje stresu mohou pocházet také z oblasti rodiny. Mezi významné stresory patří konflikty v rodině. Důležitou roli hrají také představy o rozvržení rolí v rodině a také postoje partnerů k práci partnerek. Eiswirth-Neems & Handal, 1978; in Greenhaus & Beutell, 1985).

Posledním typem je konflikt vyplývající z chování (*Behavior-based conflict*). Tento typ konfliktu nastává, jestliže chování, které je vyžadováno při výkonu jedné role, je nekompatibilní s požadavky role druhé. Příkladem jsou manažeři, kteří při výkonu své profese bývají sebejistí a citově chladní. Rodina však obvykle vyžaduje spíše zájem a citovou vřelost. Pokud člověk není schopen své chování přizpůsobit a uspokojit očekávání, může nastat interrolový konflikt. (Greenhouse, Beutell, 1985).

4.2.1 Příčiny konfliktu práce a rodiny

Cílem studií, které se zabývají konfliktem práce a rodiny, je najít nějaké příčiny, které tento konflikt způsobují. Lilian Ebey (2005) Společně s týmem výzkumníků provedli analýzu odborných textů a došli k závěru, že příčiny konfliktu práce a rodiny můžeme najít ve třech základních oblastech. V oblasti pracovní, rodinné a pak také v oblasti individuální (osobnostní a sociodemografické faktory).

V pracovní sféře se jedná například o:

- Nízké nebo nespravedlivé platové ohodnocení

- Nepravidelná pracovní doba
- Práce na směny a o víkendech
- Nedostatečná podpora ze strany zaměstnavatele
- Vysoké pracovní nasazení a silná loajalita k zaměstnavateli

V rodinné sféře se jedná o:

- Vysoký počet dětí
- Neshody s partnerem nebo s jinými členy rodiny
- Vysoké nároky na péči o děti a rodinu
- Nedostatečná podpora rodiny (Ebey et al., 2005)

4.2.2 Důsledky konfliktu práce a rodiny

Konflikt práce a rodiny ovlivňuje celý život jednice. Promítá se do pracovní a rodinné oblasti a má vliv také na tělesné a duševní zdraví.

V oblasti práce bývá konfliktem nejčastěji ovlivněna pracovní spokojenost. Bruck, Allen & Spencer (2002) ve své studii zjistili, že na pracovní spokojenost má největší vliv konflikt, který vychází právě z pracovní oblasti. Konflikt, který má svůj původ v rodinné oblasti, ovlivňuje pracovní spokojenost podstatně méně. Prokázán byl také fakt, že konflikt práce a rodiny ovlivňuje pracovní spokojenost statisticky významně více u žen než u mužů, což si autorky vysvětlují tím, že ženy mnohem více usilují o sladění své pracovní a rodinné role. (Grandey, Cordeiro & Counter, 2005)

V rodinné sféře byl nejčastěji zkoumán vliv konfliktu práce a rodiny na spokojenost s rodinným životem. Ve výzkumech nebylo jednoznačně prokázáno, že by konflikt působil na spokojenost s rodinným životem pouze u jednoho pohlaví. Některé sice zjistily souvislost pouze u žen, jiné však tento výsledek vyvrátily. (Bedeian et al. 1988, Parasurman et al., 1992; dle Eby et al., 2005).

Mnoho výzkumů se zabývalo také vlivem konfliktu práce a rodiny na zdravotní a psychický stav. Frone zjistil, že jak konflikt pramenící v rodinné oblasti, tak konflikt vycházející z oblasti pracovní, korelují s poruchami nálady, úzkostnými stavy a užíváním návykových látek. Frone, Russell & Cooper (1997) zkoumali zdravotní důsledky konfliktu práce a rodiny a také rodiny a práce v longitudinální studii. Zdravotní důsledky byly zkoumány s odstupem čtyř let. Konflikt, který vycházel z rodinné oblasti, vedl ke zvýšené depresivitě, hypertenzi a zhoršené tělesné kondici. Konflikt, který vycházel z oblasti práce, častěji souvisel se zvýšenou konzumací alkoholu.

4.3 Dvoukariérová partnerství

Pojem dvoukariérová manželství byl poprvé v sociologii použit ke konci 60. let Rapaportovými, kteří tak označovali páry, ve kterých vykonávaly placené zaměstnání nebo dokonce podnikaly ženy žijící v manželství. Do té doby bylo v západoevropských zemích typické, že pracovaly pouze svobodné matky nebo vdovy. Označení dvoukariérové manželství bylo tedy v té době používáno pro rodiny, kde kromě muže, pracovala v kvalifikované profesi mimo rodinu také jeho manželka. (Rapaport & Rapaport, 1969). Tyto rodiny byly v jistém směru vnímány jako revoluční, neboť v 60. letech byl stále častější, než model pracující ženy, model ženy pečující o domácnost. Naproti tomu u nás byl trend zcela opačných. V 60. letech minulého století u nás pracovala ve stálém a placeném zaměstnání většina žen (Maříková, 2000).

Jak je uvedeno již v kapitole věnované kariéře, tento pojem nebyl a není chápán jednotně a proto ani dvoukariérová manželství nebyla pojímána stejně. Když na Západě vzrostl počet zaměstnaných žen, začalo se rozlišovat mezi rodinami dvoupříjmovými a dvoukariérovými. Dvoukariérová manželství byla ta, která měla vyšší příjmy, partneři trávili v práci více času a dosahovali vyšších hierarchických pozic a vyššího společenského statusu. Z uvedeného dělení je jasné, že kariéra nebyla pojímána pouze jako pracovní dráha jedince, ale naopak jako jeho sociální vzestup (Maříková, 2000).

Podle Možného jsou dvoukariérová manželství tvořena páry špičkových pracovníků, jak ve sféře umění, tak ve světě vědy a politiky a také vysokoškolsky vzdělanými páry (Možný, 1983). Později bylo toto pojetí rozšířeno také o páry, které podnikají a páry, které pracují ve středním a vyšším managementu (Maříková, 2000).

Tato práce se ve své praktické části zabývá výzkumem kariérových kotev a životní spokojeností u pracujících rodičů. Nepovažujeme proto za nutné rozlišovat dvoukariérová a dvoupříjmová manželství, protože fakt, že oba rodiče pracují a svůj čas musí dělit mezi práci a rodinu může ovlivnit jejich životní spokojenost.

Dvoukariérová manželství přinesla velkou sociální změnu, kterou je změna postavení žen ve společnosti a také změna postojů, stylu života a hodnot. Došlo také k redefinování klasického vztahu mezi prací a rodinou. Dříve bylo zaměstnání a s ním spojená kariéra výhradně oblastí muže, zatímco žena pracovala pouze v domácnosti. V případě dvoukariérového manželství se musí oba partneři snažit skloubit dohromady jak sféru zaměstnání, tak sféru rodiny. (Silberstein, 1992). Takže zatímco dříve byla rozdělována mužská pracovní role a ženská rodinná role, v současnosti je mužská pracovní role,

mužská rodinná role a ženská pracovní role a ženská rodinná role. (Pleck, 1977. In Sliberstein, 1992).

Zvládat obě tyto role je pro partnery poměrně náročné a vyžaduje pochopení a podporu ze strany obou partnerů. Existuje několik způsobů, jak si partneři tuto podporu vyjadřují. Jedním z nich je emocionální podpora, kdy si partneři vzájemně sdělují své pracovní problémy a snaží se pomoci s jejich řešením. Další sférou podpory je péče o domácnost a děti. Dvougariérové manželství by nemohlo fungovat bez rozdělení domácích prací. Významná je také finanční podpora partnerů, kdy je v současné době ze stále více mužů sejmuto pocit, že musí finančně zajistit rodinu, což jim poskytuje větší svobodu při případné změně zaměstnání. (Sliberstein, 1992). Ne všechna manželství však fungují takto ideálně.

Clark se rovněž zabýval dvougariérovým manželstvím a na základě kariéry rozdělil rodiny do několika skupin:

Rodiny přizpůsobivé: v těchto rodinách jeden z partnerů omezí svou kariéru a zaměří se více na chod rodiny a druhý svou kariéru dále rozvíjí.

Rodiny soupeřící: oba partneři jsou silně orientováni na kariéru a žádný z nich není ochoten ustoupit ani nijak omezit své pracovní nasazení. Potíže mohou nastat, zejména pokud je jeden úspěšnější než druhý.

Rodiny spojené: v tomto případě má kariéra prioritu, ale nejsou zde patrné žádné projevy nepřátelství ani soupeřivosti. Naopak je zde prostor pro společné soužití. Opačnou verzí jsou rodiny, kde je oboustranné upřednostnění rodiny.

Rodiny balancující: tyto rodiny chtějí uspět jak v kariéře, tak zároveň kladou velký důraz na domácnost. (Clark 1992, in Bělohlávek, 1994).

Dvougariérová manželství mají jak své výhody, tak nevýhody. Jednou z výhod jsou dva příjmy, které přispívají k vyšší životní úrovni rodiny. Další je možnost jednoho z partnerů opustit zaměstnání v případě, že není spokojený a neobávat se o fungování rodiny. Totéž platí i při ztrátě zaměstnání jednoho z partnerů. Nespornou výhodou je také nezávislost partnerů na sobě navzájem, protože každý má svůj výdělek a není odkázán na prostředky poskytnuté druhým partnerem, což vede k větší rovnováze ve vztahu. (Bělohlávek, 1994).

Nevýhodou může být pocit přetížení ze zvládnání všech povinností. Manželé často uvažují o tom, zda hektické tempo a zvládnání všech povinností si nevybírání svou daň na jejich partnerském vztahu. Problémem je také nedostatek času, který by mohli strávit společně (Gilbert, 1985).

5 ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST

Naše práce se ve své praktické části zabývá kariérní orientací a životní spokojeností u zkoumaných rodin. Proto považujeme za nutné zařadit nyní samostatnou kapitolu o životní spokojenosti. Životní spokojenost se v poslední době dostává do popředí zájmu nejen v oblasti medicíny, ale také v oblasti psychologie. Podle Marklové za tímto rostoucím zájmem spočívá určitý odklon od problémů přežití a ryze materiálních hodnot a naopak rostoucí zájem o individualitu člověka, jeho pohodu a faktory, které ji ovlivňují a celkové zvýšení kvality života jednotlivce (Marklová, 2007). Tato kapitola se proto zabývá vymezením pojmu životní spokojenost, faktory, které jí ovlivňují a vztahem životní spokojenosti a pracovní kariéry.

5.1 Vymezení pojmu životní spokojenost

Vymezení pojmu životní spokojenost je velmi náročné, protože v literatuře jsou často zaměňovány pojmy životní spokojenost, subjektivní dobré zdraví nebo kvalita života. Jednota ovšem panuje v názoru, že kognitivní a afektivní komponenty všech oblastí života mohou ovlivňovat životní spokojenost.

Hnilica ve své výzkumné studii vychází z modelu, podle kterého je: „*Celková spokojenost se životem lineární, aditivní funkcí spokojenosti v jednotlivých oblastech, k nimž patří rodina, přátelé, zdraví, práce atd.*“ (Hnilica, 2004, 193). Z této definice jednoznačně vyplývá, že celková životní spokojenost je závislá na spokojenosti v jednotlivých oblastech života.

Kebza a Šolcová však ve své práci uvádějí, že odlišování životní spokojenost a subjective well-being není v odborné literatuře zcela jednotné a tudíž je používání těchto pojmů poněkud problematické. V české literatuře je navíc problémem to, že se doposud nevžil český ekvivalent pro tento pojem. Pravděpodobně nejvýstižnějším překlad je osobní pohoda (Kebza, Šolcová, 2003).

Rybářová uvádí, že subjective well-being, bývá často rozdělena do dvou kategorií. První z nich tvoří emoční stav, pocit radosti a druhou kognitivní stav, proces zhodnocení vlastního života. Životní spokojenost je tedy kognitivní složkou osobní pohody (Rybářová, 2009).

Blatný (2010) životní spokojenost popisuje jako dlouhodobý emoční stav, který reflektuje celkovou spokojenost s vlastním životem.

5.2 Faktory ovlivňující životní spokojenost

Jedním z prvních autorů, kteří se životní spokojeností zabývali, byl Warner Wilson. Podle něj byla spokojená osoba zdravá, mladá, bohatá, měla dobré vzdělání, byla dobře placená, optimistická a extrovertní, neměla žádné větší starosti, byla nábožensky založená a měla vysokou pracovní morálku. Nebyla ale prokázána žádná souvislost s pohlavím ani s úrovní rozumových schopností (Wilson dle Diener, 1999). Tato teorie vychází z toho, že pokud jsou naplněny základní lidské potřeby, tak je člověk šťastný.

V současné době, už toto vymezení životní spokojenosti není dostačující a narůstá počet výzkumů, které se snaží najít přesnější faktory ovlivňující spokojenost. Například Gröpel (2006) uvádí výzkumy, které potvrdily vztah životní spokojenosti k rovnováze životních oblastí (např. Adam et al., 1996; Arye, 1992; Fischer, 2002; Greenhaus et al., 2003; Noor, 2004; Rice et al., 1992).

Existuje také několik zdrojů, které uvádí konkrétní faktory ovlivňující osobní pohodu. Diner rozlišuje proměnné do pěti základních skupin:

- situační proměnné
- osobnost
- diskrepanční teorie
- cíle a hodnoty
- adaptace a mechanismy zvládnání (*coping*) (Diener a kol 1999).

Binerová ve své práci uvádí čtyři druhy faktorů podílejících se na osobní pohodě:

- demografické faktory
- faktory chování a projevů chování
- osobnostní faktory
- biologické faktory (Binerová, 2008).

5.2.1 Demografické faktory

Tímto faktorem se jako jeden z prvních zabýval Wilson. Ve svých pracích zkoumal vliv zdraví, příjmů, náboženství, věku, pohlaví, manželství, pracovní morálky a vzdělání.

V závislosti na pohlaví výzkumy neprokázaly výraznější rozdíl mezi osobní spokojeností mužů a žen. V některých výzkumech byli spokojenější muži a v jiných zase ženy. V reprezentativních studiích Fahrenberga (1994, dle Rodný & Rodná, 2001) se jevíli přece jen spokojenější muži. Rozdíl ve spokojenosti mužů a žen nezjistil ani výzkum, který se zabýval tím, jak šťastní se cítí lidé v 21 evropských zemích Evropy. (Hamplová, 2006)

Z hlediska věku se dříve předpokládalo, že mladí lidé budou se svým životem celkově spokojenější. Ukázalo se však, že z hlediska věku, je výhodnější zkoumat jednotlivé oblasti životní spokojenosti zvlášť. Výzkumy v posledních letech však naznačily, že s rostoucím věkem sice klesá spokojenost se svým zdravotním stavem, ale naopak se objevuje vyšší spokojenost s finanční stránkou a rovněž celková životní spokojenost s přibývajícím věkem vzrůstá.

Velmi jednoznačné byly výsledky zabývající se vlivem manželství a rodiny na spokojenost se životem. Lidé, kteří žijí v manželství nebo partnerském vztahu a dostává se jim podpory ze strany rodiny a přátel, jsou se svým životem výrazně spokojenější. (Rodný & Rodná, 2001). Hamplová (2004) ve svém výzkumu upozornila, že tato spokojenost se projevuje pouze v případě, že jsou ve vztahu šťastní oba manželé, v případě, že jeden z nich je se vztahem nespokojen, celková životní spokojenost se snižuje.

Výzkumy se také zabývaly vztahy mezi religiozitou a osobní spokojností člověka. Výsledky výzkumů se poněkud liší, ale dá se předpokládat, že víra v boha napomáhá ke zvládnutí náročných životních situací (Kebza, Šolcová, 2005).

Jednoznačně pozitivní vliv na životní spokojenost byl prokázán u socioekonomického statusu. Tento status je ovlivněn vzděláním, příjmy a povoláním. Příjem hrál zásadní roli do získání určité hranice, která je považována za standard. Od toho okamžiku hrály roli také další aspekty, jako je porovnávání se s okolím. Finanční ohodnocení nejvíce ovlivňovalo pracovní spokojenost. Vzdělání bylo ve spojitosti s životní spokojeností vnímáno spíše jako prostředek dosažení lepší práce a vyššího platu. (Rodný & Rodná, 2001) Diener ve své práci došel k závěru, že vzdělanější lidé jsou spokojenější než lidé

s nižším vzděláním. Také on předpokládá, že vliv vzdělání je do jisté míry zprostředkovaný – lidé s vyšším vzděláním mají lepší zaměstnání a vyšší plat. (Diener & kol, 1993 dle Blatný, 2010)

Dalším demografickým faktorem je počet dětí v rodině. Ani výzkumy, které se zabývají vlivem dětí na životní spokojenost, nejsou zcela jednotné. Angeles (2010) ve své studii došel k závěru, že s rostoucím počtem dětí se zvyšuje životní spokojenost. Tato úměra však platí pouze u rodičů, kteří společně vychovávají vlastní děti. Celá řada výzkumů dopěla k závěru, že děti v rodině životní spokojenost významně neovlivňují. Příkladem může být Obradovic (2000), který prováděl výzkum životní spokojenosti v Chorvatském městě Záhřeb a přestože předpokládal, že děti budou jedním z činitelů, který životní spokojenost ovlivní, tento vztah se ve výzkumu nepotvrdil. K závěru, že děti nemají vliv na životní spokojenost dospěli také Frey a Stutzer (2000). Peiró (2002) zkoumal spokojenost v patnácti zemích světa a došel k závěru, že s vyšším počtem dětí klesá spokojenost rodičů v oblasti financí.

5.2.2 Faktory chování a projevů chování

Diner ve své publikaci zmiňuje, že v některých studiích se prokázal vztah mezi osobní spokojeností a sociální aktivitou, ale jiné studie ho naopak nepotvrdily. Na základě těchto výsledků usoudil, že vzájemný vztah osobní spokojenosti a sociální aktivity je složitější než se předpokládalo. Ze studií není ani jasný směr tohoto vlivu. Je možné, že více sociálního kontaktu dělá lidi šťastnější, ale také, že šťastnější lidé jsou více sociálně aktivní a častěji chodí do společnosti. (Diener, 1984).

