

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

**KONFLIKT PRÁCE A RODINY A ŽIVOTNÍ
SPOKOJENOST
V DVOUPŘÍJMOVÝCH RODINÁCH**

Work-Family Conflict and Life Satisfaction
in Dual-Earner Families



Magisterská diplomová práce

Autor: Veronika Schenková
Vedoucí práce: PhDr. Soňa Lemrová, Ph.D.

Olomouc
2011

Děkuji PhDr. Soně Lemrové, Ph.D. za odborné vedení mé diplomové práce, za cenné rady a připomínky, které mi pomohly tuto práci dokončit. Dále bych chtěla poděkovat všem spoluřešitelkám projektu „Práce a rodina“ za spolupráci na výzkumu, jakož i všem rodičům, kteří byli ochotni podělit se o své zkušenosti.

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma: „Konflikt práce a rodiny a životní spokojenost v dvouprůmových rodinách“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci, dne 28.11.2011

Podpis

OBSAH

ÚVOD.....	5
<u>I. TEORETICKÁ ČÁST</u>	7
1. OBLAST RODINY	7
1.1 Pojem rodina.....	7
1.2 Význam a funkce rodiny	7
1.3 Vybrané pojmy psychologie rodiny	9
1.4 Rodina v průběhu dějin	11
1.5 Proměna mužské a ženské role v rodině	13
1.6 Česká rodina, její vývoj a současné znaky	14
2. OBLAST PRÁCE	16
2.1 Význam práce v životě člověka.	16
2.2 Vztah člověka k práci	17
2.3 Pracovní spokojenost.....	18
2.4 Pracovní kariéra.....	19
2.5 Kariéra a gender	20
2.6 Dvoukariérové a dvoupříjmové rodiny	22
2.7 Současné trendy v oblasti práce	23
3. ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST A OSOBNÍ POHODA	24
3.1 Úvod do problematiky životní spokojenosti	24
3.1.1 Osobní pohoda (<i>well-being</i>).....	24
3.1.2 Komponenty osobní pohody.	25
3.1.3 Některé příbuzné pojmy	25
3.2 Sociálně kognitivní a osobnostní původ životní spokojenosti.	26
3.3 Faktory podílející se na životní spokojenosti.....	27
3.3.1 Situační proměnné.	28
3.3.2 Osobnost.	29
3.3.3 Diskrepanční teorie.....	30
3.3.4 Hodnoty a cíle	31
3.3.5 Adaptační mechanismy zvládnání (<i>coping</i>).....	32

4. KONFLIKT PRÁCE A RODINY	33
4.1 Konflikt práce a rodiny jako specifický psychologický konstrukt	33
4.2 „ <i>Work-to-family</i> “ a „ <i>family-to-work</i> “ konflikt.	33
4.3 Zdroje konfliktu práce a rodiny.....	34
4.3.1 Konflikt vyplývající z nedostatku času (<i>Time-based conflict</i>)	35
4.3.2 Konflikt vyplývající z napětí (<i>Strain-based conflict</i>)	35
4.3.3 Konflikt vyplývající z chování (<i>Behavior-based conflict</i>).....	36
4.4 Předpoklady konfliktu práce a rodiny.	36
4.5 Rozdíly v prožívání konfliktu práce a rodiny.....	37
4.6 Důsledky konfliktu práce a rodiny	38
4.6.1 Pracovní důsledky	38
4.6.2 Rodinné důsledky	39
4.6.3 Vliv na tělesné a duševní zdraví.....	40
4.7 Alternativní konstrukty interakce práce a rodiny	40
4.7.1 Teorie segmentace (<i>Segmentation Theory</i>).	41
4.7.2 Facilitace práce a rodiny (<i>Work-Family Facilitation</i>).....	41
4.7.3 Rovnováha práce a rodiny (<i>Work-Family Balance</i>) a rovnováha životních oblastí (<i>Work-Life Balance</i>)	42
5. KONFLIKT PRÁCE A RODINY VE VZTAHU	
K ŽIVOTNÍ SPOKOJENOSTI.....	44
5.1 Životní spokojenost jako předpoklad i důsledek konfliktu práce a rodiny	44
5.2 Osobnost jako zprostředkující faktor mezi konfliktem práce a rodiny a životní spokojeností.....	45
5.3 Rovnováha životních oblastí a životní spokojenost	46
<u>II. VÝZKUMNÁ ČÁST</u>	47
6. PŘEHLED HLAVNÍCH TEORETICKÝCH A PRAKTICKÝCH PROBLÉMŮ	
PRÁCE A JEJÍ CÍLE.....	47
7. PRŮBĚH ŠETŘENÍ A POPIS ZKOUMANÉHO SOUBORU.....	49
7.1 Průběh šetření.	49
7.2 Charakteristika zkoumané populace a popis vzorku	50
8. APLIKOVANÁ METODIKA	52
8.1 Dotazník životní spokojenosti.....	52
8.2 Škály práce-rodina a rodina-práce.	53