Další faktor patřící do této skupiny jsou životní události. Jedná se jak o ty velké události, které mají pro život zásadní význam, tak také ty malé tzv. „daily hassles“ – mrzutosti všedního dne a „uplifts“ – radosti všedního dne. Koncept životních událostí se neobjevuje pouze v psychologických výzkumech, ale také ve zdravotnictví, kde odborníci zkoumali, zda existuje souvislost mezi některými životními událostmi a onemocněními, která se po nich mohou objevit. Některé výzkumy prokázaly, že „daily hassles“ a „uplifts“ ovlivňují zdravotní stav i subjektivní pocit osobní pohody. V průběhu týdne se tyto události kumulují, což ve výsledku může lidskou psychiku ovlivnit negativněji než velké životní události. (Výrost, Slaměnik, 2001). Podle některých autorů mohou vnější události (pozitivní i negativní) způsobit změny v úrovni osobní spokojenosti, pouze pokud se významně odchýlí od běžné životní zkušenosti. Po přizpůsobení se těmto novým

okolnostem se osobní spokojenost vrací na svou původní úroveň (De Neve, Cooper 1998 dle Blatný, Plháková, 2003). Seidlitz a Dinner prokázali, že šťastní lidé si také vybavují více pozitivních událostí a těm neutrálním mají větší tendenci přisuzovat pozitivní význam.(Seidlitz & Dinner 1993 in Binarová, 2008).

Posledním faktorem patřící do této kategorie jsou aktivity. Diener uvádí, že existují dva druhy studií na téma aktivity a osobnostní pohody. První skupina říká, že dlouhodobé změny v aktivitách jsou doprovázeny změnami v osobní spokojenosti, ale druhá skupina teorií tento vztah nepotvrdila. Tento rozpor může být způsoben tím, že koncept aktivity není zcela jasně a jednotně vymezený a obsahuje tak příliš velké množství jevů, sociálních aktivit, fyzických aktivit, zájmů a koníčků (Diener, 1984).

5.2.3 Osobnostní faktory

Jedním z nejdůležitějších, ne-li úplně nejdůležitějším, předpokladem osobní spokojenosti je osobnost člověka.

Jedním z osobnostních faktorů ovlivňujících osobní spokojenost je sebeúcta. Blatný (2001) považuje pozitivní hodnocení vlastní osoby za jeden z hlavních faktorů životní spokojenosti. Zajímavým zjištěním je také to, že pokud jsou lidé nešťastní, klesá jejich sebeúcta. Tento fakt naznačuje, že mezi sebeúctou a životní spokojeností existuje obousměrný vztah (Hnilica, 2004).

Podle Dienera je z hlediska osobní spokojenosti také velmi důležité to, jak je člověk strukturován. Zastává názor, že někteří lidé mají temperamentové predispozice k tomu, aby byli šťastní (Diener in Gröpel, 2006). Gröpel je ve svém tvrzení poněkud opatrnější. Usuzuje, že osobnost má jisté predispozice k emočním reakcím, ale aktuální zážitky mají vliv na aktuální osobní spokojenost (Gröpel, 2006). Asi největší pozornost v souvislosti s temperamentovými rysy je věnována extroverzi a neuroticismu. Podle výzkumů jsou spokojenější extroverti a emočně stabilní jedinci (Blatný, Osecká, 1998). Gröpel tvrdí, že extroverti prožívají více pozitivních emocí než introverti. Tento fakt souvisí s větší vnímavostí extrovertů k odměnám, které získávají zejména ze sociálních situací, ve kterých se vyskytují častěji než introverti (Gröpel, 2006).

Zkoumány byly také souvislosti mezi dimenzemi životní spokojenosti a rysy osobnosti, měřené dotazníkem temperamentu a zaměřenosti osobnosti (TEZADO). Osoby spokojené se životem lze charakterizovat jako cílevědomé, extravertované, emočně stabilní, pozitivně naladěné a rychle se rozhodující. Z hlediska pětifaktorového modelu osobnosti, životní

spokojenost koreluje nejsilněji s extroverzí, emoční stabilitou, svědomitostí a přívětivostí. (Blatný et al., 2005)

Dalším faktorem, který je spojován s osobní spokojeností, je inteligence. Tento vztah se však buď nepotvrdil vůbec, nebo byl efekt spíše opačný. Diener se domnívá, že tento fakt je způsoben tím, že vyšší IQ s sebou přináší také vyšší aspirace a touhu dosáhnout vyšší cíle (Diener 1984).

Rysem, který pozitivně ovlivňuje osobní pohodu, je vnitřní lokalizace kontroly, která se projevuje sklonem vidět věci, jako události ovlivnitelné vlastní osobou, nahlížením na vlastní výkony, jako na výkony způsobené vlastními schopnostmi. (Výrost, Slaměník, 2001).

S osobní pohodou je spojován také optimismus. Tiger definoval optimismus jako: *„adaptivní, vývoj lidské civilizace stimulující charakteristiku podmíněnou geneticky. Definoval ho jako náladu či postoj, který je spojen s očekáváním žádoucí materiální i sociální budoucnosti.“* (Tiger, 1978 in Dosedlová, 2005, s. 45). Takové očekávání se pojí s příjemnými pocity, které souvisí i s osobní pohodou.

5.2.4 Biologické faktory

Jedním z nejdůležitějších faktorů životní spokojenosti je zdravotní stav. Výzkumy odhalily úzkou souvislost mezi zdravotními obtížemi a nižší životní spokojeností. Prokázalo se také, že osoby se zdravotním postižením nebo omezením jsou ve srovnání s ostatními osobami méně šťastné. (Rodný & Rodná, 2001)

Studie také prokázaly pozitivní souvislost mezi tělesnou aktivitou a duševním stavem a zvládnutím stresových situací, což se dále projevuje také v celkové spokojenosti se životem. (Blatný a kol., 2005). Ke spokojenosti se životem přispívá také aktivní trávení volného času, které je možné právě pokud člověk netrpí zdravotními obtížemi. (Rodný & Rodná, 2001)

Diener říká, že přístupy zaměřené na zkoumání všech výše zmíněných faktorů a jejich vlivu na životní spokojenost jsou vzájemně komplementární. Vědci se přiklánějí k předpokladu, že různé strategie fungují odlišně u různých lidí a v různém prostředí. Z toho vyplývá, že ztrácí smysl hledat jednu příčinu osobní pohody, ale je nutné zaměřit se na vzájemnou interakci vlivů kultury, osobnosti, hodnot, cílů a situačních proměnných. (Diener, 1999).

PRAKTICKÁ ČÁST

6 PŘEHLED HLAVNÍCH TEORETICKÝCH A PRAKTICKÝCH PROBLÉMŮ PRÁCE A JEJÍ CÍLE

Jak vyplývá z teoretické části této práce, kariéra a rodina jsou dvěma nejdůležitějšími oblastmi života. Obě tyto sféry člověku pomáhají uspokojit jeho potřeby a naplnit jeho představy o spokojeném životě. Práce a rodina však nejsou dvěma izolovanými oblastmi, ale existuje mezi nimi mnoho souvislostí. Teoretická část práce se zabývá důležitostí rodiny, práce a kariéry pro člověka, vzájemnými vztahy mezi pracovní a rodinnou sférou a také vlivem obou sfér na životní spokojenost.

Na základě studia odborné literatury můžeme říct, že v současné době se za nejvýznamnější vztah mezi sférou práce a rodiny považuje jejich konflikt. Konflikt práce a rodiny je interrolovým konfliktem, kdy požadavky, které jsou na člověka kladeny v jedné oblasti, komplikují naplnění požadavků oblasti druhé (Greenhouse & Beutell, 1985). Spokojenost v pracovní a rodinné oblasti má také vliv na celkovou životní spokojenost. Podle mnohých výzkumů, jsou lidé, kteří žijí v manželství nebo partnerství, se svým životem výrazně spokojenější (Rodný & Rodná, 2001). Také spokojenost v oblasti práce se odráží v celkové životní spokojenosti. Podle mnohých výzkumů je vůbec nejdůležitější, zda člověk vůbec práci má (Diener et al., 1999), významná se však ukázala také spokojenost s prací samotnou. (Hamplová, 2004)

V obecné rovině je výzkumným problémem naší práce zmapování vzájemných vztahů mezi rodinnou oblastí, pracovní oblastí a životní spokojeností. Výzkum se zaměřuje na rodiny s předškolními a školními dětmi, ve kterých je skloubení obou sfér každodenní nutností. Pracovní a rodinná sféra je v psychologii zkoumána již delší dobu. Přestože v posledních letech narůstá počet studií, které zkoumají vzájemné souvislosti mezi oběma sférami (Gillernová & kol., 2011), stále se domníváme, že souvislosti mezi pracovním a rodinným životem, nebyly v české populaci dostatečně prozkoumány.

V empirické části práce se soustředíme zejména na zjišťování životní spokojenosti sledovaného souboru, jejich kariérovou orientaci a vzájemnou souvislost mezi oběma oblastmi.

Vzhledem k explorativní povaze našeho výzkumu, považujeme za základní, stanovení a naplnění výzkumných cílů. Formulovali jsme rovněž tři hypotézy, které považujeme za dostatečně teoreticky a empiricky podložené.

6.1 Cíle práce

V práci jsme si stanovili následující cíle:

- Zjistit dominantní kariérovou orientaci a míru životní spokojenosti v jednotlivých dimenzích dotazníku životní spokojenosti u zkoumaného souboru
- Zjistit, zda se kariérová orientace a míra životní spokojenosti v jednotlivých dimenzích liší z hlediska pohlaví
- Zjistit, zda u sledovaného souboru existuje souvislost mezi kariérovou orientací, dimenzemi životní spokojenosti a věkem
- Zjistit, zda existují rozdíly v kariérové orientaci a spokojenosti v jednotlivých dimenzích životní spokojenosti podle počtu dětí
- Zjistit, zda se u sledovaného souboru liší dominantní kariérová orientace a míra spokojenosti v jednotlivých dimenzích z hlediska vzdělání
- Zjistit zda u respondentů existuje statisticky významná souvislost mezi dominantními kariérovými kotvami a jednotlivými dimenzemi životní spokojenosti
- Zjistit, zda existuje rozdíl ve spokojenosti v jednotlivých dimenzích životní spokojenosti na základě toho, jakou primární kariérovou kotvu si respondenti zvolili

Formulovali jsme si tyto hypotézy:

- H_1 : Míra životní spokojenosti v oblasti finance bude u sledovaného souboru statisticky významně vyšší u osob s vysokoškolským vzděláním než u osob ostatních
- H_2 : S vyšším počtem dětí bude u sledovaného souboru statisticky významně nižší spokojenost v oblasti financí.
- $H_{3:U}$: Osoby s nižší mírou spokojenosti v oblasti práce a zaměstnání budou statisticky významně méně spokojené také v dimenzi celková životní spokojenost

7 METODOLOGICKÝ RÁMEC VÝZKUMU

7.1 Výzkumný design

Prováděný výzkum má ryze kvantitativní charakter. Používá statistické metod k popisu společenských jevů. Výzkum byl prováděn na 151 rodinách. Data byla nasbírána z části v rámci projektu Práce a rodina (127 rodin), který probíhal na naší katedře, a zbylých 24 rodin bylo dodáno po skončení projektu. K výběru výzkumného souboru jsme nejprve použili metodu záměrného výběru. Oslovili jsme ve svém okolí rodiny, u kterých jsme chtěli provádět výzkumné šetření a zkoumat tak míru určitých faktorů. V návaznosti na tuto techniku jsme dále použili metodu lavinového výběru známou pod názvem snowball nebo-li sněhová koule. Tato metoda spočívá v tom, že požádáme respondenty, kteří se našeho výzkumu zúčastnili, aby nám pomohli zprostředkovat setkání s dalšími rodinami vhodnými do našeho výzkumného projektu. Část (Ferjenčík, 2000). Část rodin byla oslovena prostřednictvím jejich dětí, studentů gymnázia, kteří ve škole dostali dopis pro rodiče s žádostí o účast na výzkumu. Na sběru dat se podílelo šest asistentek výzkumu, které jsou studentkami psychologie.

Rodiče, kteří souhlasili s účastí na výzkumu, dostali dvě baterie dotazníků. Jedna baterie byla pro otce a druhá pro matku. Každá baterie obsahovala šest dotazníků: Dotazník životní spokojenosti (Fahrenberg at al.), Škálu rodinného prostředí (Kollárik, Hargášová), Test kariérových kotev (Schein), Family Hardiness Index (McCubbin et al.) a krátké škály – Škálu pro zjišťování pocitu množství času pro práci a sociální život (Gröpel), škály rodina-práce a práce-rodina (Netemeyer et al.). Vyplněné dotazníky rodiče odevzdávali buď přímo asistence nebo prostřednictvím třetí osoby.

Vzhledem k počtu dotazníků a časové náročnosti část oslovených párů účast na výzkumu odmítla. Část párů nevyplnila správně některé dotazníky a část z nich některé dotazníky nevyplnila vůbec. Z těchto důvodů bylo nutné takové páry z výzkumu vyřadit. Celkový počet vyřazených párů nebyl přesně evidován. Celkově lze získávání respondentů označit za obtížné. Z tohoto důvodu považujeme všechny páry, které se zúčastnily našeho výzkumu za ochotné a tuto vlastnost bereme také v potaz při interpretaci výsledků.

Při realizaci našeho šetření nebyla opomenuta ani jeho etická stránka. Páry, které asistentky oslovily přímo, byly při předání dotazníků ústně informovány o dobrovolnosti účasti na výzkumu. Rodičům, kteří byli osloveni prostřednictvím svých dětí, byla nejprve

zaslána žádost o účast na výzkumu a sada byla doručena pouze těm rodičům, kteří s účastí na výzkumu písemně souhlasili. Všechny distribuované sady obsahovaly také průvodní dopis (přílohač.3), který informoval rodiče o účelu šetření a také o zajištění anonymity. K dotazníkovým sadám byly také přiloženy neprůhledné papírové obálky, aby se minimalizovalo riziko, že s daty bude nakládat někdo neoprávněný. Navracené vyplněné sady byly označeny kódy. Kód se skládal z iniciál sběratelky, čísla rodiny a symbolu pro pohlaví. Kód měl tedy následující podobu MZ 1/M, MZ 1/Ž. Baterie byly dále rozděleny na jednotlivé dotazníky a každá z asistentek si vzala jeden druh dotazníků a vyhodnotila je pro celou skupinu respondentů. Tento postup zajistil, že při vyhodnocení neměla jedna asistentka přístup k vyplněným dotazníkům a demografickým datům současně, což snížilo šanci, že některá z asistentek na základě vyplněných dotazníků identifikuje konkrétní rodinu. Výsledky všechny asistentky zpracovaly do tabulky v programu Microsoft Excel a poskytly ostatním studentkám v souladu s jejich výzkumnými záměry.

7.2 Popis a charakteristika výzkumného souboru

Nutnost kombinovat pracovní a rodinný život se týká především rodičů s nezletilými dětmi. Proto jsme si tuto skupinu rodičů vybrali jako výzkumný soubor pro náš výzkum. Ve svém výzkumu se zaměřujeme na úplné rodiny. Prvním důvodem, pro tuto volbu byla snaha získat testové baterie od obou rodičů, dalším důvodem pak byl fakt, že v neúplných nebo nově založených rodinách mohou do sledovaných charakteristik vstupovat i jiné intervenující proměnné a proto je vhodné data z různých typů rodin nemíchat. Navíc podle statistického úřadu jsou úplné rodiny stále nejčastějším typem rodiny v naší společnosti. Na základě sčítání lidu, domů a bytů z roku 2001 bylo zjištěno, že úplná rodina se závislými dětmi představuje 25,5% podíl všech domácností, neúplná rodina se závislými dětmi 8% podíl všech domácností (dle CSÚ, in Šťastná, 2005).

Náš výzkumný soubor se skládá ze 151 rodin, které jsme vybrali podle níže uvedených kritérií.

Kritéria pro účast v našem výzkumném projektu byla následující:

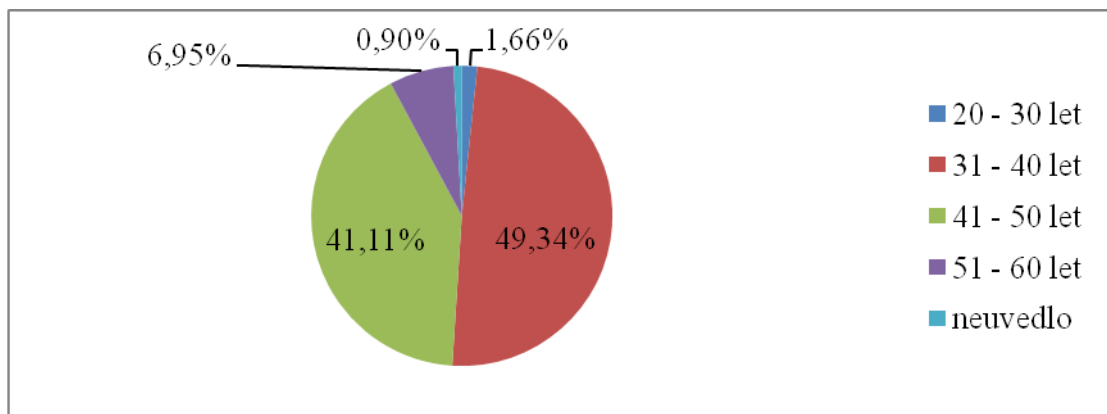
- Výzkumu se účastní rodiče, kteří žijí v manželství, nebo partnerství bez úředně uzavřeného sňatku
- Pár spolu vychovává pouze vlastní dítě nebo děti, což znamená, že ani jeden z partnerů nesmí mít děti z předešlých manželství či vztahů
- Oba rodiče musí pracovat a to buď na plný, nebo částečný úvazek

- Alespoň jedno z dětí musí být ve věku od tří do osmnácti let a musí být školou povinné, tedy navštěvovat mateřskou, základní nebo střední školu

Popis vzorku:

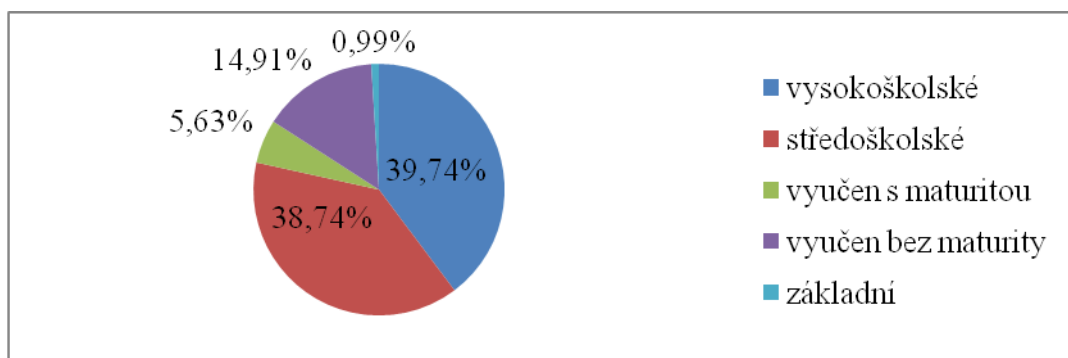
Výzkumu se zúčastnilo 151 manželských párů, 151 žen a 151 mužů

Z hlediska věku jsme rodiče rozdělili do 4 skupin. Ve skupině od 20 do 30 let bylo pouze pět osob (1,66%), ve věku od 31 do 40 let bylo 149 osob (49,34%), od 41 do 50 let bylo 124 osob (41,11%) a poslední skupinu tvořilo 21 osob (6,95%) ve věku 51 až 60 let. Tři (0,99%) osoby svůj věk neuvedly.