8.3 Škála pro zjišťování pocitu dostatečného množství času pro práci a sociální život (škála rovnováhy životních oblastí).....	54
8.4 Použité statistické metody	54
9. VÝSLEDKY PRÁCE	55
9.1 Dimenze životní spokojenosti	55
9.2 Konflikt práce-rodina, rodina-práce a rovnováha životních oblastí.....	57
9.3 Dimenze životní spokojenosti, konflikt práce a rodiny a rovnováha životních oblastí z hlediska pohlaví	59
9.4 Dimenze životní spokojenosti, konflikt práce a rodiny a rovnováha životních oblastí mužů a žen z hlediska vzdělání, pracovní oblasti, pracovního úvazku, počtu dětí a věku nejmladšího dítěte.....	60
9.5 Souvislost dimenzí životní spokojenosti, konfliktu práce a rodiny a rovnováhy životních oblastí mužů a žen s věkem a délkou trvání manželství	65
9.6 Souvislost dimenzí životní spokojenosti s konfliktem práce a rodiny a rovnováhou životních oblastí.....	66
9.7 K platnosti hypotéz	67
10. DISKUSE	69
11. ZÁVĚR	78
12. SOUHRN	79
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY	83

ÚVOD

Lidská společnost se vyvíjí a moderní doba s sebou přináší mnoho změn. Kromě různých technických vymožeností a módních trendů, jejichž nástup zpravidla vědomě registrujeme, dochází i ke změnám méně nápadným, kterým běžný člověk nevěnuje příliš pozornosti, a připadají mu úplně přirozené. Jde však o zásadní fenomény, jako například proměny v mezilidských vztazích, proměny rodinného uspořádání či posun v chápání role muže a ženy.

Dnešní mladé dívky považují za zcela samozřejmé, že mohou studovat, v budoucnu založit rodinu s milovaným partnerem, a zároveň vykonávat vysněnou profesi. Ohlédneme-li se do minulosti, je až neuvěřitelné, čeho ženy během přibližně sto až sto padesáti let dosáhly. V současnosti je běžné, že žena pracuje na plný úvazek, současně vychovává děti a stará se o domácnost. Tento pokrok má však zároveň svou stinnou stránku. Vyhovět všem rodinným a pracovním požadavkům bývá mnohdy náročné a někdy dokonce nereálné. Pro ženy jsou často obě životní oblasti, rodina i práce, velmi důležité a nechtějí se ani jedné vzdát. V práci se mohou seberealizovat, pro mnoho žen a jejich rodin je však práce nezbytná také z materiálního hlediska.

Sklobení pracovní a rodinné role se ovšem netýká pouze žen. V současné rodině se muž mnohem více zapojuje do rodinných záležitostí. Nejde však pouze o větší aktivitu ve smyslu péče o děti nebo pomoci v domácnosti. Dnešní otcové se v rodině více angažují především citově. Chtějí trávit s rodinou dostatečné množství času, chtějí participovat na jejím každodenním životě, chránit ji, prostě být tady pro ni. Proto také muži řeší otázku, jak zajistit, aby byl jejich rodinný i pracovní život v rovnováze. Domníváme se, že mnozí lidé potřebují ke štěstí jak fungující rodinu, tak uspokojivou práci. Pro pocit spokojenosti je však nezbytné, aby mezi oběma stěžejními oblastmi života panovala určitá harmonie.