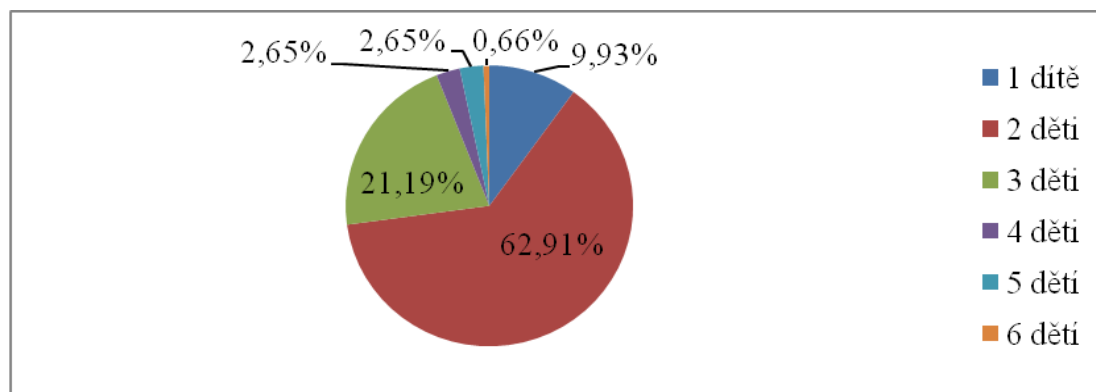
Graf 1. Rozložení souboru podle věku respondentů

Z hlediska vzdělání jsme osoby rozdělili do pěti skupin. První skupinu tvořily osoby se základním vzděláním, které byly v našem souboru celkem 3 (0,99%), s vyučením bez maturity, bylo 45 osob (14,91%). Třetí skupinou byli lidé vyučení s maturitou, kterých bylo 17 (5,63%). Ve čtvrté skupině byly osoby s ukončeným středoškolským vzděláním, kterých bylo 117 (38,74%) a poslední skupinou byly osoby s ukončeným vysokoškolským vzděláním, kterých se zúčastnilo 120 (39,74%).



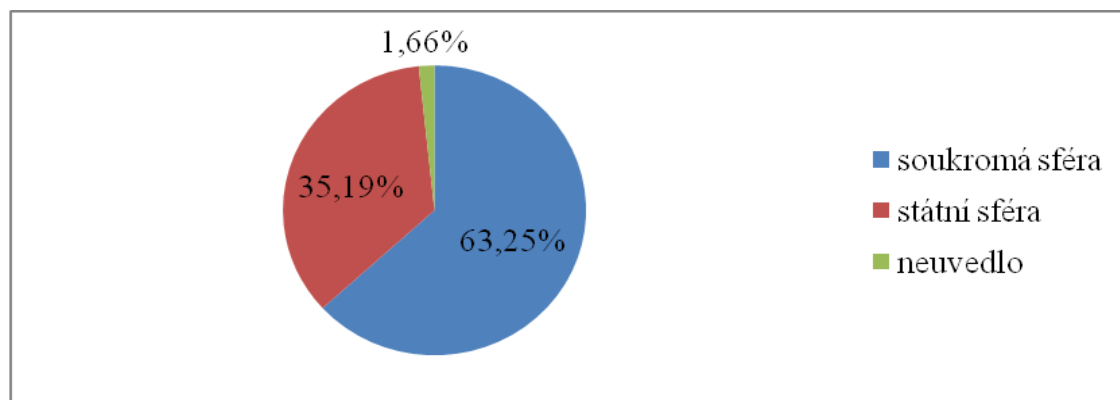
Graf 2. Rozložení souboru podle dosaženého vzdělání respondentů

Rodiny se lišily také počtem dětí, které vychovávají. Největší množství rodičů spolu vychovávalo dvě děti (95rodin, 62,91%). Dále následovaly rodiny se třemi (32 rodin, 21,19%), jedním (15rodin, 9,93%), čtyřma (4 rodiny, 2,65%) a pěti dětmi (4 rodiny, 2,65%) V našem souboru se vyskytla také rodina s šesti dětmi (1 rodina, 0,66%).



Graf 3. Rozložení souboru podle počtu dětí respondentů

Dalším faktorem, který jsme zkoumali, bylo, v jaké sféře jsou jedinci zaměstnáni. 191 osob (63,25%) pracuje v soukromé a 106 (35,19%) ve státní sféře. Pět osob (1,66%) nevedlo, ve které sféře pracují.



Graf 4. Rozložení souboru podle pracovní sféry probandů

8 APLIKOVANÁ METODIKA

Realizovaný výzkum se opírá o kvantitativní přístup. Důvodem pro volbu kvantitativní metodologie byl mapovací charakter naší studie. Vzhledem k relativně nízkému počtu studií, které mapují vzájemný vztah rodiny a práce, bylo našim záměrem popsat sledované charakteristiky na větším vzorku.

Pro získání potřebných údajů jsme použili dva dotazníky, které byly vyplněny všemi respondenty. Dotazník životní spokojenosti (Fahrenberg, Myrtek, Schumacher a Brähler, 2001) a dotazník Kariérových kotev (Schein, 1990). Statisticky byla data zpracována v programu Excel a Statistica 10.

8.1 Dotazník životní spokojenosti

Životní spokojenost je nejednoznačně definovaný konstrukt, který v sobě zahrnuje mnoho aspektů. Proto také existuje mnoho dotazníků, které se snaží tyto aspekty postihnout. Některé dotazníky se snaží postihnout globální životní spokojenost, jiné pouze některou z jejich složek. Existují také dotazníky, které se snaží postihnout životní spokojenost pouze u vybrané skupiny osob (např. u pacientů s rakovinou, s tělesným postižením nebo chronickým onemocněním), (Fahrenberg, Myrtek, Schumacher a Brähler, 2001).

Pro zkoumání životní spokojenosti u rodičů jsme se rozhodli použít Dotazník životní spokojenosti, jehož autory jsou J. Fahrenberg, M. Myrtek, J. Schumacher a E. Brähler (2001) a který je určen pro dospělé a děti od 14 let. Českou verzi dotazníku vydalo Testcentrum, s.r.o v roce 2001 v překladu Rodné a Rodného.

DŽS diferencuje životní spokojenost do deseti oblastí. Každá z těchto oblastí obsahuje sedm tvrzení, pro která respondenti vybírají hodnocení na sedmibodové stupnici: 1. „Velmi nespokojen/na“ 2. „nespokojen/na“ 3. „spíše nespokojen/na“ 4 „ani spokojen/na ani nespokojen/na“ 5. „spíše spokojen/na“ 6. „spokojen/na“ a 7. „velmi spokojen/na“. Dotazník se vyhodnocuje sečtením hodnot v rámci jednotlivých škál. Takto získáme hrubé skóry, které je následně vhodné převést na skóry standardní - staniny. Střední hodnota je 5. stanin. Výslednou spokojenost získáme sečtením hrubých skórů sedmi škál (ZDR, FIN, VLC, VLO, SEX, PZP a BYD).

1. Zdraví: (ZDR)

Osoby s vysokou hodnotou v této oblasti jsou spokojeny se svým celkovým zdravotním stavem, se svou duševní i tělesnou kondicí, se svou fyzickou výkonností a odolností proti nemocem. Tato škála zahrnuje i častost onemocnění a bolestí.

2. Práce a zaměstnání: (PAZ)

Osoby s vysokým skóre v této oblasti jsou spokojeny s pozicí ve svém zaměstnání, s atmosférou na pracovišti a možnostmi profesního postupu. Pozitivně hodnotí pracovní povinnosti a zátěž, pestrost, kterou jim jejich zaměstnání nabízí a také jistotu své profesní budoucnosti.

3. Finanční situace (FIN)

Respondenti, kteří skórovali vysoko v této oblasti, jsou spokojeni se svým příjmem s životním standardem, kterým jim přináší a s hmotným zajištěním své existence. Rovněž jim vyhovují jejich budoucí možnosti výdělku a možnosti, které díky své finanční situaci mohou nabídnout rodině.

4. Volný čas (VLC)

Vysoko skórující osoby jsou spokojeny s množstvím a způsobem trávení svého volného času. Pozitivně hodnotí také množství času, který mohou věnovat svým blízkým.

5. Manželství a partnerství (MAN)

Vysokého skóre v této oblasti dosahují lidé, kteří jsou spokojeni se svým manželstvím či partnerským vztahem. Vyhojuje jim partnerova otevřenost, pochopení a podpora, kterou jim projevuje, bezpečí, které jim poskytuje. Spokojeni jsou také se společnými aktivitami.

6. Vztah s vlastními dětmi (DET)

Tato škála vypovídá o spokojenosti osob s úspěchem svých dětí ve škole, se vzájemným vztahem svých dětí i s množstvím radosti, které jim děti přinášejí. Kladně hodnotí také množství námahy a výdajů, které do svých dětí investují. Spokojeni jsou rovněž s vlivem, který na své děti mají a se společně provozovanými aktivitami.

7. Vlastní osoba (VLO)

Jedinci s vysokým skórem vykazují spokojenost se svým vzhledem, charakterem, schopnostmi a dovednostmi. Pozitivně hodnotí svůj dosavadní způsob života i vztahy s ostatními lidmi.

8. Sexualita (SEX)

Lidé vykazující vysoké skóre v této oblasti jsou spokojeni se svou tělesnou přitažlivostí i sexuální výkonností. Také častost sexuálních kontaktů, své sexuální reakce, to jak se k sobě s partnerem po sexuální stránce hodí, hodnotí pozitivně. Do této oblasti patří rovněž možnost otevřeně mluvit s partnerem o sexualitě.

9. Přátelé, známi a příbuzní (PZP)

Jedinci s vysokou škálovou hodnotou v této oblasti jsou spokojeni se svými sociálními vztahy. To znamená, že jsou spokojeni s okruhem svých přátel, známých a sousedů, se svými příbuznými a s kontakty, které s nimi navazují. Dobře je také hodnocena sociální podpora a společenská aktivita těchto jedinců.

10. Bydlení (BYD)

Vysoko skórující respondenti jsou obecně spokojeni se svými bytovými podmínkami. Vyhovuje jim velikost, vybavení a umístění jejich bytu, dosažitelnost dopravních prostředků a také množství finančních prostředků, které do svého bydlení investují.

Respondenti v tomto dotazníku popisují svůj aktuální stav, ale některé položky jsou zaměřeny také retrospektivně a prospektivně. Podle autorů tedy DŽS charakterizuje relativně trvalé sebeposouzení. (Fahrenberg, Myrtek, Schumacher a Brähler, 2001).

8.2 Dotazník kariérových kotev

Schein definuje kariérové kotvy jako: „*Soubor subjektivně vnímaného vlastního talentu, motivů a hodnot. Slouží k vedení, usměrňování, stabilizování a integraci osobní kariéry.*“ (Schein 1978 in Bělohávek, 1994, s. 24)

Kariérová kotva má vždy tři složky:

1. Vlastní obraz talentu a schopností, které si člověk tvoří na základě úspěchu v pracovních situacích
2. Vlastní obraz motivů a potřeb, založených na zpětné vazbě okolí a na sebepoznávání se v reálných situacích
3. Vlastní obraz postojů a hodnot, založených na současném vztahu vlastní osoby s normami a hodnotami organizace a vykonávané práce

Pro zkoumání kariérových kotev jsme použili dotazník kariérových kotev, jehož autorem je Edgar. H. Schein (1990).

. Dotazník obsahuje čtyřicet tvrzení, ze kterých se při vyhodnocení vygeneruje osm kariérových kotev. Respondenti vybírají své hodnocení ze šestibodové stupnice: 1 „nikdy pro mne neplatí“, 2,3 „platí pro mne příležitostně“, 4,5 „často pro mne platí“ a 6 „vždy pro mne platí“.

Skóre jednotlivých kariérových kotev dostaneme sečtením bodů u příslušných otázek. Po sečtení všech příslušných bodů se určí kotva s nejvyšším počtem bodů a ta je označena jako kotva primární (nejdůležitější), dále kotva sekundární a kotva s nejnižším počtem bodů (nejméně důležitá).

1. Kotva technicko – funkční kompetence (TF)

Tato kotva vyjadřuje touhu aplikovat a rozvíjet své dovednosti v určitém oboru. Pro jedince, kteří mají primární tuto kotvu, je podstatná jejich odbornost a preferují kariéru pouze v oblasti své technické nebo funkční oblasti kompetence. Lidé s touto kariérovou kotvou odmítají nabídku lepší práce, pokud by to znamenalo opustit svůj obor a nemoci se v něm zdokonalovat.

2. Kotva manažerské kompetence (GM)

Pro tuto kotvu je charakteristická touha po vedení lidí, řízení organizace a přebírání zodpovědnosti za chod organizace. Lidé s touto dominantní kotvou touží po kariérovém postupu v rámci organizace a přijímají také zodpovědnost za její výsledky.

3. Kotva autonomie (AU)

Tato kotva představuje touhu po nezávislosti. Lidé preferující tuto kotvu touží po kariéře, kde si mohou zvolit vlastní tempo a plán práce, touží být samostatní a organizační kultura jim připadá restriktivní, iracionální a zasahující do soukromí.

4. Kotva jistota (SE)

Lidé s touto primární kotvou touží zejména po stálém zaměstnání, které jim zajistí slušný příjem a sociální jistoty. Důležitější než kariérní postup je pro ně jistá budoucnost.

5. Kotva kreativita (EC)

Jedinci s primární kreativní kotvou touží vytvářet něco nového podle vlastního projektu. Touží po kariéře, která umožňuje vytvářet něco nového, založeného na vlastní snaze. Problémem může být, že nevykazují vysokou úroveň zodpovědnosti.

6. Kotva služba (SV)

Osoby s touto kotvou chtějí v nějakém směru změnit svět. Ve své kariéře chtějí dosáhnout něčeho prospěšného a hodnotného pro ostatní.

7. Kotva výzva (CH)

Pro tuto kotvu je typická touha po překonávání překážek a řešení téměř neřešitelných úkolů. Kariéru vnímají jako soutěž a jejich cílem je zvítězit. Smysl pro ně má pouze práce, která přináší náročné výzvy.

8. Kotva životní styl (LS)

Lidé, kteří mají tuto kotvu jako primární, touží po zakomponování své kariéry do celkového životního stylu. Preferují práci, která zohledňuje jejich mimopracovní role. Netouží po povýšení, pokud by to znamenalo omezení jejich osobní život. (Schein, 1990).

8.3 Použité statistické metody

Pro statistické zjišťování signifikantnosti rozdílů mezi rodiči a pro určování hladiny významnosti vztahů mezi jednotlivými dimenzemi životními spokojenosti a kariérovými kotvami jsme v naší práci použili Studentův t – test. Pro zjištění vzájemných souvislostí mezi jednotlivými dimenzemi životní spokojenosti a kariérovými kotvami jsme použili Pearsonův korelační koeficient. Výsledky byly zpracovány v programu Excel a Statistica 10.

9 VÝSLEDKY PRÁCE

9.1 Dominantní kariérová orientace a míra životní spokojenosti u sledovaného souboru

Kariérová orientace:

Podle Scheinovy představy určuje kariérové směřování jedince jeho primární kotva. Někteří autoři ovšem doporučují zohledňovat kotvy dvě: primární a sekundární. Sám Schein zmiňuje, že v období, kdy člověk nemá ještě dostatek pracovních zkušeností, nemusí mít ještě vyhraněnou preferenci, která by se projevila dominancí pouze jedné kotvy. Nejmenší vliv na průběh kariéry by naopak měla mít kotva poslední.

Při vyhodnocování dotazníku kariérových kotev jsme nejprve určili kariérové kotvy u všech účastníků a zavedli je do tabulky aplikace Excel. Poté jsme u každého respondenta určili jeho primární, sekundární a poslední kariérovou kotvu. Dále jsme pomocí aplikace Excel vypočítali relativní četnosti všech kariérových kotev, které uvádíme v tabulce č. 1.

Tab. 1 zjištěné relativní (%) četnosti výskytu kariérových kotev v rámci celého souboru.

Společně	TF	GM	AU	SE	EC	SV	CH	LS
Primární	8,28%	0,66%	7,95%	22,85%	7,95%	8,28%	6,62%	51,66%
Sekundární	14,90%	2,65%	13,25%	30,13%	7,95%	18,54%	3,25%	28,15%
Poslední	3,64%	72,85%	4,30%	4,97%	12,91%	5,96%	6,69%	1,66%

TF – technicko-funkční, GM – manažerské kompetence, AU – autonomie, SE – jistota, EC - kreativita, SV - služba, CH – výzva, LS – životní styl

Z tabulky č. 1 vyplývá, že nejčastější primární kotvou u sledovaného souboru byla kotva životní styl (51,66%). Nejčastější sekundární kotvou byla kotva jistota (30,13%). Nejméně preferovanou kariérovou kotvou ve sledovaném souboru byla kotva manažerské kompetence (72,85%).

Dimenze životní spokojenosti:

Dalším cílem práce bylo zjistit míru životní spokojenosti u sledovaného souboru pro jednotlivé dimenze životní spokojenosti.

Po vyhodnocení dotazníku jsme dostali hrubé skóry, jednotlivých subškál, které jsme převedli podle platných norem na vážené skóry udávané ve staninech (1-9). Rozmezí mezi

4 a 6 staninem je považováno za oblast průměru, pod touto hranicí je podprůměr a nad ní nadprůměr.

V další fázi jsme počítali průměrné hrubé skóry všech deseti škál Dotazníku životní spokojenosti a také průměrný hrubý skór pro celkovou životní spokojenost jak pro celý zkoumaný soubor (n = 302), tak zvlášť pro muže (n = 151) a zvlášť pro ženy (n = 151).

Pro přehlednost textu, zde uvádíme pouze tabulku získaných staninů.

Tab. 2 získané staniny pro jednotlivé dimenze životní spokojenosti

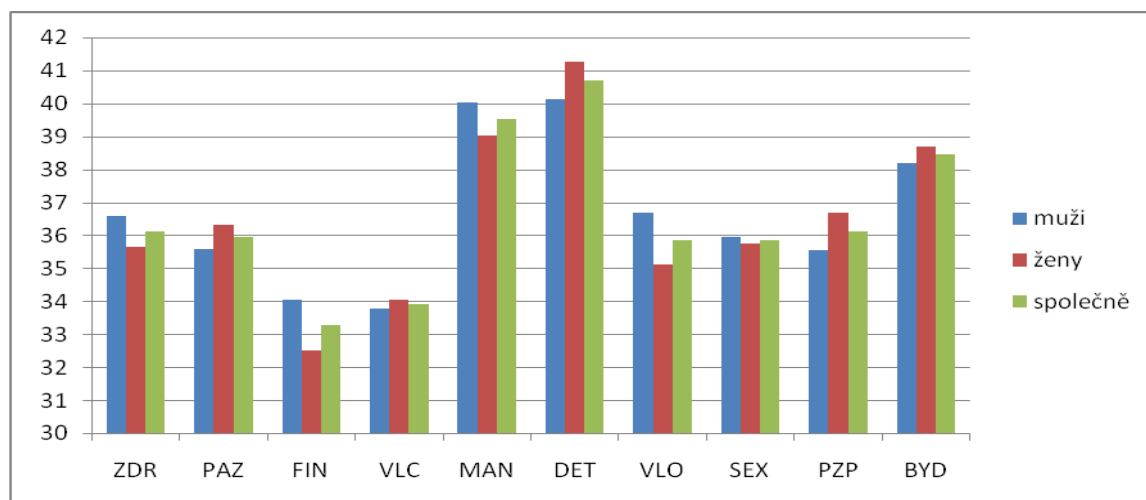
	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	SUM
společně n=302	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
muži n=151	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
ženy n=151	4	5	4	5	5	6	4	5	5	5	4

ZDR - zdraví; PAZ - práce a zaměstnání; FIN - finanční situace; VLC - volný čas; MAN - manželství; DET - vztah k vlastním dětem; VLO - vlastní osoba; SEX - sexualita; PZP - přátelé, známí a příbuzní; BYD - bydlení;

Z tabulky č.2 je patrné, že uvedené skóry všech dimenzí životní spokojenosti spadají do pásma průměru (4 – 6 stanin). Nejčastější dosaženou hodnotou je hodnota 5. Výsledky životní spokojenosti našich respondentů odpovídají normě. V nižším pásmu průměru se nachází spokojenost s oblastí zdraví, volného času, vlastní osoby a také celková životní spokojenost.

Pro přesnější představu o rozložení životní spokojenosti, zde uvádíme také graf č. 5, který zobrazuje průměrné hrubé skóry, kterých respondenti v jednotlivých dimenzích životní spokojenosti dosáhli.

Graf. 5 naměřené průměrné hrubé skóry v DŽS



ZDR - zdraví; PAZ - práce a zaměstnání; FIN - finanční situace; VLC - volný čas; MAN - manželství; DET - vztah k vlastním dětem; VLO - vlastní osoba; SEX - sexualita; PZP - přátelé, známí a příbuzní; BYD - bydlení;

Z grafu č. 5 vyplývá, že nejvyšší průměrné spokojenosti dosahují probandi ve vztahu k vlastním dětem a v manželství. Naopak nejméně jsou spokojeni se svou finanční situací a volným časem. Když se však podíváme na tabulku č. 2, vidíme, že jak vztah k vlastním dětem, tak spokojenost s financemi po převedení na staniny odpovídá 5. staninu. Z tohoto výsledku můžeme usuzovat, že rozdíly v dosažených absolutních hodnotách v jednotlivých dimenzích životní spokojenosti jsou v populaci běžné a tudíž odpovídají normě.

Proto jsme se rozhodli zjistit, jaké je procento nadprůměrně, průměrně a podprůměrně spokojených probandů v jednotlivých dimenzích životní spokojenosti. Tyto výsledky zachycuje tabulka č. 3.

Tab. 3 procentuální zastoupení zkoumaného souboru v jednotlivých dimenzích životní spokojenosti

společně n=302	ZDR %	PAZ %	FIN %	VLC %	MAN %	DET %	VLO %	SEX %	PZP %	BYD %	SUM %
ST 1-3	32	11	22	28	22	11	34	16	26	15	32
ST 4-6	62	74	67	62	58	58	57	61	55	68	53
ST 7-9	6	14	10	10	21	30	9	22	19	17	15

ZDR - zdraví; PAZ - práce a zaměstnání; FIN - finanční situace; VLC - volný čas; MAN - manželství; DET - vztah k vlastním dětem; VLO - vlastní osoba; SEX - sexualita; PZP - přátelé, známí a příbuzní; BYD - bydlení

9.2 Kariérová orientace a dimenze životní spokojenosti z hlediska pohlaví

Kariérová orientace

Nejčastější primární kotvou u mužů (tab. 4) je kotva životní styl (47,02%). Jako sekundární kotvu muži nejčastěji volili kotvu jistota (29,80%). Kotvou, která byla nejčastěji na posledním místě, byla kotva manažerské kompetence (71,52%).

Tab. 4 zjištěné relativní (%) četnosti výskytu kariérových kotev u mužů

Muž	TF	GM	AU	SE	EC	SV	CH	LS
Primární	5,96%	0,66%	19,27%	27,81%	18,61%	7,28%	7,95%	47,02%
Sekundární	15,89%	4,64%	15,23%	29,80%	5,96%	12,58%	13,91%	28,48%
Poslední	3,97%	71,52%	4,64%	2,65%	10,60%	6,62%	5,96%	2,65%

TF – technicko-funkční, GM – manažerské kompetence, AU – autonomie, SE – jistota, EC - kreativita, SV - služba, CH – výzva, LS – životní styl

Také u žen (tab. 5) byla nejčastější primární kotvou kotva životní styl (56,29%). Nejčastější sekundární kotvou byla kotva jistota (30,46%). Stejně jako u mužů je také u žen nejméně významnou kotvou kotva manažerské kompetence (74,17%).

Tab. 5 zjištěné relativní četnosti (%) výskytu kariérových kotev u žen

Žena	TF	GM	AU	SE	EC	SV	CH	LS
Primární	10,60%	0,66%	6,62%	17,88%	7,28%	9,27%	5,30%	56,29%
Sekundární	13,91%	0,66%	11,26%	30,46%	9,93%	24,50%	12,58%	27,81%
Poslední	3,31%	74,17%	3,97%	7,28%	15,23%	5,30%	6,62%	0,66%

TF – technicko-funkční, GM – manažerské kompetence, AU – autonomie, SE – jistota, EC - kreativita, SV - služba, CH – výzva, LS – životní styl

V rámci souboru byly pomocí Studentova t-testu zkoumány také odlišnosti ve výskytu jednotlivých kotev u mužů a žen. Statisticky významný rozdíl byl zjištěn u všech kariérových kotev kromě kariérové kotvy technicko-funkční kompetence (TF) a kariérové kotvy služba (SV)

U mužů se staticky významně častěji objevovala kariérová kotva manažerské kompetence (GM), autonomie (AU), jistota (SE), kreativita (EC) a také výzva (CH).

Ženy statisticky významně častěji volili kariérovou kotvu životní styl (LS).

DŽS

Dále jsme zjišťovali, zda se životní spokojenost souboru liší z hlediska pohlaví. Výsledky ukázaly signifikantní rozdíl ve spokojenosti ve vztahu k vlastním dětem a ve spokojenosti s vlastní osobou, v ostatních dimenzích životní spokojenosti nebyly zjištěny statisticky významné rozdíly z hlediska pohlaví.

Muži ve zkoumaném souboru vykazují statisticky významně vyšší spokojenost s vlastní osobou.

Tab. 6 rozdíl mezi muži a ženami ve spokojenosti s vlastní osobou

$\alpha = 0,05$	VLO-HS muži	VLO-HS ženy
Stř. hodnota	36,7047	35,14667
Rozptyl	27,92572	33,72331
Pozorování	149	150
Společný rozptyl	30,83428	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	297	
t Stat	2,425842	
P(T<=t) (1)	0,007934	
t krit (1)	1,65	
P(T<=t) (2)	0,015869	
t krit (2)	1,967984	

Vlo – vlastní osoba

Ženy ve zkoumaném souboru jsou statisticky významně spokojenější ve vztahu k vlastním dětem

Tab. 7 rozdíly ve spokojenosti mužů a žen ve vztahu k vlastním dětem

$\alpha = 0,05$	DET-HS muži	DET-HS ženy
Stř. hodnota	40,05333	41,32
Rozptyl	30,66828	19,36
Pozorování	150	150
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	284	
t Stat	-2,19331	
P(T<=t) (1)	0,014548	
t krit (1)	1,650237	
P(T<=t) (2)	0,029096	
t krit (2)	1,968352	

DET – vztah k dětem

9.3 Souvislost mezi kariérovou orientací, dimenzemi životní spokojenosti a věkem

V rámci celého souboru byla zjištěna statisticky významná negativní korelace mezi věkem respondentů a kariérovou kotvou životní styl (LS). Dále jsme zjistili statisticky významnou negativní korelaci mezi věkem účastníků a spokojeností ve vztahu k vlastním dětem.

Tab. 8 korelace KK, DŽS s věkem

společně $\alpha = 0,05$	Věk
DET-HS	-0,183544
LS	-0,141709

DET – vztah k dětem; LS – životní styl

V souboru mužů byla zjištěna statisticky významná negativní korelace mezi věkem a kariérovou kotvou manažerské kompetence. V oblasti životní spokojenosti byla zjištěna signifikantně významná negativní korelace mezi věkem a vztahem k vlastním dětem. V souboru žen nebyly nalezeny žádné statisticky významné korelace.

Tab. 9 korelace KK, DŽS s věkem u mužů

Muži $\alpha = 0,05$	Means	Std.Dev.	Věk
DET-HS	40,3465	5,67979	-0,205791
GM	11,69536	4,404533	-0,173982

DET – vztah k dětem; GM – manažerské kompetence

9.4 Souvislost mezi kariérovou orientací a dimenzemi životní spokojenosti z hlediska počtu dětí

Kariérová orientace

Soubor mužů a žen jsme rozdělili do tří skupin. Na rodiče s jedním dítětem, dvěma dětmi a třemi a více dětmi.

U mužů s jedním dítětem bylo rozložení kariérových kotev stejné jako u celého souboru. Dominantní kariérovou kotvou byla kotva životní styl (LS), sekundární byla jistota (SE) a poslední byla kotva manažerské kompetence (GM)

Muži s dvěma dětmi nejčastěji jako primární kariérovou také volili životní styl (LS). Nejčastější sekundární kotvou byla jistota (SE). Poslední kotvou byly opět manažerské kompetence (GM). Stejně rozložení kariérových kotev bylo zjištěno také u mužů s třemi a více dětmi.

Ženy s jedním dítětem vykazují stejné rozložení kariérových kotev jako celý soubor. Primární kariérovou kotvou je u této skupiny životní styl (LS), sekundární kotvou je jistota (SE) a nejméně preferovanou kariérovou kotvou jsou manažerské kompetence (GM)

Ženy s dvěma dětmi nejvíce preferovaly kariérovou kotvu životní styl.(LS). Životní styl byl také nejčastější sekundární kotvou. Poslední kotvou byly manažerské kompetence (GM).

Matky tří a více dětí jako svou primární kotvu také nejčastěji volili životní styl (LS), nejčastější sekundární kariérovou kotvou byla kotva služba (SV) a jednoznačně poslední kariérovou kotvou byly manažerské kompetence (GM)

DŽS

Soubor mužů i soubor žen jsme si rozdělili do tří skupin. Na rodiče s jedním dítětem, dvěma dětmi a třemi a více dětmi. Pomocí statistické analýzy jsme došli k následujícím výsledkům:

Otcové, kteří mají pouze jedno dítě, jsou statisticky významně spokojenější v oblasti bydlení než otcové, kteří mají dvě děti. Tento rozdíl se již neobjevil mezi otci s dvěma a třemi a více dětmi.

Tab. 10 srovnání spokojenosti mužů s jedním a dvěma dětmi v oblasti bydlení

Muži $\alpha= 0,05$	BYD 1 dítě	BYD 2 děti
Stř. hodnota	41,4	37,50526
Rozptyl	4,971429	41,01859
Pozorování	15	95
Společný rozptyl	36,34581	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	108	
t Stat	2,325209	
P(T<=t) (1)	0,010965	
t krit (1)	1,659085	
P(T<=t) (2)	0,02193	
t krit (2)	1,982173	

BYD – bydlení

Nově se však objevil rozdíl v oblasti financí, kdy otcové, kteří mají dvě děti, jsou ve finanční oblasti statisticky významně spokojenější než otcové s třemi a více dětmi.

Tab. 11 srovnání spokojenosti mužů s dvěma a třemi a více dětmi v oblasti financí

Muži $\alpha=0,05$	FIN 2 děti	FIN 3 a více
Stř. hodnota	32,96842	35,97561
Rozptyl	54,56282	49,77439
Pozorování	95	41
Společný rozptyl	53,13344	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	134	
t Stat	-2,20781	
P(T<=t) (1)	0,014479	
t krit (1)	1,656305	
P(T<=t) (2)	0,028959	
t krit (2)	1,977826	

FIN – finance

Nakonec jsme porovnali skupinu otců s jedním a třemi a více dětmi. Zda se ukázalo, že otcové s jedním dítětem jsou statisticky významně spokojenější v oblasti bydlení a také v oblasti vztahu k vlastním dětem.

Tab. 12 srovnání spokojenosti mužů s jedním a třemi a více dětmi v oblasti vztah k vlastním dětem

muži $\alpha=0,05$	DET 1 dítě	DET 3 a více
Stř. hodnota	41,86667	38,78049
Rozptyl	21,12381	21,67561
Pozorování	15	41
Společný rozptyl	21,53255	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	54	
t Stat	2,204027	
P(T<=t) (1)	0,015903	
t krit (1)	1,673565	
P(T<=t) (2)	0,031805	
t krit (2)	2,004879	

DET – vztah k vlastním dětem

Tab. 13 srovnání spokojenosti mužů s jedním a třemi a více dětmi v oblasti bydlení

muži $\alpha=0,01$	BYD 1 dítě	BYD 3 a více
Stř. hodnota	41,4	38,60976
Rozptyl	4,971429	30,8939
Pozorování	15	41
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	53	
t Stat	2,678796	
P(T<=t) (1)	0,004909	
t krit (1)	2,39879	
P(T<=t) (2)	0,009819	
t krit (2)	2,671823	

BYD – bydlení

U žen bylo zjištěno, že matky, které mají jedno dítě, jsou statisticky významně spokojenější v oblasti vztahu k vlastním dětem a dále jsou tyto matky statisticky velmi významně spokojenější v dimenzi přátelé, příbuzní a známí.

Tab. 14 srovnání spokojenosti žen s jedním a dvěma dětmi v oblasti vztah k vlastním dětem

ženy $\alpha=0,05$	DET 1 dítě	DET 2 děti
Stř. hodnota	44	41,67021
Rozptyl	13,57143	16,82555
Pozorování	15	94
Společný rozptyl	16,39978	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	107	
t Stat	2,069157	
P(T<=t) (1)	0,02047	
t krit (1)	1,659219	
P(T<=t) (2)	0,040941	
t krit (2)	1,982383	

DET – vztah k vlastním dětem

Tab. 15 srovnání spokojenosti žen s jedním a dvěma dětmi v oblasti přátelé, známí, příbuzní

ženy $\alpha=0,01$	PZP 1 dítě	PZP 2 děti
Stř. hodnota	39,66667	36,19149
Rozptyl	12,95238	28,41455
Pozorování	15	94
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	25	
t Stat	3,21862	
P(T<=t) (1)	0,001775	
t krit (1)	2,485107	
P(T<=t) (2)	0,00355	
t krit (2)	2,787436	

PZP – přátelé, známí, příbuzní

Při porovnávání životní spokojenosti matek dvou a tří a více dětí bylo zjištěno, že matky s dvěma dětmi jsou statisticky velmi významně spokojenější ve vztahu k vlastním dětem.

Tab. 16 srovnání spokojenosti žen s dvěma a třemi a více dětmi v oblasti vztahu k vlastním dětem

ženy $\alpha=0,01$	DET 2 děti	DET 3 a více
Stř. hodnota	41,67021	39,53659
Rozptyl	16,82555	22,00488
Pozorování	94	41
Společný rozptyl	18,38325	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	133	
t Stat	2,658866	
P(T<=t) (1)	0,004402	
t krit (1)	2,354712	
P(T<=t) (2)	0,008803	
t krit (2)	2,6133	

DET – vztah k vlastní dětem

Poslední porovnávanou skupinou byly matky s jedním a třemi a více dětmi. Tady analýza prokázala, že matky jednoho dítěte vykazují signifikantně vyšší spokojenost ve vztahu k vlastní osobě a statisticky velmi významně vyšší spokojenost ve vztahu k vlastním dětem a ve spokojenosti s manželstvím.

Tab. 17 srovnání žen s jedním a třemi a více dětmi v oblasti spokojenost s vlastní osobou

ženy $\alpha=0,05$	VLO 1 dítě	VLO 3 a více
Stř. hodnota	37,86667	34
Rozptyl	48,26667	31,75
Pozorování	15	41
Společný rozptyl	36,0321	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	54	
t Stat	2,134693	
P(T<=t) (1)	0,018671	
t krit (1)	1,673565	
P(T<=t) (2)	0,037341	
t krit (2)	2,004879	

VLO – vlastní osoba

Tab. 18 srovnání žen s jedním a třemi a více dětmi v oblasti spokojenosti s manželstvím

ženy $\alpha=0,01$	MAN 1 dítě	MAN 3 a více
Stř. hodnota	42,73333	37
Rozptyl	16,78095	85,75
Pozorování	15	41
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	52	
t Stat	3,199938	
P(T<=t) (1)	0,001172	
t krit (1)	2,400225	
P(T<=t) (2)	0,002344	
t krit (2)	2,673734	

MAN – spokojenost s manželstvím

Tab. 19 srovnání žen s jedním a třemi a více dětmi v oblasti vztahu k vlastním dětem

ženy $\alpha=0,01$	DET 1 dítě	DET 3 a více
Stř. hodnota	44	39,53659
Rozptyl	13,57143	22,00488
Pozorování	15	41
Společný rozptyl	19,81843	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	54	
t Stat	3,322586	
P(T<=t) (1)	0,000803	
t krit (1)	2,39741	
P(T<=t) (2)	0,001605	
t krit (2)	2,669985	

DET – vztah k vlastním dětem

9.5 Kariérová orientace a dimenze životní spokojenosti z hlediska vzdělání

Kariérová orientace

Z hlediska vzdělání nebyly mezi jednotlivými skupinami nalezeny žádné rozdíly. Primární kariérovou kotvou byl životní styl (LS), sekundární kariérovou kotvou jistota (SE) a poslední kariérovou kotvou manažerské kompetence (GM).