Záměrem předkládané diplomové práce je především stručně nastínit problematiku kombinace pracovního a rodinného života. Pracovně-rodinnou interakci nahlížíme prizmatem rolového konfliktu a zabýváme se jeho vztahem s životní spokojeností. Teoretická část nejprve nabízí pohled na každou ze zmiňovaných oblastí života zvlášť. Následuje přehled problematiky životní spokojenosti a osobní pohody. Poté je prezentována koncepce konfliktu práce a rodiny a některé významné souvislosti vztahující se k danému tématu. Závěr teoretické části je věnován vztahu mezi konfliktem práce a

rodiny a životní spokojeností, přičemž se zde zaměřujeme na stručný přehled několika publikovaných studií zabývajících se uvedeným vztahem.

Výzkumná část diplomové práce navazuje na grantový projekt s názvem Práce a rodina – souvislosti mezi zvládáním nároků pracovního a rodinného života a životní spokojeností (číslo projektu FF 2010 – 029), který proběhl na Katedře psychologie Univerzity Palackého v roce 2010, rovněž je pokračováním naší ročníkové práce, která prezentovala výsledky pilotního výzkumu vycházejícího z dat 39 rodičovských párů. Výzkumným problémem v obecné rovině je zmapování vzájemných souvislostí mezi pracovní oblastí, rodinnou oblastí a životní spokojeností. Výzkum se soustřeďuje na dvoupříjmové rodiny s dětmi předškolního a školního věku, v nichž je skloubení rodinných záležitostí se záležitostmi pracovními každodenní nutností.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. OBLAST RODINY

1.1 Pojem rodina

Slovo rodina je zřejmě pro každého člověka důležitým pojmem. U různých osob a v různých situacích však může vyvolávat jinou představu. Běžně se člověku nejspíše vybaví rodina vlastní, v níž vyrůstal, nebo ta, v níž v současnosti žije a k jejímž členům je poután silnými citovými vazbami. Jinak vnímají pojem rodina odborníci snažící se vystihnout jeho podstatu pomocí definic.

V odborné literatuře můžeme nalézt definice stručné: „*Rodina je základní společenská jednotka tvořená dvojicí manželů nebo rodičů s dětmi*“ (Filipec & Daneš, 1978, s. 443) či „*skupina jedinců spojená pokrevními vztahy nebo manželstvím a odpovědností a vzájemnou pomocí*“ (Hartl, 2004, s. 230) i obsáhlé, jež pojímají rodinu komplexněji. Kramer (1980, in Sobotková, 2007) vymezuje rodinu jako skupinu lidí se společnou minulostí, současnou realitou a do budoucna očekávanými vzájemnými vztahy. Členové mohou být spojeni dědičnými vazbami, manželstvím nebo společným uspořádáním života v určité etapě jejich životní cesty.

Pojem rodina lze ovšem použít, i když jde o nesezdaný pár či náhradní rodinu. Podstatné je, že mezi členy existují intenzivní a kontinuální psychologické a emocionální vazby. Podle Matějčka (1992) je pro rodinu charakteristická vzájemnost potřeb a jejich uspokojování, vzájemnost pocitů uvolnění, vzájemnost spokojenosti, radosti a dalších pozitivních prožitků, které takovéto uspokojování doprovázejí.

1.2 Význam a funkce rodiny

Z biologického hlediska spočívá smysl rodiny v reprodukci. Rodina poskytuje dítěti péči a výchovu – usnadňuje mu přežití, a přispívá tedy k udržení lidstva. Rodina je také společenskou jednotkou a prvním modelem společnosti, se kterým dítě přichází do kontaktu. Zprostředkovává potomstvu kulturní tradice, společenské normy, ale i vlastní jedinečné hodnoty. Přípravuje dítě na život ve společnosti a usiluje o to, aby do něj vstoupilo vybaveno určitým druhem hodnotové orientace. Rodina uspokojuje základní potřeby dítěte, a to nejen potřeby tělesné, ale především potřeby psychické. Znamená pro

dítě přítomnost stabilních, na jeho vývoji vysoce citově angažovaných osob, vytváří mu bezpečné prostředí – domov, určuje jeho totožnost (Matoušek, 1993).

Aktuální výzkumy se shodují na tom, že rodinné prostředí je pro dítě, zejména v prvních letech života, naprosto nezastupitelné. Rodina dítěti zprostředkuje:

- významné modely chování; v rámci rodiny je dítě od počátku života nejen vnímá a pozoruje, ale také zde probíhá jejich praktický nácvik, přičemž rodina dítě citlivě opravuje a vede k lepším výkonům
- systém usnadňující orientaci v okolním světě, například tím, že poskytuje odpovědi na zvědavé otázky dítěte
- jistotu, stabilní zázemí a dostatečný přísun stimulujících podnětů
- ženský i mužsky identifikační vzor, sebedůvěru, jasný vztahový rámec vůči ostatním lidem, světu i sobě samému; rodina formuje identitu dítěte a jeho koncepci vývoje vlastního života

(Šulová, 2006)

Rodina je však důležitá i pro dospělého člověka. Rodičovství umožňuje přesáhnout horizont vlastního života, péče o dítě a jiné blízké přináší uspokojení. Pocit kompetence v partnerské a rodičovské roli je základem pozitivního sebehodnocení. Díky partnerovi či dětem získává jedinec možnost navázat nové kontakty s druhými. Rodina poskytuje svým členům domov, bezpečné prostředí, kde mohou být sami sebou a jsou zde bezpodmínečně přijímáni. Členové rodiny jsou si navzájem oporou, sdílejí společné zážitky, jsou partnery v komunikaci, mají společné cíle a hodnoty. V krizových situacích je funkční rodina schopná mobilizovat své síly a všemi dostupnými prostředky usilovat o návrat do původního stavu (Matoušek, 1993).

Vystižný přehled hlavních funkcí rodiny nabízí Pattersonová (2002, in Sobotková 2007), která funkce rozděluje do čtyř hlavních oblastí:

- začlenění jedince do rodinné struktury (poskytuje pocit sounáležitosti, působí na identitu člena rodiny, ovlivňuje jeho smysl a zaměření života);
- ekonomická podpora (zajišťuje základní i rozvojové potřeby členů rodiny);
- péče, výchova, socializace (umožňuje fyzický, psychický, sociální a duchovní vývoj dětí i dospělých, zprostředkuje společenské hodnoty a normy);
- ochrana zranitelných členů (mladých, nemocných, starých, osob s postižením či na ostatních jinak závislých).

1.3 Vybrané pojmy psychologie rodiny

Ve sféře odborného zájmu o rodinu převládá v současnosti tzv. systémový přístup. Systémové myšlení přináší zásadní posun v chápání příčinnosti, od kauzality lineární ke kauzalitě cirkulární. Uplatňuje jednoduchý axiom „celek je více než souhrn jeho částí“. Klade důraz na celost a organizaci, dynamickou interakci subsystémů, interakci systému s prostředím, propojenost a komplexnost procesů (Sobotková, 2007).

Významným pojmem psychologie rodiny je rodinné fungování. Zdravé fungování je základním předpokladem schopnosti rodiny plnit adekvátně své funkce. Každá rodina je svým způsobem jedinečná - lze tedy obecně vymežit, jaké fungování rodiny je optimální?

Plaňava (1994) vymežil na základě rozboru dosavadních poznatků a přístupů čtyři základní komponenty a dva procesy, pomocí nichž můžeme charakterizovat fungování rodiny. Při hodnocení rodiny si všímáme:

1. *rodinné struktury*. Jedná se o pozice, role a vzájemné vztahy mezi členy. Sledujeme rozdělení moci a odpovědnosti, kompetence členů, vytváření koalic. Součástí struktury jsou hranice mezi jednotlivými subsystémy rodiny (generační, osobnostní), důležitá je také míra a kvalita interakce s širší rodinou a komunitou.
2. *intimity*. Zde se zaměřujeme na emocionální klima rodiny, pocity a vědomí vzájemné blízkosti, projevy zájmu a vřelosti, na soudržnost rodiny, vzájemnou podporu i závislost.
3. *osobní autonomie*. Posuzujeme, nakolik je respektována osobnost a identita rodinných příslušníků, zda mají členové možnost rozvíjet své vlastní zájmy a dispozice, zda jsou akceptovány jejich individuální odlišnosti.
4. *hodnotové orientace a postoje*. Zajímá nás, jaké jsou hodnotové preference členů rodiny, zda jsou identické či rozdílné, zda jsou vzájemně slučitelné. Kam rodina směřuje v dané vývojové etapě? Shodují se očekávání rodinných příslušníků?