DŽS

Soubor mužů jsme si rozdělili na tři skupiny, na muže s vysokoškolským a středoškolským vzděláním a na muže vyučené.

U mužů s vysokoškolským vzděláním byla zjištěna signifikantně velmi významně vyšší spokojenost v oblasti financí než u mužů se středoškolským vzděláním. Tato souvislost se potvrdila také mezi vysokoškolsky vzdělanými muži a muži vyučenými. Jiné statisticky významné rozdíly nebyly mezi uvedenými skupinami zjištěny.

Tab. 20 srovnání spokojenosti mužů s VŠ a středoškolským vzděláním v oblasti financí

muži $\alpha=0,01$	FIN VŠ	FIN SŠ
Stř. hodnota	36,11111	32,5102
Rozptyl	43,93907	55,96344
Pozorování	63	49
Společný rozptyl	49,18606	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	110	
t Stat	2,695567	
P(T<=t) (1)	0,004065	
t krit (1)	2,360726	
P(T<=t) (2)	0,008131	
t krit (2)	2,621265	

FIN – finance

Tab. 21 srovnání spokojenosti mužů s VŠ vzděláním a mužů vyučených v oblasti financí

muži $\alpha=0,01$	FIN VŠ	FIN VYUČ
Stř. hodnota	36,11111	32,25
Rozptyl	43,93907	55,90714
Pozorování	63	36
Společný rozptyl	48,25745	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	97	
t Stat	2,660321	
P(T<=t) (1)	0,004568	
t krit (1)	2,365407	
P(T<=t) (2)	0,009136	
t krit (2)	2,627468	

FIN – finance

Soubor žen byl rozdělen na ženy s vysokoškolským a středoškolským vzděláním. Vyučené ženy se v našem souboru nevyskytovaly.

Ženy vysokoškolačky vykazují statisticky významně vyšší spokojenost v dimenzi práce a zaměstnání než ženy se středoškolským vzděláním.

Tab. 22 srovnání spokojenosti žen s VŠ a SŠ vzděláním v oblasti práce a zaměstnání

Ženy $\alpha=0,05$	PAZ VS	PAZ SS
Stř. hodnota	37,72881	35,37805
Rozptyl	27,99416	32,18865
Pozorování	59	82
Společný rozptyl	30,43843	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	139	
t Stat	2,495867	
P(T<=t) (1)	0,006867	
t krit (1)	1,65589	
P(T<=t) (2)	0,013734	
t krit (2)	1,977178	

PAZ – práce a zaměstnání

9.6 Souvislost dimenzí životní spokojenosti s dominantními kariérovými kotvami

Ke zjištění souvislostí mezi dimenzemi životní spokojenosti a dvěma dominantními kariérovými kotvami (LS, SE), jsme použili Pearsonovu korelaci. Tuto souvislost jsme zjišťovali nejprve u celého souboru a poté u mužů a žen zvlášť a to jak na hladině významnosti $\alpha = 0.05$ tak na hladině významnosti $\alpha = 0.01$

V rámci celého souboru byla zjištěna statisticky významná souvislost mezi kariérovou kotvou životní styl (LS) a dimenzemi sexualita, přátelé, známí a příbuzní a celkovou životní spokojeností. S kariérovou kotvou jistota (SE) nebyly zjištěny žádné statisticky významné korelace.

Tab. 23 korelace DŽS a kariérové kotvy LS na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ u celého souboru

společně n = 302 $\alpha = 0,05$	ZDR- HS	PAZ- HS	FIN- HS	VLC- HS	MAN- HS	DET- HS	VLO- HS	SEX- HS	PZP- HS	BYD- HS	SUM- HS
LS								0,152	0,123		0,133

LS – životní styl, ZDR – zdraví, PAZ - práce a zaměstnání, FIN - finanční situace, VLC – volný čas, MAN – manželství, DET - vztah k vlastním dětem, VLO – vlastní osoba, SEX – sexualita, PZP – přátelé, příbuzní a známí, BYD – bydlení, SUM – celková životní spokojenost

U mužů byla zjištěna statisticky významná pozitivní souvislost mezi kariérovou kotvou životní styl (LS) a mezi vztahem k vlastním dětem. S kariérovou kotvou jistota (SE) nebyly u mužů zjištěny žádné statisticky významné souvislosti.

Tab. 24 korelace DŽS a kariérové kotvy LS na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ u mužů

muži n=151 $\alpha=0,05$	ZDR- HS	PAZ- HS	FIN- HS	VLC- HS	MAN- HS	DET- HS	VLO- HS	SEX- HS	PZP- HS	BYD- HS	SUM- HS
LS						0,196					

LS – životní styl, ZDR – zdraví, PAZ - práce a zaměstnání, FIN - finanční situace, VLC – volný čas, MAN – manželství, DET - vztah k vlastním dětem, VLO – vlastní osoba, SEX – sexualita, PZP – přátelé, příbuzní a známí, BYD – bydlení, SUM – celková životní spokojenost

U žen byla zjištěna statisticky významná pozitivní souvislost mezi kariérovou kotvou životní styl (LS) a mezi spokojeností v oblasti financí. S kariérovou kotvou jistota (SE) byla zjištěna statisticky významná negativní souvislost s dimenzí finance.

Tab. 25. korelace DŽS a kariérové kotvy LS na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ u žen

Ženy n=151 $\alpha=0,05$	ZDR- HS	PAZ- HS	FIN- HS	VLC- HS	MAN- HS	DET- HS	VLO- HS	SEX- HS	PZP- HS	BYD- HS	SUM- HS
SE			-0,205								
LS			0,227								

LS – životní styl, ZDR – zdraví, PAZ - práce a zaměstnání, FIN - finanční situace, VLC – volný čas, MAN – manželství, DET - vztah k vlastním dětem, VLO – vlastní osoba, SEX – sexualita, PZP – přátelé, příbuzní a známí, BYD – bydlení, SUM – celková životní spokojenost

U žen byla zjištěna také statisticky významná pozitivní korelace mezi kariérovou kotvou životní styl (LS) a mezi životní spokojeností ve finanční oblasti na hladině významnosti $\alpha = 0,01$

Tab. 26. korelace DŽS a kariérové kotvy LS na hladině významnosti $\alpha = 0,01$ u žen

ženy n=151 $\alpha=0,01$	ZDR- HS	PAZ- HS	FIN- HS	VLC- HS	MAN- HS	DET- HS	VLO- HS	SEX- HS	PZP- HS	BYD- HS	SUM- HS
LS			0,227								

LS – životní styl, ZDR – zdraví, PAZ - práce a zaměstnání, FIN - finanční situace, VLC – volný čas, MAN – manželství, DET - vztah k vlastním dětem, VLO – vlastní osoba, SEX – sexualita, PZP – přátelé, příbuzní a známí, BYD – bydlení, SUM – celková životní spokojenost

9.7 Rozdíly v dimenzích životní spokojenosti u sledovaného souboru na základě dominantní kariérové kotvy

Dalším cílem bylo zjistit, zda existuje rozdíl v dimenzích životní spokojenosti u sledovaného souboru na základě toho, jakou primární kariérovou kotvu si sledované osoby zvolily. Nejčastější dominantní kariérovou kotvou byla kotva životní styl (LS), proto jsme vytvořili skupinu osob, které si tuto kotvu zvolily a postupně jsme všechny jejich dimenze životní spokojenosti srovnali se skupinami osob, které si jako primární, zvolily některou se zbývajících kariérových kotev.

V rámci sledovaného souboru bylo zjištěno, že osoby, které jako svou primární kariérovou kotvu zvolily kotvu služba (SV), jsou statisticky významně spokojenější v dimenzi práce a zaměstnání, než osoby, které jako svou primární kariérovou kotvu zvolily životní styl (LS)

Tab. 27 srovnání spokojenosti osob s LS a SV v oblasti práce a zaměstnání

<i>Společně</i> $\alpha=0,05$	<i>PAZ</i> <i>LS</i>	<i>PAZ</i> <i>SV</i>
Stř. hodnota	35,56129	38,36
Rozptyl	45,59849	25,24
Pozorování	155	25
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	40	
t Stat	-2,45107	
P(T<=t) (1)	0,009355	
t krit (1)	1,683851	
P(T<=t) (2)	0,018709	
t krit (2)	2,021075	

PAZ – práce a zaměstnání, LS – životní styl, SV – služba

Dále jsme zjistili, že osoby s primární kariérovou kotvou jistota (SE) jsou statisticky velmi významně méně spokojené v dimenzi volný čas, než osoby, jejichž primární kariérovou kotvou je životní styl (LS).

Tab. 28 srovnání spokojenosti osob s LS a SE v oblasti volného času

Společně $\alpha=0,01$	VLC LS	VLC SE
Stř. hodnota	34,6039	31,85507
Rozptyl	50,04469	47,39045
Pozorování	154	69
Společný rozptyl	49,228	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	221	
t Stat	2,704414	
P(T<=t) (1)	0,003688	
t krit (1)	2,343339	
P(T<=t) (2)	0,007375	
t krit (2)	2,598258	

VLC – volný čas, LS – životní styl, SE – jistota

Mezi ostatními dimenzemi životní spokojenosti a ostatními kariérovými kotvami nebyly nalezeny žádné statisticky významné rozdíly.

9.8K platnosti hypotéz

V této kapitole se zaměříme na nestatistické ověření hypotéz, které jsme formulovali v úvodu praktické části. Hypotézy budou testovány pro celý soubor, tak jak byly stanoveny.

H₁: Míra životní spokojenosti v oblasti finance bude u sledovaného souboru statisticky významně vyšší u osob s vysokoškolským vzděláním.

Ke statistickému ověření hypotézy jsme použili Studentův t-test. Výsledek ukázal, že lidé s vysokoškolským vzděláním jsou statisticky významně spokojenější v oblasti financí než lidé se vzděláním nižším. Výsledek je signifikantní na hladině $\alpha = 0,01$. **H₁ přijímáme.**

Tab. 29 porovnání DŽS v oblasti finance z hlediska vzdělání

<i>společně n = 302</i> <i>α = 0,05</i>	<i>FIN-HS</i> <i>VŠ</i>	<i>FIN-HS</i> <i>neVŠ</i>
Stř. hodnota	34,9918	32,19084
Rozptyl	49,23134	49,23253
Pozorování	122	131
Společný rozptyl	49,23196	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	251	
t Stat	3,172775	
P(T<=t) (1)	0,000849	
t krit (1)	2,341296	
P(T<=t) (2)	0,001698	
t krit (2)	2,595558	

FIN - finance

H2: S vyšším počtem dětí bude u sledovaného souboru statisticky významně nižší spokojenost v oblasti financí.

Pro statistické ověření hypotézy jsme použili Studentův t – test. Výsledek ukázal, že neexistuje statisticky významný rozdíl ve vnímané spokojenosti v oblasti financí u respondentů s jedním a dvěma a více dětmi. **H₂ zamítáme.**

Tab. 30 porovnání DŽS v oblasti finance podle počtu dětí

<i>společně n = 302</i> <i>α = 0,05</i>	<i>FIN-HS</i> <i>1 dítě</i>	<i>FIN-HS</i> <i>2 a více dětí</i>
Stř. hodnota	35,36667	33,13653
Rozptyl	32,58506	52,82944
Pozorování	30	271
Společný rozptyl	50,86594	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	299	
t Stat	1,625099	
P(T<=t) (1)	0,052598	
t krit (1)	1,649966	
P(T<=t) (2)	0,105195	
t krit (2)	1,96793	

FIN – finance

H3: Osoby s podprůměrnou mírou spokojenosti v oblasti práce a zaměstnání budou statisticky významně méně spokojené také v dimenzi celková životní spokojenost než osoby, které v dimenzi práce a zaměstnání dosáhly nadprůměrné spokojenosti.

Pro statistické ověření hypotézy jsme použili Studentův t-test. Vybrali jsme osoby, které v oblasti práce a zaměstnání v dotazníku životní spokojenosti vykazovali podprůměrnou spokojenost (tedy mezi 1-3 staninem) a porovnali jsme jejich celkovou životní spokojenost s osobami, které naopak v dimenzi práce a zaměstnání vykazovali spokojenost nadprůměrnou (tedy mezi 7–9 staninem)

Tab. 31 srovnání celkové životní spokojenosti mezi osobami s podprůměrnou a nadprůměrnou pracovní spokojeností

<i>společně n = 302 α = 0,01</i>	<i>SUM staniny 7- 9</i>	<i>SUM staniny 1- 3</i>
Stř. hodnota	283,3548	223,0333
Rozptyl	724,2366	661,4126
Pozorování	31	30
Společný rozptyl	693,357	
Hyp. rozdíl stř. hodnot	0	
Rozdíl	59	
t Stat	8,944793	
P(T<=t) (1)	7,06E-13	
t krit (1)	2,391229	
P(T<=t) (2)	1,41E-12	
t krit (2)	2,661759	

SUM – celková životní spokojenost

Tabulka č. 31 ukazuje, že v dimenzi celková životní spokojenost existuje mezi respondenty, kteří v dimenzi práce a zaměstnání dosáhli podprůměrné spokojenosti a mezi respondenty, kteří v dimenzi práce a zaměstnání dosáhli naopak nadprůměrné spokojenosti, signifikantně velmi významný rozdíl. **H₃ přijímáme.**

10 DISKUSE

V našem výzkumu jsme se zabývali mapováním vzájemných souvislostí mezi pracovní a rodinnou sférou u pracujících rodičů. V historii bylo běžné, že pracovní a rodinná sféra byla rozdělena mezi muže a ženu. V dnešní době je však běžné, že pracují oba rodiče a zároveň se musí oba také starat o chod rodiny. Náš výzkum se soustředil na pracující rodiče, kteří spolu vychovávají minimálně jedno dítě ve věku od tří do osmnácti let, a pro které je tudíž skloubení těchto dvou oblastí každodenní nutností.

Nyní bychom se v diskusi chtěli postupně věnovat cílům práce, které jsme si stanovili.

Prvním cílem bylo zjistit dominantní kariérové zaměření sledovaného souboru a míru životní spokojenosti v jednotlivých dimenzích dotazníku životní spokojenosti.

Sledovaný soubor vykázal jako dominantní kariérovou kotvu životní styl (LS), což může naznačovat, že pro probandy je důležité skloubení pracovní a rodinné sféry a přejí si, aby jim práce příliš nezasahovala do jejich volného času. Je velmi pravděpodobné, že se jedná o jedince, kteří si přejí mezi oběma oblastmi nastolit rovnováhu. Tyto závěry korespondují s autorem dotazníku kariérových kotev Scheinem (1990), který také říkal, že lidé mají potřebu svůj život rovnoměrněji rozdělit mezi oblast pracovní a soukromou. Navíc vzhledem k tomu, že se jednalo o rodiny s leckdy malými dětmi, které vyžadují péči a čas, je dominance kariérové kotvy životní styl pochopitelná. Výsledky také korespondují s trendem dnešní doby skloubit pracovní a rodinnou sféru a to nejen u žen, ale také u mužů. Nejčastější sekundární kariérovou kotvou byla kotva jistota (SE), která představuje touhu po jistém zaměstnání, jistých příjmech a také jisté budoucnosti. Tento výsledek může být odrazem toho, že respondenti mají děti, o které se musí starat a kterým by rádi zajistili také budoucnost, a proto sami potřebují jistou práci a příjmy. Nejméně důležitou se v našem výzkumu ukázala kariérová kotva manažerské kompetence (GM). Tato kotva představuje touhu po vedení lidí, po řízení, organizování a práci ve vedoucích funkcích. Z tohoto výsledku lze usoudit, že sledovaný soubor probandů nepatří k lidem zastávajícím vedoucí funkce a ani ve svém soukromém životě netouží po organizování a vedení lidí a kloní se spíše k rodinnému životu.

Dále jsme zjišťovali míru životní spokojenosti v jednotlivých dimenzích dotazníku životní spokojenosti u sledovaného souboru. Celkově nám vyšlo, že spokojenost probandů odpovídá populační normě. Ve všech oblastech životní spokojenosti se dotazovaní jedinci pohybovali v pásmu širšího průměru, tedy mezi 4. a 6. staninem. Největší podíl nadprůměrně spokojených rodičů jsme zjistili v oblasti vztahu k vlastním dětem. Naopak

nejvyšší podíl podprůměrně spokojených respondentů jsme zaznamenali v oblasti spokojenosti s vlastní osobou. Při vyhodnocování hrubých skóre jsme dále zjistili, že rodiče nejméně skórovali v oblasti spokojenosti s finanční situací a nejméně opět ve spokojenosti se vztahem k vlastním dětem.

Vyšší míra spokojenosti ve vztahu k vlastním dětem může být důsledkem faktu, že výzkum probíhal ve funkčních rodinách, kde se dobré vztahy mezi rodiči a dětmi dají předpokládat. Vysoké skóre může být také důsledkem toho, že rodiče spolu vychovávají pouze své vlastní děti a vztah s nimi mají tendenci hodnotit shovívavěji než jiné oblasti.

Nižší spokojenost ve finanční oblasti může být důsledkem stále přítomné hrozby celosvětové ekonomické krize. Dalším důvodem mohou být také neustále stoupající ceny služeb a zboží, zatím co platy zůstávají na podobné úrovni. Na druhou stranu spokojenost s financemi v našem souboru vyšla v porovnání s populační normou jako průměrná. Je tedy otázkou, do jaké míry je finanční situace ovlivněna současnou situací. Obecně se domníváme, že lidé mohou mít pocit, že své finance nemají úplně pod kontrolou, protože nikdy dopředu neví, jaké události nastanou a kdy budou potřebovat větší finanční obnos. Z tohoto důvodu se také domníváme, že lidé mají tendenci hodnotit svou finanční situaci obezřetněji než jiné oblasti.