Výsledná zjištění nám podávají informaci o tom, jaký je aktuální stav rodiny. Rodina se však v průběhu času mění – přetváří se její struktura, poměr mezi intimitou a osobní autonomií, transformují se hodnotové orientace. Uvedené procesy Plaňava označuje souhrnným pojmem *dynamika*. Jiným důležitým, dá se říct pervazivním, procesem v rodinném fungování je *komunikace*. Komunikační procesy odrážejí a současně utvářejí všechny výše uvedené komponenty, stejně tak dynamiku rodinného soužití.

Z hlediska představeného modelu se jeví jako žádoucí jasná a flexibilní struktura rodiny, shodné či slučitelné postoje a hodnotová orientace, intimita vyvažovaná osobní

autonomií, schopnost vyhovět vývojovým požadavkům jednotlivých etap životního cyklu rodiny a především funkční komunikace (Plaňava 2000, in Sobotková, 2007).

V kontextu zaměření naší práce je důležitým tématem zvládání zátěže v rodině. V životě rodiny zpravidla dochází k nečekaným událostem, které mohou vyústit ve skutečnou rodinnou krizi. Nedojde-li k úspěšné adaptaci, jsou rodina a její funkce ohroženy a může dojít k rozpadu rodiny. Míra stresu prožívaná v náročné situaci rodinou je ovlivněna několika proměnnými. Záleží jednak na závažnosti a intenzitě stresující události a především na tom, jak danou zátěž rodina sama vnímá a hodnotí, jednak na schopnostech a možnostech rodiny zvládat stres, stejně tak na psychické a fyzické kondici členů rodiny v době, kdy se stresor objeví. Lze rozlišovat *rodinný distres*, kdy je destabilizující situace rodinou vnímána jako nepříznivá a ohrožující, a *rodinný eustres*, kdy rodina vzniklý problém přijímá jako výzvu, kterou je třeba řešit (Sobotková, 2007).

Strategie zvládání zátěže v rodině spočívají v chování zaměřeném na získání a využití zdrojů odolnosti rodiny. V souladu se systémovým pojetím nelze zvládání zátěže rodinou ztotožnit se souhrnem zvládacích strategií jejích jednotlivých členů. Zvládací styl rodiny závisí především na povaze aktuálního problému, na vnímaném ohrožení rodinných vztahů a cílů, na zdrojích, jež má rodina k dispozici a v neposlední řadě na předchozích zkušenostech rodiny s náročnou životní situací (ibidem).

Se zvládáním stresu v rodině souvisí pojem rodinná resilience. V kontextu rodiny znamená resilience takovou vlastnost rodiny, která umožňuje zachovat navyklé vzorce fungování navzdory nepříznivým faktorům či událostem, zároveň spočívá ve schopnostech rodiny rychle se vzpamatovat z krize. Resilience v sobě navíc zahrnuje potenciál pro osobnostní růst členů, pro změnu vztahů v rodině. Stresující událost může rodinu semknout a paradoxně posílit, členové v sobě mohou objevit nové schopnosti, může se změnit celkový náhled na situaci. Resilience je spíše dynamický proces, než stabilní rys rodiny. Mohou nastat situace, kdy se rodina projeví jako resilientní a dobře se adaptuje, jindy se vzniklé požadavky ukážou být nad rámec možností rodiny. Žádná rodina zřejmě není tak odolná, aby vždy dokázala zabránit prožívání krize. Jde spíše o to, aby rodina byla schopna dosáhnout funkční rovnováhy mezi nároky, které na ni působí, a svými možnostmi (ibidem).

1.4 Rodina v průběhu dějin

Jedna z prvních zásadních změn v uspořádání rodiny proběhla následkem tzv. neolitické revoluce (asi 8000 př. n. l.), kdy se namísto dosavadního lovu a sběru stává hlavním zdrojem obživy rodin zemědělství. Zatímco dřívější stěhovavý způsob života umožňoval zakládání pouze malých rodin, usazení vedlo k růstu počtu potomků. S rozvojem řemesla, obchodu a vojenství se společnost postupně diferencuje podle majetku a vůdčí úlohu v ní zaujímají muži¹. Na našem území sídlily asi od 5. stol. n. l. slovanské kmeny s pohanskými zvyky. Příchod křesťanství v 9. století s sebou přinesl zánik mnohoženství, požadavek manželské věrnosti a střídmosti v sexuálních kontaktech. Pro středověkou rodinu bylo typické soužití více generací, společně s rodinou žili neprovdaní potomci i nepříbuzní tovaryši. Sňatky byly určovány majetkovými zájmy a vyžadovaly souhlas vrchnosti. Dominovalo vedoucí postavení muže a podřízenost ženy, rodinné role byly výrazně oddělené (Matoušek, 1993).

S nástupem novověku se ruku v ruce s měnícími se poměry ve společnosti začínají měnit také postoje k některým rodinným tématům. Klesá počet dětí v rodinách, rovněž také počet dětí odložených do nalezinců či poslaných na výchovu do cizích rodin (ibidem). Již v 18. století usilují ženy o svá občanská práva, avšak zásadních úspěchů se jim podaří dosáhnout až téměř o sto let později. Koncem 19. století je ženám umožněno zapojit se do vzdělávacího a pracovního procesu, následně získávají volební právo - v Československu počátkem 20. let 20. století (Hubinková et al., 2008).

Novověká rodina se stává uzavřenější vůči komunitě, vlivem industrializace se pracovní místo přesouvá mimo domov, lidé se stěhují za prací do měst, děti docházejí do škol. Muž přestává být jediným živitelem rodiny a jeho prestiž v rodině začíná pomalu klesat (Matoušek, 1993).

Dramatický vývoj rodinného uspořádání, k němuž došlo ve druhé polovině 20. století, lze charakterizovat jako přechod od rodiny *tradiční* přes *rodinu moderní* k rodině *postmoderní*. Po 2. světové válce, která značně otřásla tradičními hodnotami, společnost jakoby opírala svou jistotu o ideál harmonické rodiny - podle dobových představ dvougenerační, žijící v domku na předměstí, tvořené manželským párem s komplementárními a funkčně oddělenými rolami a minimálně třemi dětmi. Realita se však od proklamovaného ideálu lišila, právě v 50. letech začala klesat porodnost a rostl počet

¹ Některé archeologické nálezy (např. sošky Venuší) a také ústní lidová slovesnost svědčí o tom, že v některých společnostech měly v určitých dobách vůdčí postavení ženy. Celkově lze však matriarchát považovat za menšinovou záležitost (Matoušek, 1993).

rozvodů. Generace vyrůstající v této době zavrhl dosavadní rodinnou rétoriku jako pokryteckou a nastartovala sérii změn v uspořádání a funkcích rodiny² (Možný, 2006).

Rodina postupně ztrácí status instituce legitimizující sex a plození dětí a přichází o rozhodující slovo při výběru partnera. Rozvoj antikoncepce umožňuje plánované početí, čímž dochází k poklesu porodnosti. Rozvod přestává být společensky neúnosný. Dochází rovněž k oslabení vzdělávací a socializační funkce rodiny. Vzdělání přestalo být výsadou majetných, takže i v nižších společenských vrstvách přebírá vzdělávací funkci škola. Socializaci k respektovaným hodnotám a správnému životnímu stylu postupně stále více ovlivňují masmédiá. Hierarchické uspořádání rodiny se mění v partnerské, oslabuje dominance muže, otce rodiny. Muž a žena zpočátku zastávají funkčně vymezené komplementární role, avšak se zvyšujícím se uplatněním ženy na trhu práce a její realizací mimo rodinu se vzájemné rolové rozdíly postupně stírají. V postmoderní rodině jsou tedy rodinné role výrazně individualizované (Možný, 2006).

Maříková (2004) referuje také o měnící se pozici dítěte v rodině. Zatímco na přelomu 19. a 20. století byl potomek chápán do značné míry „instrumentálně“, jako dědic majetku a pokračovatel rodinné tradice, v pozdějším období rodiče vnímají dítě spíše jako objekt lásky a péče. Dítě se stává středobodem života rodiny, svébytnou hodnotou, pro kterou jsou rodiče ochotni se obětovat. Právě s měnící se hodnotou dítěte může souviset snižování počtu dětí v rodině. Menšímu počtu potomků rodiče pravděpodobně snáze zajistí kvalitní péči a výchovu.