Výrazný je také vysoký podíl podprůměrně spokojených osob s vlastní osobou. Tento fakt může souviset s obecnými tendencemi Čechů se spíše podceňovat. Vliv na vlastní sebehodnocení může mít také obecně uznávaný kult „mladých, krásných a úspěšných“, který naše společnost vyznává a kterému se vyrovnat, je pro většinu populace velmi obtížné. Na druhé straně si však musíme také uvědomit, že našeho výzkumu se účastnili velmi ochotní a vstřícní respondenti, u kterých se může jednat pouze o projev skromnosti.

Druhým cílem bylo zjistit, zda existují rozdíly v kariérové orientaci a míře spokojenosti v dimenzích dotazníku životní spokojenosti v závislosti na pohlaví.

Z hlediska kariérové orientace byla jak u mužů, tak u žen zjištěna primární kariérová kotva životní styl (LS), sekundární kariérová kotva jistota (SE) a poslední kariérová kotva manažerské kompetence (GM). Dále jsme také zjistili, že u mužů se signifikantně častěji objevuje kariérová kotva manažerské kompetence (GM), kotva autonomie (AU), kreativita (EC), výzva (CH) a také jistota (SE). U žen se signifikantně častěji objevovala kotva životní styl (LS). Tyto výsledky naznačují, že skloubení práce a rodiny je stejně důležité pro ženy i pro muže, což odpovídá trendu dnešní doby, kdy se muži výrazně více podílejí na péči o děti a domácnost, než tomu bylo v minulosti. Nejmenší preference kariérové kotvy manažerské kompetence (GM) u mužů i žen pravděpodobně souvisí s tím, že ani

muži ani ženy v našem souboru nezastávají v práci vedoucí funkce a netouží po organizování ani v soukromém životě. Zajímavým výsledkem se nám jeví, fakt, že u mužů se objevila kariérová kotva jistota (SE) signifikantně častěji než u žen. Tento fakt může souviset s pocitem mužů, že by měli být schopni se o svou rodinu postarat za všech okolností a tudíž více touží po zaměstnání, které jim nabízí jistotu stálých příjmů.

V oblasti dimenzí životní spokojenosti jsme zjistili, že muži jsou ve sledovaném souboru statisticky významně spokojenější s vlastní osobou než ženy. Výzkumy zabývající se vlivem pohlaví na životní spokojenost nejsou jednotné, některé neprokázaly rozdíl ve spokojenosti mužů a žen, v některých se jeví jako spokojenější muži v jiných zase ženy. Pokud se však podíváme na reprezentativní výzkumy, jeví se jako spokojenější muži (Rodný a Rodná, 1991

Je možné, že právě ženy mají větší tendenci porovnávat se s okolím a jsou možná snáze ovlivnitelné již zmiňovaným kultem krásy a dokonalosti, což může způsobit jejich nižší sebehodnocení v porovnání s muži. To, že naopak ženy jsou statisticky významně spokojenější ve vztahu k vlastním dětem, může být odrazem toho, že v naší společnosti jsou to stále ještě více ženy, které s dětmi tráví více času a více o ně pečují, což se pak může odrazit v hodnocení jejich vztahu.

Třetím cílem bylo zjistit, zda dominantní kariérová orientace a spokojenost v dimenzích životní spokojenosti souvisí s věkem respondentů.

V rámci celého souboru byla zjištěna negativní korelace mezi věkem respondentů a spokojeností se vztahem k vlastním dětem a negativní korelace s kariérovou kotvou životní styl.(LS) V rámci souboru mužů byla zjištěna signifikantní negativní korelace mezi věkem a spokojeností se vztahem k vlastním dětem a také signifikantní negativní korelace mezi věkem a kariérovou kotvou manažerské kompetence (GM). U souboru žen nebyly nalezeny žádné signifikantní korelace.

Dá se tedy říci, že starší rodiče jsou spokojenější ve vztahu k vlastním dětem, a více preferují kariérovou kotvu životní styl. Tyto výsledky korespondují s naší empirickou zkušeností. Starší rodiče obvykle vychovávají starší děti a mají tudíž s jejich výchovou více zkušeností a tím pádem také vztah s dětmi mohou hodnotit pozitivněji. S vyšší spokojeností ve vztahu k dětem souvisí také souvislost s preferencí kariérové kotvy životní styl. U starších osob se již dá předpokládat, že ve své kariéře dosáhli určité úrovně a teď chtějí svůj čas věnovat také rodině.

Dalším cílem bylo zjistit, zda existuje rozdíl v dominantní kariérové orientaci a v dimenzích životní spokojenosti z hlediska počtu dětí.

Z hlediska počtu dětí nebyly zjištěny významnější odchylky od kariérové orientace celého souboru. Ukázalo se, že ve všech skupinách je nejvýznamnější kariérovou kotvou životní styl (LS), což vypovídá o snaze rodičů skloubit pracovní a rodinnou oblast, bez ohledu na to, kolik dětí vychovávají. Nejméně významnou kariérovou kotvou byla kotva manažerské kompetence (GM), což opět může být odrazem toho, že v souboru nemáme příliš mnoho respondentů, kteří by pracovali nebo toužili pracovat na vedoucích pozicích.

V souvislosti s počtem dětí jsme v oblasti životní spokojenosti zjistili, že otcové, kteří mají pouze jedno dítě, jsou signifikantně spokojenější v oblasti bydlení než otcové dvou, tří a více dětí. Statisticky významný rozdíl se ukázal také v oblasti vztahu k vlastním dětem, kdy muži s jedním dítětem vykazují signifikantně vyšší spokojenost než muži se třemi a více dětmi. Muži s dvěma dětmi jsou v porovnání s otci tří a více dětí statisticky významně spokojenější v oblasti financí. Ženy s jedním dítětem vykazují vyšší spokojenost v oblasti vztahu k vlastním dětem a v dimenzi přátelé, známí a příbuzní než ženy s dvěma dětmi. V porovnání s matkami tří a více dětí jsou ženy s jedním dítětem statisticky významně spokojenější v oblasti vztahu k vlastním dětem, v manželství a ve vztahu k vlastní osobě. Matky dvou dětí jsou v porovnání s matkami tří a více dětí signifikantně spokojenější ve vztahu k vlastním dětem.

Když se podíváme na výzkumy, které zjišťují vliv počtu dětí na životní spokojenost, zjistíme, že ani v této oblasti nepanuje mezi výzkumníky shoda. Angeles (2010) zjistil, že životní spokojenost s počtem dětí stoupá. Naopak mnoho výzkumů došlo k závěru, že počet dětí nemá na životní spokojenost žádný zásadní vliv. Peiró (2002) ve svém výzkumu kdy porovnával životní spokojenost v patnácti státech světa, došel k závěru, že vyšší počet dětí má vliv na nižší spokojenost v oblasti financí.

To, že muži s rostoucím počtem dětí pocítují menší spokojenost v oblasti bydlení, může být způsobeno faktem, že v domácnostech s větším počtem dětí, mají muži mnohem méně prostoru pro sebe a také mnohem méně soukromí. Menší spokojenost ve vztahu k vlastním dětem si můžeme vysvětlit nedostatkem času, který můžou věnovat každému z nich. Za pozornost stojí také fakt, že spokojenost v oblasti financí klesla pouze u mužů. Tento jev může souviset s tím, že v naší společnosti je stále za hlavního živitele rodiny považován muž, který s rostoucími výdaji, které větší počet dětí v dnešní době přináší, může svůj plat považovat za nedostatečný.

Klesající spokojenost ve vztahu k vlastním dětem s jejich rostoucím počtem si také u žen vysvětlujeme zejména nedostatkem času, který může matka každému dítěti věnovat. Náročnost výchovy dětí potvrzuje také fakt, že matky s větším počtem dětí jsou méně

spokojené v dimenzi manželství a v dimenzi přátelé příbuzní a známí a v dimenzi spokojenost s vlastní osobou. Je velmi pravděpodobné, že ženy, které se snaží skloubit práci s péčí o domácnost a rodinu nemají dostatek času a energie na to, aby rozvíjely také vztah s manželem a přáteli podle svých představ a pocit nedostatečnosti se může odrážet v nižším hodnocení spokojenosti s vlastní osobou.

Dalším cílem našeho výzkumu bylo zjistit, zda existují rozdíly v kariérové orientaci a životní spokojenosti u probandů z hlediska jejich vzdělání.

Kariérová orientace mužů ani žen se na základě vzdělání neliší. Všechny skupiny jako svou primární kariérovou kotvu zvolily životní styl (LS), jako sekundární kariérovou kotvu jistotu (SE) a jako kotvu poslední manažerské kompetence (GM). Na základě těchto výsledků lze usuzovat, že vzdělání nehraje roli v kariérové orientaci. Skloubení práce a rodiny je stejně důležité jak pro osoby s vysokoškolským, tak osoby se středoškolským a nižším vzděláním. Tato shoda může souviset s tím, že se jedná o manželské páry, které spolu vychovávají leckdy malé děti a věnování se rodině je pro ně opravdu důležitou hodnotou.

V oblasti životní spokojenosti se u mužů prokázal signifikantně velmi významný rozdíl ve spokojenosti s financemi mezi muži s vysokoškolským a středoškolským a nižším vzděláním. Vysokoškolsky vzdělané ženy byly zase statisticky významně spokojenější v oblasti práce a zaměstnání než ženy se středoškolským a nižším vzděláním.

Toto zjištění odpovídá výzkumům, které ukázaly, že vzdělání ovlivňuje zejména socioekonomický status, protože lidé s vyšším vzděláním mají větší šanci získat prestižnější a lépe placené zaměstnání (Rodný & Rodná, 2001).

Na základě těchto výsledků můžeme také usuzovat, že mužům vzdělání otevírá cestu k lépe placeným pozicím, zatím co ženám umožňuje vyšší vzdělání získat spíše pozice, které pomáhají k jejich seberealizaci.

Dalším cílem bylo zjistit, zda existují nějaké souvislosti mezi dominantními kariérovými kotvami a dimenzemi životní spokojenosti u sledovaného souboru.

V rámci celého souboru byla zjištěna pozitivní korelace mezi kariérovou kotvou životní styl (LS) a dimenzemi sexualita, přátelé příbuzní a známí a celková životní spokojenost. U mužů byla dále zjištěna pozitivní korelace mezi kariérovou kotvou životní styl (LS) a vztahem k vlastním dětem. U žen byla zjištěna pozitivní korelace mezi kariérovou kotvou životní styl a oblastí spokojenosti s financemi a negativní korelace mezi kariérovou kotvou jistota (SE) a spokojeností v oblasti financí.

V rámci celého souboru lze usuzovat, že lidé s primární kariérovou kotvou životní styl opravdu oddělují rodinné a pracovní záležitosti a dělají si ve svém životě prostor také pro své přátele a soukromý sexuální život. U mužů byl navíc zjištěn také vztah mezi kariérovou kotvou životní styl (LS) a vztahem k vlastním dětem, což může být důkazem toho, že také muži se chtějí věnovat své rodině a rozvíjet vztah se svými dětmi. Negativní korelaci mezi kariérovou kotvou jistota (SE) a spokojeností s financemi u žen si můžeme vysvětlit tím, že ženy, které touží po jistotě a zázemí spokojenost s financemi hodnotí více kriticky, protože si nikdy nemohou být stoprocentně jisté, že jsou zabezpečeny dostatečně.

Posledním cílem bylo zjistit, zda existují rozdíly v dimenzích životní spokojenosti na základě toho, jakou si respondenti zvolili primární kariérovou kotvu.

Protože nejčastější primární kotvu byla kotva životní styl (LS), porovnávali jsme vždy skupinu osob s touto primární kotvou se skupinou osob, která si zvolila jinou primární kariérovou kotvu. Pomocí analýzy bylo zjištěno, že osoby, které si jako svou primární kotvu zvolili službu (SV) jsou signifikantně spokojenější v oblasti práce a zaměstnání. Dále jsme zjistili, že osoby s primární kariérovou kotvou jistota (SE) jsou statisticky významně méně spokojené v oblasti volného času. Žádné další rozdíly mezi ostatními kariérovými kotvami nebyly zjištěny. Větší spokojenost s prací a zaměstnání u osob s primární kariérovou kotvou služba (SV) může souviset s faktem, že se většinou jednalo o osoby, které pracují jako zdravotní sestry, lékaři nebo učitelé a je tudíž možné, že tuto svou práci berou také jako jakési poslání, cítí se potřební a pomoc ostatním je svým způsobem naplňuje. Nižší spokojenost v oblasti volného času u osob s primární kotvou jistota (SE) může souviset s faktem, že lidé, kteří chtějí především jisté zaměstnání, jsou ochotní trávit v něm více času a pracovat i nad rámec svých povinností a poté jim zbývá méně volného času než osobám, pro které je prioritní právě skloubení práce a rodiny.

V našem výzkumu jsme si stanovili také tři hypotézy.

První z nich se týkala míry životní spokojenosti v oblasti financí u osob s vysokoškolským vzděláním. Zjistili jsme, že vysokoškolsky vzdělaní respondenti jsou v oblasti financí signifikantně spokojenější než osoby se středoškolským a nižším vzděláním. Tento výsledek koresponduje s výzkumem Dienera (et al 1999), který došel k závěru, že vysokoškolsky vzdělaní lidé jsou spokojenější než lidé s nižším vzděláním a také s výzkumy, které předpokládají, že vyšší vzdělání umožňuje lidem získat vyšší socioekonomický status a tím také zvýšit jejich spokojenost v oblasti financí (Rodný & Rodná, 2001).

Druhá hypotéza se týkala spokojenosti s financemi v závislosti na počtu dětí. Výzkumy v této oblasti nebyly zcela jednotné. Některé souvislost mezi dětmi a životní spokojeností nepotvrdily vůbec (Obradovic, 2000), jiné předpokládaly naopak zvýšenou životní spokojenost s vyšším počtem dětí (Angelles, 2010) a další předpokládaly pokles životní spokojenosti právě v oblasti financí (Peiró, 2002). Na základě obecného předpokladu, že větší počet dětí v dnešní době znamená vyšší výdaje, jsme se při stanovování hypotézy přiklonili k názoru, že s vyšším počtem dětí spokojenost s finanční situací bude klesat. Náš předpoklad se nepotvrdil. Při podrobnějším zkoumání jsme zjistili, že finanční spokojenost klesá pouze u mužů, což může být způsobeno faktem, že muži jsou stále více těmi, kdo je zodpovědný za finanční zabezpečení rodiny a v této oblasti pocítují větší tlak na svou osobu. Je také možné, že v rodině jsou to častěji ženy, které touží po větším počtu dětí, a proto následně na svou finanční spokojenost nahlížejí shovívavěji.

Třetí hypotéza se týkala vlivu pracovní spokojenosti na celkovou životní spokojenost. Zde jsme zjistili, že osoby, které jsou podprůměrně spokojené v práci, jsou také signifikantně méně spokojené v oblasti celkové životní spokojenosti. Uvedený vztah je signifikantní na hladině $\alpha = 0,01$. Tento výsledek koresponduje s výsledky výzkumů, které rovněž uvádějí, že pracovní spokojenost má na celkovou životní spokojenost signifikantní vliv.

Limity výzkumu

Jsme si také vědomi, že náš výzkum má své limity. Prvních z těchto limitů vychází už z použití kvantitativních metod, které samy o sobě vždy znamenají určitou míru redukce informací, protože nejsou schopny postihnout všechny drobné nuance zkoumaného problému. Bohužel použití kvalitativních metod by při tak rozsáhlé testové baterii a velkém vzorku nebylo možné.

Dalším limitem může být sebezposuzovací charakter použitých metod. Tyto metody jsou závislé na míře introspekce každého respondenta a výsledky tak mohou být do jisté míry zkresleny momentálním emočním naladěním a také přirozenou snahou lidí, jevit se lepšími.

Dalším limitem je poměrně velká testová baterie. Jelikož je výzkum součástí grantového projektu, oba partneři museli vyplnit baterii složenou z pěti různě dlouhých dotazníků. Výhodou této rozsáhlé baterie bylo množství získaných dat, na druhou stranu časová náročnost odradila část potenciálních respondentů od účasti na výzkumu. Z časové náročnosti vyplývá také fakt, že výzkumu se zúčastnily zejména velmi ochotné manželské páry, které byly optimistické, což mohlo ovlivnit celkově vysokou míru životní

spokojenosti. Dalším faktorem, který tento výsledek mohl ovlivnit, je fakt, že mnoho zúčastněných rodin pocházelo z okruhu našich známých, kteří se mohli snažit obraz své životní spokojenosti částečně „vylepšit“.

Zkoumaný soubor byl také problematický z toho pohledu, že v některých demografických údajích se odlišoval od reálného rozložení v populaci. Rozdíl byl v počtu dětí. V našem souboru bylo pouze 9 % rodin, které mají jedno dítě. Oproti tomu v běžné populaci představují tyto rodiny 39%. Výrazný rozdíl byl také v oblasti vzdělání, kdy náš soubor obsahoval 41% vysokoškoláků, zatímco podle statistického úřadu je v běžné populaci 12% vysokoškolsky vzdělaných jedinců. (ČSÚ, 2008).

Podle mého názoru se jedná o velmi důležitý výzkum vzhledem k mapování dnešních rodin, které jsou v krizi, což ukazuje i vysoká rozvodovost. Výsledky naší studie naznačují možný trend vzájemných souvislostí mezi prací, kariérou, životní spokojeností a rodinnou oblastí u rodičů, kteří vychovávají děti. Vzhledem k tomu, že podobných studií zatím nebylo realizováno mnoho, je zde velký prostor pro další pokračování výzkumu. Příkladem může být realizace výzkumu na souboru, který bude svými demografickými charakteristikami odpovídat skutečnému rozložení populace. Zajímavé by také mohlo být srovnání s neúplnými rodinami. Další výzkum by také mohl směřovat k zjišťování praktických strategií, které lidem pomohou při sladování pracovního a rodinného života.

11 ZÁVĚR

Náš výzkum si kladl za cíl zmapovat dominantní kariérovou orientaci a životní spokojenost zaměstnaných rodičů. Uvedené proměnné jsme dále porovnávali z hlediska pohlaví, vzdělání, počtu dětí a věku. Dále jsme také zjišťovali vzájemné souvislosti mezi kariérovou orientací a dimenzemi životní spokojenosti a to, zda existuje rozdíl v dimenzích životní spokojenosti na základě zvolené primární kariérové kotvy. V závěru jsme si stanovili tři hypotézy:

- H_1 : Míra životní spokojenosti v oblasti finance bude u sledovaného souboru statisticky významně vyšší u osob s vysokoškolským vzděláním než u osob ostatních
- H_2 : S vyšším počtem dětí bude u sledovaného souboru statisticky významně nižší spokojenost v oblasti financí.
- $H_{3,U}$ Osoby s nižší mírou spokojenosti v oblasti práce a zaměstnání budou statisticky významně méně spokojené také v dimenzi celková životní spokojenost

Výsledky ukázaly, že dominantní kariérovou kotvou je kotva životní styl (LS), sekundární kariérovou kotvou je kotva jistota (SE) a nejméně významnou kariérovou kotvou jsou manažerské kompetence (GM). Stejně rozložení kariérové orientace bylo zjištěno u mužů a žen, nebyl zjištěn ani rozdíl na základě vzdělání nebo počtu dětí.

Výsledky také ukázaly, že úroveň životní spokojenosti sledovaného souboru odpovídá širší normě. Muži jsou signifikantně spokojenější s vlastní osobou než ženy. Ženy naopak pociťují statisticky významně vyšší spokojenost ve vztahu k vlastním dětem. Z hlediska vzdělání lze říci, že muži s vysokoškolským vzděláním jsou signifikantně spokojenější v oblasti financí než muži se vzděláním středoškolským a nižším. Ženy s vysokoškolským vzděláním vykazují signifikantně vyšší spokojenost v oblasti práce a zaměstnání. Z hlediska počtu dětí se ukázalo, že otcové dvou a více dětí jsou signifikantně méně spokojeni v oblasti bydlení, financí a vztahu k vlastním dětem. U žen se dvěma a více dětmi byla zjištěna staticky významně nižší spokojenost v oblasti vztahu k vlastním dětem, ale také v oblasti manželství a spokojenosti s vlastní osobou.

Z hlediska věku byla u sledovaného souboru zjištěna negativní korelace mezi věkem a vztahem k vlastní m dětem a věkem a kariérovou kotvou životní styl.

Při zjišťování vzájemných korelací mezi dominantními kariérovými kotvami a dimenzemi životní spokojenosti byla u sledovaného souboru zjištěna pozitivní korelace mezi kariérovou kotvou životní styl a spokojeností v dimenzích sexualita, přátelé příbuzní

a známí a celková životní spokojenost. Při zjišťování rozdílu v dimenzích životní spokojenosti mezi osobami, které volily různou dominantní kariérovou kotvu, jsme zjistili, že lidé, kteří preferují kariérovou kotvu jistota (SE) je signifikantně méně spokojeno v dimenzi volného času než lidé, kteří preferují kariérovou kotvu životní styl (LS). Dále jsme také zjistili, že lidé preferující kariérovou kotvu služba (SV) jsou signifikantně spokojenější v oblasti práce a zaměstnání než lidé, kteří volili kotvu životní styl (LS).

Dále jsme zjistili, že vysokoškolsky vzdělaní lidé jsou statisticky významně spokojenější v oblasti financí než osoby se středoškolským a nižším vzděláním. H_1 jsme přijali.

Naopak se nepotvrdila souvislost mezi vyšším počtem dětí a signifikantně nižší spokojeností v oblasti financí. H_2 jsme zamítli.

Jako statisticky významný se ukázal vztah mezi pracovní a životní spokojeností. Lidé, kteří pociťovali podprůměrnou spokojenost v oblasti práce a zaměstnání byli zároveň signifikantně méně spokojeni v oblasti celkové životní spokojenosti než osoby s nadprůměrnou spokojeností v pracovní oblasti. H_3 přijímáme.

12 SOUHRN

Diplomová práce „Pracovní kariéra a životní spokojenost u rodičů“ se zabývá souvislostí mezi prací, kariérou a životní spokojeností u rodičů, kteří společně vychovávají alespoň jedno dítě od tří do osmnácti let.

Rodina je základní společenskou jednotkou, jejíž členové jsou spojeni psychologickými a emocionálními vazbami a je pro ně charakteristická vzájemnost jejich potřeb a jejich uspokojování. Z biologického hlediska je rodina důležitá pro udržení lidstva. Po stránce sociální spočívá důležitost rodiny zejména v předávání hodnot, norem a kultury společnosti a sociálních dovedností dalším generacím. Rodina je také místem, kde se lidem naplňuje potřeba mít stálého partnera a děti a kde lidé zažívají pocit smysluplnosti vlastní existence. Rodina prošla v průběhu historie mnoha proměnami. Mezi nejvýznamnější patří posun ve vnímání mužské a ženské role ve společnosti. V tradiční rodině byla mužská a ženská role striktně vymezena, v současnosti se tyto rozdíly postupně stírají a muži i ženy se věnují jak práci, tak péči o rodinu. Poněkud rizikovým faktorem se pro dnešní rodiny jeví měnící se očekávání délky trvalosti vztahu, nižší stabilita rodiny a vyšší rozvodovost.

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné místo. Je to jedna z nejdůležitějších lidských činností. Pomáhá lidem zabezpečit jejich základní materiální potřeby, dává jim možnost uplatnit jejich znalosti a dovednosti, strukturuje časové rozložení jejich dne, pomáhá navazovat sociální kontakty a poznávat nové prostředí. Podílí se na seberealizaci a dává lidem pocit užitečnosti a potřebnosti. Význam práce se odráží také v nezaměstnanosti, která je charakterizována jako ztráta zaměstnání. Pro naši práci je velmi důležitá také pracovní spokojenost, která výrazně ovlivňuje celkovou životní spokojenost.

Pojmem, který s prací úzce souvisí, je kariéra. V naší práci, a zejména pak výzkumu, vycházíme z pojetí kariéry jako pracovní dráhy jedince.

Přestože dnes již není neobvyklé, že ženy také chodí do zaměstnání a věnují se budování své kariéry, stále existují rozdíly mezi kariérou mužů a žen. Podle mnoha průzkumů muži stále zastávají vyšší a prestižnější pracovní pozice a pobírají vyšší plat než ženy. Jedním z důvodů této nerovnosti je fakt, že jsou to stále více ženy, které pečují o děti a domácnost a nemohou se tak účastnit pracovních aktivit, které by mohly pomoci rozvoji jejich kariéry.

Jak je uvedeno výše, pracovní kariéra žen již dnes není nic výjimečného a s tímto faktem souvisí také nárůst počtu dvoukariérových manželství a partnerství. Ve dvoukariérovém manželství musí oba partneři zvládnout jak svou pracovní, tak rodinnou roli, což bývá velmi náročné. Aby takové manželství mohlo fungovat, je nutné, aby se manželé vzájemně podporovali. Nutná je také dělba domácích prací a povinností týkajících se péče o děti. Výhodou dvoukariérového manželství je jistota finančního zabezpečení rodiny v případě ztráty zaměstnání jednoho z partnerů a vzájemná nezávislost partnerů na sobě navzájem. Nevýhodou může být pocit přetížení ze snahy skloubit dvě takto náročné role.

Vzájemným vztahem práce a rodiny a možnostmi skloubení těchto dvou sfér se zabývá stále více výzkumníků. Existuje mnoho teorií o vztahu mezi prací a rodinou. Největší množství studií vychází z teorie konfliktu práce a rodiny, který je důsledkem protichůdných požadavků rolí, které člověk zastává v práci a rodině. Některé výzkumy tento konflikt dále zkoumaly jako dvojdimenzionální. První dimenzí byl konflikt práce a rodiny (work-family conflict), který vzniká v případě, že pracovní povinnosti jedince zasahují do jeho rodinných záležitostí. Druhou dimenzí je konflikt rodiny a práce (family-work conflict), který nastane, pokud rodinné záležitosti zasahují do pracovních povinností jedince.

Dalším možným pohledem na tento konflikt je pohled integrující. Z tohoto pohledu, konflikt práce a rodina vede k pocitům přetíženosti a zvýšenému stresu v rodině, k němuž dochází z důvodu pracovních povinností. Naopak také hladina vyššího rodinného stresu ovlivňuje práci člověka a přispívá tak ke vzniku konfliktu rodina a práce.

Na konflikt práce a rodiny lze také nahlížet z hlediska aspektů, které v něm hrají hlavní roli. Jedná se o konflikt z nedostatku času, kdy jedinec věnuje jedné sféře příliš mnoho času a na tu druhou mu ho již moc nezbyvá. Konflikt z napětí, kdy napětí z vykonávání jedné role neumožňuje vykonávání role druhé. Posledním typem je konflikt vyplývající z chování. Ten nastává, jestliže chování vyžadované jednou rolí je nekompatibilní s rolí druhou.

Velmi důležitá v životě člověka je také životní spokojenost. Existuje mnoho faktorů, které mohou životní spokojenost ovlivňovat. První skupinou jsou faktory životní spokojenosti, mezi které patří příjmy, věk, pohlaví, vzdělání, počet dětí, náboženské vyznání a pracovní morálka. Druhou skupinou jsou faktory chování a projevů chování. Mezi tyto faktory patří sociální aktivita, životní události a aktivity. Třetí skupinou jsou osobnostní faktory, které bývají považovány za jeden z nejdůležitějších předpokladů

životní spokojenosti. Tato skupina zahrnuje sebeúctu, temperamentové dispozice a místo kontroly osobnosti. Poslední skupinou jsou biologické faktory. Nejdůležitějším biologickým faktorem je zdraví.

Naše práce byla zaměřena na výzkum kariérových kotev a životní spokojenosti u rodičů. Zkoumaný soubor tvořilo 151 párů, které spolu žijí buďto v manželství anebo partnerském vztahu, oba pracují a vychovávají spolu minimálně jedno dítě ve věku od 3 do 18 let, které navštěvují mateřskou, základní či střední školu a zároveň nemají žádné děti z předchozích vztahů či manželství. Z hlediska věku jsme rodiče rozdělili podle věku do čtyř skupin. Ve skupině od 20 do 30 let bylo pouze pět osob (1,66%), ve věku od 31 do 40 let bylo 149 osob (49,34%), od 41 do 50 let bylo 124 osob (41,11%) a poslední skupinu tvořilo 21 osob (6,95%) ve věku 51 až 60 let. Tři (0,99%) osoby svůj věk neuvedly. Z hlediska vzdělání jsme osoby rozdělili do pěti skupin. První skupinu tvořily osoby se základním vzděláním, které byly v našem souboru celkem 3 (0,99%), s vyučením bez maturity bylo 45 osob (14,91%). Třetí skupinou byli lidé vyučení s maturitou, kterých bylo 17 (5,63%). Ve čtvrté skupině byly osoby s ukončeným středoškolským vzděláním, kterých bylo 117 (38,74%) a poslední skupinou byly osoby s ukončeným vysokoškolským vzděláním, kterých se zúčastnilo 120 (39,74%). Rodiny se lišily také počtem dětí, které spolu vychovávají. Největší množství rodin spolu vychovávalo 2 děti (95rodin, 62,91%). Dále následovaly rodiny se třemi (32 rodin, 21,19%), jedním (15rodin, 9,93%), čtyřma (4 rodiny, 2,65%) a pěti dětmi (4 rodiny, 2,65%) V našem souboru se vyskytla také rodina s šesti dětmi (1 rodina, 0,66%). Dalším faktorem, který jsme zkoumali, bylo, v jaké sféře jsou jedinci zaměstnáni. 191 osob (63,25%) pracuje v soukromé a 106 (35,19%) ve státní sféře. Pět osob (1,66%) neuvedlo, ve které sféře pracují.

Pro získání potřebných údajů jsme použili dva dotazníky, které byly vyplněny všemi respondenty. Dotazník životní spokojenosti a dotazník kariérových kotev. Získaná data byla poté zpracována pomocí parametrických statistických metod.

V rámci našeho výzkumu jsme si stanovili 7 cílů a tři hypotézy:

- Zjistit dominantní kariérovou orientaci a míru životní spokojenosti v jednotlivých dimenzích dotazníku životní spokojenosti u zkoumaného souboru
- Zjistit, zda se kariérová orientace a míra životní spokojenosti v jednotlivých dimenzích liší z hlediska pohlaví
- Zjistit, zda u sledovaného souboru existuje souvislost mezi kariérovou orientací, dimenzemi životní spokojenosti a věkem

- Zjistit, zda existují rozdíly v kariérové orientaci a spokojenosti v jednotlivých dimenzích životní spokojenosti podle počtu dětí
- Zjistit, zda se u sledovaného souboru liší dominantní kariérová orientace a míra spokojenosti v jednotlivých dimenzích z hlediska vzdělání
- Zjistit zda u respondentů existuje statisticky významná souvislost mezi dominantními kariérovými kotvami a jednotlivými dimenzemi životní spokojenosti
- Zjistit, zda existuje rozdíl ve spokojenosti v jednotlivých dimenzích životní spokojenosti na základě toho, jakou primární kariérovou kotvu si respondenti zvolili
- H_1 : Míra životní spokojenosti v oblasti finance bude u sledovaného souboru statisticky významně vyšší u osob s vysokoškolským vzděláním než u osob ostatních
- H_2 : S vyšším počtem dětí bude u sledovaného souboru statisticky významně nižší spokojenost v oblasti financí.
- $H_{3:U}$ Osoby s nižší mírou spokojenosti v oblasti práce a zaměstnání budou statisticky významně méně spokojené také v dimenzi celková životní spokojenost

Výsledky ukázaly, že dominantní kariérovou kotvou je kotva životní styl (LS), sekundární kariérovou kotvou je kotva jistota (SE) a nejméně významnou kariérovou kotvou jsou manažerské kompetence (GM). Stejné rozložení kariérové orientace bylo zjištěno u mužů a žen, nebyl zjištěn ani rozdíl na základě vzdělání nebo počtu dětí.

Výsledky také ukázaly, že úroveň životní spokojenosti sledovaného souboru odpovídá širší normě. Muži jsou signifikantně spokojenější s vlastní osobou než ženy. Ženy naopak pociťují statisticky významně vyšší spokojenost ve vztahu k vlastním dětem. Z hlediska vzdělání lze říci, že muži s vysokoškolským vzděláním jsou signifikantně spokojenější v oblasti financí než muži se vzděláním středoškolským a nižším. Ženy s vysokoškolským vzděláním vykazují signifikantně vyšší spokojenost v oblasti práce a zaměstnání. Z hlediska počtu dětí se ukázalo, že otcové dvou a více dětí jsou signifikantně méně spokojeni v oblasti bydlení, financí a vztahu k vlastním dětem. U žen se dvěma a více dětmi byla zjištěna staticky významně nižší spokojenost v oblasti vztahu k vlastním dětem, ale také v oblasti manželství a spokojenosti s vlastní osobou.

Při zjišťování vzájemných korelací mezi dominantními kariérovými kotvami a dimenzemi životní spokojenosti byla u sledovaného souboru zjištěna pozitivní korelace mezi kariérovou kotvou životní styl a spokojeností v dimenzích sexualita, přátelé příbuzní a známí a celková životní spokojenost. Při zjišťování rozdílu v dimenzích životní spokojenosti mezi osobami, které volily různou dominantní kariérovou kotvu, jsme zjistili, že lidé, kteří preferují kariérovou kotvu jistota (SE) je signifikantně méně spokojeno

v dimenzi volného času než lidé, kteří preferují kariérovou kotvu životní styl (LS). Dále jsme také zjistili, že lidé preferující kariérovou kotvu služba (SV) jsou signifikantně spokojenější v oblasti práce a zaměstnání než lidé, kteří volili kotvu životní styl (LS).

Dále jsme zjistili, že osoby s vysokoškolským vzděláním jsou statisticky významně spokojenější v oblasti financí než osoby se středoškolským a nižším vzděláním. Naopak se nám nepotvrdila hypotéza, že osoby, které mají dvě a více dětí jsou statisticky významně méně spokojené v oblasti financí než osoby s jedním dítětem. Jako významná se v našem výzkumu ukázala spokojenost s prací. Osoby, které byly nadprůměrně spokojené v oblasti práce a zaměstnání, vykazovaly statisticky významně vyšší celkovou životní spokojenost.

Výsledky našeho výzkumu naznačují možné trendy v oblasti vzájemných souvislostí mezi prací, rodinou a životní spokojeností. Vzhledem k nízkému počtu studií na obdobné téma by bylo dobré v této studii pokračovat a zaměřit se zejména na praktické využití výsledných zjištění.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY

Angelles, L. (2010): *Children and life satisfaction*. Journal o Hapiness studies. 11:523 – 538- DOI : 10. 1007/SI0902 – 009-9168-2

Arnold, J., Silvestr, J.,Patterson, F. (2007): *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Brno: Computer press

Bedrnová, E., Nový, I. a kol (2007). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management press,

Bělohávek, F. (1994). *Osobní kariéra*. Praha: Grada.

Binarová, M. (2008). *Životní spokojenost a fungování rodin s tělesně postiženým dítětem*. Nepublikovaná rigorózní práce. Brno: Masarykova univerzita. Získáno z <http://www.theses.cz/>

Blatný, M. & Osecká, L. (1998) *Zdroje sebehodnocení a životní spokojenosti: osobnost a strategie zvládnání*. Československá psychologie, 42, 5, 385-394.

Blatný, M.(2001) *Osobnostní determinanty sebehodnocení a životní spokojenosti: mezipohlavní rozdíly*. Československá psychologie, 45(5), 385 - 392

Blatný, M. & Plháková, A. (2003) *Temperament, inteligence, sebepojetí: Nové pohledy na tradiční témata psychologického výzkumu*. Brno: Psychologický ústav AV ČR , Tišnov: Sdružení SCAN

Blatný, M & kol.. (2010): *Psychologie osobnosti:Hlavní témata, současné přístupy*. Praha: Grada publishing

Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. (2002). *The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis*. Journal of Vocational Behavior, 60, 336-353. doi:10.1006/jvbe.2001.1836

Buchtová, B. a kol. (2002) *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha. Grada

Čádová, N., Červenka, J., Chludilová, I. (2006): *Kvalita pracovního života 2006*. Závěrečná zpráva pro Výzkumný ústav bezpečnosti práce. Praha, CVVM SOÚ AV ČR.

- Čermáková, M (1997) *Postavení žen na trhu práce*. Sociologický časopis, Vol. 33, No. 4: 389–404
- Čermáková, M. a kol (2002) *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Čermáková, M. a kol (2002 a). Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech. Praha: SOÚ AV ČR
- Diener, E., Larsen, R. J., Emmons, R. A. (1984). Person contra Situation interactions: Choice of situations and congruence response models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 580-592.
- .Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302
- Edwards, J. F. & Rothbard, N. P. (2000). *Mechanism linking work and family: Claryfying the relationship between work and family constructs*. *The Academy of Management Review*, Vol.25, No.1, pp. 178-199. Získáno z <http://ebsohost.com/>
- Ebey a kol. (2005) *Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002)*. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 66(1), 124-197. Získáno z <http://ebsohost.com/>
- Ferjenčík, J. (2000). *Úvod do metodologie psychologického výzkumu. Jak zkoumat lidskou duši*. Praha: Portál.
- Frey, B. & Stutzer, A. (2000). *Happine, Economy and institutions*. *The Economic Journal*, 110, 918-938.
- Frone, M. R., Russel, 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. doi: 10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., Crouter, A. C. (2005). *A longitudinal and multi-sourcetest of the work-family conflict and job satisfaction relationship*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 305-323. doi: 10.1348/096317905X26769
- Giddens, A. (1999): *Sociologie*. Praha: Argo.

- Gilbert, L. A. (1985). *Men in Dual-Career Families*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publisher. Získáno z <http://books.google.com/>
- Gillernová, I., Kebza, V., Rymeš, M. & kol. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada publishing.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. Doi: 10.2307/258214
- Greenhouse, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J.D. (2003). *The relation between work-family balance and quality of life*. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8a
- Gröpel, P. (2006). *Rovnováha životných oblastí vo vzťahu naplnenosti potrieb a spokojnosti so životom*. *Československá psychologie*, 50 (1), 71-83.
- Hamplová, D. (2004). *Životní spokojenost: rodina, práce a další faktory*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Hamplová, D. (2006). *Životní spokojenost, štěstí a rodinný stav v 21 Evropských zemích*. *Sociologický časopis*, 42, 1, 33 – 55. Dostupné z : <http://sreview.soc.cas.cz/>
- Hartl, P. & Hartlová, H (2004). *Psychologický slovník*. Praha: Portál
- Hnilica, K. (2004) *Vliv pracovního stresu a životních událostí na spokojenost se životem*. *Československá psychologie*. 48 (3). 193-202.
- Jurovský, A. (1971). *Spokojenost v práci a jej činitelé*. Bratislava: Čs VÚP
- Kašpříková, K. (2008) *Ženy na mateřské a rodičovské dovolené a jejich životní spokojenost*. Nepublikovaná diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita. Získáno z <http://www.thesis.cz/>
- Kebza, V. & Šolcová, I. (2003) *Well-being jako psychologický a zároveň mezioborově založený pojem*. *Československá psychologie*. 47, 333-345.
- Kebza, V. & Šolcová, I. (2005) *Prediktory osobní pohody (well-being) u reprezentativního souboru české populace*. *Československá psychologie*, 49, 1, 1-18.

- Killarová, M. (2007) *Mateřství, práce a spokojenost. Aneb kudy vedou cesty ke spokojenosti pracujících matek*. Nepublikovaná diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita. Získáno z <http://www.theses.cz/>
- Kohoutek, R. & Štěpaník, J. (2000). *Psychologie práce a řízení*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, s.r.o.
- Kollárik, T. (1979). *Psychologické aspekty pracovnej spokojenosti*. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy.
- Kollárik, T. (1986). *Spokojenost v práci*. Bratislava
- Kožený, J. Csémy, J. & Tišanská, L. (2007) Strukturální analýza modelu životní spokojenosti adolescentů. *Československá psychologie*. 51 (3). 224-237.
- Křížková, A. & Pavlica, K. (2004). *Management generových vztahů*. Praha: Management press.
- Langmeier, J. & Krejčířová, D. (2006) *Vývojová psychologie*. Praha: Grada.
- Mareš, P. (2002). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství
- Marklová, K. (2007). *Hodnoty jako předpoklad životní spokojenosti*. Nepublikovaná rigorózní práce. Brno: Masarykova univerzita. Získáno z <http://www.theses.cz/>
- Maříková, H. & kol. (2000). *Proměny současné české rodiny : (rodina/gtender/stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Matějček, Z. (1992). *Dítě a rodina v psychologickém poradenství*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Matoušek, O. (2003). *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha : Sociologické nakladatelství.
- Mayerová, M. & Růžička, J. (2000). *Moderní personální management*. Praha: Nakladatelství H&H.
- Mejzlíková, P. (2000). *Vztah hodnotových orientací k životní spokojenosti*. Nepublikovaná diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita. získáno z <http://www.theses.cz/>

- Michel, J., & Hargis, M. (2008). *Linking mechanisms of work-family conflict and segmentation*. Journal of Vocational Behavior, 73(3), 509-522. Doi: 10.1016/j.jvb.2008.09.005
- Mlčák, Z. (1996). *Vybrané kapitoly z psychologie manželství a rodiny*. Ostrava: Repronis.
- Možný, I. (1983). *Rodiny vysokoškolsky vzdělaných manželů*. Brno: Univerzita J.E. Purkyně
- Možný, I. (2006). *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Nakonečný, M. (1992). *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Management press.
- Noor, N.M. (2004). *Work-Family Conflict, Work- and Family- Role Salience, and Women's Well-Being*. Journal of Social Psychology, 144(4), 389-405. doi: 10.3200/SOCP.1444.4.389-406
- Obradovic, J. (2000). *Numer o children in the family as a predictor of parents lie satisfaction*. DRUŠ. ISTRŽ. ZAGREB 10, 685-707. <http://hrcak.srce.hr/>
- Peiró, A. (2002) *HApiness, Satisfaction and socioeconomics conditions: some international evidence*. Universita de Valencia, WP-EC 2002-21
- Plaňava, I. (2000). *Manželství a rodiny: struktura, dynamika, komunikace*. Brno: Doplněk.
- Plháková, A. (2007). *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia.
- Rappaport, R & Rappaport, R. N. (1969) *Dual- Career Families Re-examined*. London: Martin Robertson & Company Ltd.
- Rodný, T. & Rodná, K. (2001). *Dotazník životní spokojenosti*. Praha: Testcentrum.
- Růžička, J., Matoušek, O. & Hladký, A. (1972). *Člověk a práce*. Praha: Nakladatelství Svoboda.
- Rybářová, A. (2009). *Životní události a životní spokojenost*. Nepublikovaná diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita. získáno z <http://www.theses.cz/>
- Sobotková, I. (2007). *Psychologie rodiny*. Praha: Porál.

- Silberstein, L. R. (1992). *Dual –Career Marriage: System in Transition*. New Persey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishier
- Schein, E., H. *Career anchors: Discovering Your real Values*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer, A Wiley Company.
- Štikar, J. & kol. (2003): *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.
- Sřelec, S. & kol. (1992): *Kapitoly z rodinné výchovy pro střední školy*. Prah: Fortuna.
- Šulová, L. (2006). *Změny současné rodiny a jejich možný význam pro vývoj dítěte, in Problémové dítě a hra*. Praha: Raabe, 1-18.
- Štastná, A. (2005). *Harmonizace rodiny a zamestnání. Část 1, Mikrosociální a individuální souvislosti rodicovství*. Praha: VÚPSV
- Tíkalová, M. (2005). *Faktory, které ovlivňují životní spokojenost žen na mateřské dovolené*, Brno: Magisterská diplomová práce FF MU.
- Tuček, M. & kol. (1997). *Česká rodina v transformaci – Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace*. Praha : SoÚ AV ČR.
- Vohlídalová, M. (2006) *Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?* [cit. 15.4.2010] dostupné z www.genderonline.cz
- Výrost, J. & Slaměník, I. (1998). *Aplikovaná sociální psychologie*. Praha: Portál.
- Výrost, J. & Slaměník I. (2001) *Sociální psychologie*. Praha: Grada publishing.
- Wayne, J., Grzywacz, J., Carlson, D., & Kacmar, K. (2007). *Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences*. Human Resource Management Review, 17, 1, 63-76. doi:10.1016/j.hrmr.2007.01.002

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1. Rozložení souboru podle věku respondentů

Graf 2. Rozložení souboru podle dosaženého vzdělání respondentů

Graf 3. Rozložení souboru podle počtu dětí respondentů

Graf 4. Rozložení souboru podle pracovní sféry probandů

Graf. 5 naměřené průměrné hrubé skóry v DŽS

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 zjištěné relativní (%) četnosti výskytu kariérových kotev v rámci celého souboru.

Tab. 2 získané staniny pro jednotlivé dimenze životní spokojenosti

Tab. 3 procentuální zastoupení zkoumaného souboru v jednotlivých dimenzích životní spokojenosti

Tab. 4 zjištěné relativní (%) četnosti výskytu kariérových kotev u mužů

Tab. 5 zjištěné relativní četnosti (%) výskytu kariérových kotev u žen

Tab. 6 rozdíl mezi muži a ženami ve spokojenosti s vlastní osobou

Tab. 7 rozdíly ve spokojenosti mužů a žen ve vztahu k vlastním dětem

Tab. 8 korelace KK, DŽS s věkem

Tab. 9 korelace KK, DŽS s věkem u mužů

Tab. 10 srovnání spokojenosti mužů s jedním a dvěma dětmi v oblasti bydlení

Tab. 11 srovnání spokojenosti mužů s dvěma a třemi a více dětmi v oblasti financí

Tab. 12 srovnání spokojenosti mužů s jedním a třemi a více dětmi v oblasti vztah k vlastním dětem

Tab. 13 srovnání spokojenosti mužů s jedním a třemi a více dětmi v oblasti bydlení

Tab. 14 srovnání spokojenosti žen s jedním a dvěma dětmi v oblasti vztah k vlastním dětem

Tab. 15 srovnání spokojenosti žen s jedním a dvěma dětmi v oblasti přátelé, známí, příbuzní

Tab. 16 srovnání spokojenosti žen s dvěma a třemi a více dětmi v oblasti vztahu k vlastním dětem

Tab. 17 srovnání žen s jedním a třemi a více dětmi v oblasti spokojenost s vlastní osobou

Tab. 18 srovnání žen s jedním a třemi a více dětmi v oblasti spokojenosti s manželstvím

Tab. 19 srovnání žen s jedním a třemi a více dětmi v oblasti vztahu k vlastním dětem

Tab. 20 srovnání spokojenosti mužů s VŠ a středoškolským vzděláním v oblasti financí

Tab. 21 srovnání spokojenosti mužů s VŠ vzděláním a mužů vyučených v oblasti financí

Tab. 22 srovnání spokojenosti žen s VŠ a SŠ vzděláním v oblasti práce a zaměstnání

Tab. 23 korelace DŽS a kariérové kotvy LS na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ u celého souboru

Tab. 24 korelace DŽS a kariérové kotvy LS na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ u mužů

Tab. 25. korelace DŽS a kariérové kotvy LS na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ u žen

Tab. 26. korelace DŽS a kariérové kotvy LS na hladině významnosti $\alpha = 0,01$ u žen

Tab. 27 srovnání spokojenosti osob s LS a SV v oblasti práce a zaměstnání

Tab. 28 srovnání spokojenosti osob s LS a SE v oblasti volného času

Tab. 29 porovnání DŽS v oblasti finance z hlediska vzdělání

Tab. 30 porovnání DŽS v oblasti finance podle počtu dětí

Tab. 31 srovnání celkové životní spokojenosti mezi osobami s podprůměrnou a nadprůměrnou pracovní spokojeností

Přílohy diplomové práce

Příloha č.1 zadání diplomové práce

Příloha č.2 český a cizojazyčný abstrakt

Příloha č.3 průvodní dopis přiložený k testové baterii

Příhola č. 1

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2010/2011

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

Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Bc. ZAYDLAROVÁ Markéta	Kyjovice 88, Kyjovice	F07417

TÉMA ČESKY:

Pracovní kariéra a životní spokojnost rodičů

NÁZEV ANGLICKY:

The work career and life satisfaction of parents.

VEDOUCÍ PRÁCE:

PhDr. Soňa Lemrová, Ph.D. - PCH

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

1. Vypracování ucelené rešerše dané problematiky
2. V teoretické části bude představen termín kariéra a sebepojetí v oblasti kariéry, dále pak bude vymezen vztah práce a rodiny a uvedeny konflikty mezi prací a rodinou a vysvětlen pojem životní spokojenost.
3. Cílem bude zjistit míru životní spokojenosti v jednotlivých dimenzích DŽS a zjistit, zda existuje rozdíl ve vnímané míře životní spokojenosti mezi muži a ženami. Dalším cílem je zjistit jaké je rozložení kariérových kotev u sledovaného souboru a zda existuje souvislost mezi dominantní kariérovou kotvou a životní spokojeností. Dalším cílem je zjistit dominantní sebepojetí v oblasti kariéry u zkoumaných jedinců a dále pak srovnat kariérové zakončení a životní spokojenost mezi vybranými skupinami.
4. výzkumný soubor bude tvořit minimálně 127 rodin, které musí splňovat požadovaná kritéria. Musí se jednat o rodiče, kteří žijí v manželství nebo partnerství bez úředně ověřeného sňatku. Pár spolu musí vychovávat pouze vlastní děti, což znamená, že ani jeden z partnerů nesmí mít děti z předešlých manželství či vztahů. Oba rodiče musí pracovat a alespoň jedno dítě musí být ve věku od tří do 18 let a musí být školou povinné.
5. Výzkum bude kvantitativního charakteru, sběr dat bude probíhat pomocí dotazníků Kariérové kotvy a Dotazník životní spokojenosti. Data budou vyhodnocena vhodnými statistickými metodami.

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

- ARNOLD, J., SILVESTER, J., PATERSON, F. (2007): Psychologie práce pro manažery a personalisty. Brno: Computer press
- BĚLOHLÁVEK, F. (1994). Osobní kariéra. Praha: Grada
- HAMPLOVÁ, D. (2004). Životní spokojenost: rodina práce a další faktory. Praha: Sociologický ústav.
- MAŘÍKOVÁ, H. A KOL. (2000). proměny současné české rodiny: (rodina/ gender/stratifikace). Praha: Sociologické nakladatelství
- ŠTIKAR, J. A KOL. (2003). Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum
- Časopisecké zdroje (Československá psychologie, Sociologický časopis)
- Databáze přístupné pro UP (PsycINFO, EBSCOhost, Web of science atd.)

Podpis studenta: Styellangach

Datum: 28. 11. 2010

Podpis vedoucího práce: [Signature]

Datum: 28. 11. 2010

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Pracovní kariéra a životní spokojenost rodičů

Autor práce: Markéta Zaydlarová

Vedoucí práce: PhDr. Soňa Lemrová, Ph.D

Počet stran a znaků: 89 a 177 403 znaků bez mezer

Počet příloh:3

Počet titulů použité literatury: 79

Práce se zabývá vztahem pracovní kariéry a životní spokojenosti rodičů. Teoretická část je zaměřena na význam rodiny a práce pro člověka, jeho kariéru, vztah práce a rodiny a životní spokojenosti. Výzkumná část se zabývá rozložením kariérových kotev, mírou životní spokojenosti a jejich vzájemnou souvislostí u sledovaného souboru 151 rodin. Po vyhodnocení dat můžeme říci, že životní spokojenost rodičů odpovídá normě. Muži jsou signifikantně spokojenější s vlastní osobou a ženy jsou signifikantně spokojenější ve vztahu k vlastním dětem. Na životní spokojenost měly vliv také další sociodemografické charakteristiky. Nejčastější primární kariérovou kotvou je kotva životní styl a nejméně významnou je kotva manažerské kompetence. Vzájemnou korelací obou dotazníků byly nalezeny pozitivní korelace mezi dominantní kariérovou kotvou a dimenzemi životní spokojenosti.

Klíčová slova: práce, kariéra, rodina, životní spokojenost

ABSTRACT

Title of the thesis: The work career and life satisfaction of parents

Name of author: Markéta Zaydlarová

Supervisor: PhDr. Soňa Lemrová, Ph.D

Number of pages: and characters: 89, 177 403 chracters

Number of apendices: 3

Number of references: 79

This theses deals with a relationship between, family, career and life satisfaction of working parents. The theoretical part is orientated on a meaning of family and work for a man, his career, and a relationship between job, family and life satisfaction. The experimental part deals with a distribution of a career anchors, a ratio of life satisfaction and their mutual connections in a monitored population of 151 families. Results of this study show that parents report standard level of life satisfaction. Gender differences were founded in satisfaction with own person (significantly higher in men) and relationship with children (significantly higher in women). Some soci-demographic characteristic also had some influenced on focused variables. The most usual primary career anchor is a lifestyle anchor and the less usual career is a managerial competence anchor. There were also found significant correlations between primary career anchor and life satisfaction.

..

Key words: work, career, family, life satisfactin

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
Katedra psychologie
Křížkovského 10, 771 80 Olomouc

V Olomouci dne 20.1.2010

Vážený rodiče,

obracím se na vás se žádostí o podporu našeho výzkumu. Na Katedře psychologie FF UP Olomouc se věnujeme, v rámci pracovní psychologie a psychologie rodiny, výzkumu vzájemných souvislostí mezi faktory z oblasti pracovního života, osobní spokojenosti a faktory týkající se rodiny.

Při této příležitosti bychom chtěli zmapovat tyto souvislosti v rodinách s dětmi, kde je každodenní nutností skloubit záležitosti rodinné se záležitostmi pracovními.


Pro naplnění našich výzkumných cílů si vás dovoluujeme požádat o vyplnění dotazníků, které mapují pracovní orientaci jedince, vztahy v rodině a životní spokojenost. V žádném případě se nejedná o dotazníky využívané k diagnostickým účelům. Slouží k mapování vzájemných souvislostí z pohledu rodičů v návaznosti na jejich pracovní vytížení.

Základním předpokladem našeho výzkumu je samozřejmě bezpodmínečné dodržení zásad anonymity. Získaná data ani vyslovené závěry nebudou v žádném případě přiřazovány konkrétním osobám. Naše výzkumná činnost, opírající se velmi často o sběr dat pomocí dotazníků, není bez dodržení zásad anonymity myslitelná a je naší profesionální i osobní ctí garantovanou anonymitu dodržet.

Rádi bychom, kdybyste si i při svém osobním i pracovním vytížení našli chvíli na vyplnění dotazníků, jejichž distribucí byla pověřena naše studentka psychologie

MARLETA ZAYDLAROVÁ email: Marleeta.Zaydlarova@seznam.cz

Děkuji za pochopení a spolupráci, s pozdravem


Doc. PhDr. Irena Sobotková, CSc.
Spoluřešitelka projektu
Katedra psychologie
FF UP v Olomouci

tel. 58 563 3522
Email: irena.sobotkova@upol.cz