Tabulka 1. Základní charakteristiky tradiční, moderní a postmoderní rodiny (cit. dle Možný, 2006)

	Tradiční	Moderní	Postmoderní
Struktura	široká, vícegenerační	nukleární, manželská	variabilní, individualizovaná
Základní kapitál	ekonomický	ekonomický, sociální, kulturní	sociální, kulturní
Legitimizace	sex, děti	děti	nelegitimizuje
Role	komplementární, hierarchizované	segregované, komplementární	individualizované
Funkce	univerzální	pečovatelské, statusotvorné, citové	citové
Autorita	otec	otec–matka, funkčně segregované	individualizovaná, slabá
Reprezentace diskursu	náboženská, církevní	občanská	masmediální
Mezigenerační přenos	patrilinéární, autoritativní	demokratický, smíšený	slabý

² Poznámky se týkají zejména rodin v USA a západních zemích. V Československu byla situace vlivem komunistického režimu poněkud odlišná. Uvedené trendy se však v zásadě projeví také v našich podmínkách, i když v modifikované podobě (Možný, 2006).

1.5 Proměna ženské a mužské role v rodině

První signály rozpadu tradičního patriarchálního modelu rodiny lze v našich podmínkách najít již v době industrializace, kdy ženy začaly docházet do placeného zaměstnání. Velký zlom mající za následek další výrazné změny v rodinných vzorcích se však odehrál o mnoho let později. Jedná se o moment, kdy ženy v oblasti kariéry začaly mužům takřkajíc „šlapat na paty“. V 70. letech 20. století došlo k převýšení počtu středoškolaček nad středoškoláky a počet vysokoškolsky vzdělaných žen dosud trvale narůstá. Čím dál více se objevují rodiny, kde má žena vyšší vzdělání, prestižnější profesi a srovnatelný nebo vyšší plat než partner. Na úrovni demografických ukazatelů se posun v chápání ženské role projevuje ve stále se zvyšujícím věku, kdy ženy vstupují do manželství, stejně tak roste věk prvorodiček. Ženy zakládají rodinu v době, kdy již mají část své kariéry za sebou a jsou si také vědomy, co narozením potomka získají a čeho se naopak budou muset vzdát (Hubinková et al., 2008).

V souvislosti s posunem role muže se v literatuře můžeme setkat s pojmy jako „eroze mužské role“ (Maříková, 2004, s. 44) či „krize mužské identity“ (Bly, 2005; in Suchý 2010, s. 21). Se vzrůstající emancipací žen byli muži v některých ze svých dřívějších rolí částečně nebo dokonce zcela nahrazeni ženami. Rovněž došlo k oslabení dominantní pozice otce v rodině. Role muže se stala více nejasnou. Část mužů z rodin mizí v důsledku rozvodů, část je v rodině nepřítomna kvůli velkému pracovnímu vytížení (Maříková, 2004). Dětem (zejména synům) pak chybí mužský identifikační vzor. Dospělí synové pocíťují nejistotu v mužské a otcovské roli. Postrádají vlastnosti, jako jsou odvaha a bojovnost, což se odráží v tendenci uniknout z partnerského vztahu při prvních problémech. Opouští své syny a bludný kruh se uzavírá (Suchý, 2010).

Jiný pohled na proměnu mužské role se týká vzrůstající citové angažovanosti a zainteresovanosti mužů v rodinných záležitostech. Domníváme se, že muži by mohli získat zpět svou sebeúctu prostřednictvím kompetence v otcovské roli. Ženy by jim však k tomu měly dát příležitost, měly by mužům důvěřovat. Muži nejsou v menší míře schopni pečovat o děti, dělají to jen jiným způsobem (Sobotková, 2007). Otázkou je, zda-li muži o takovéto posílení sebedůvěry vůbec stojí. Věříme, že alespoň část mužů ano, a že už se tak v mnohých případech děje. Muži dnes již často nevnímají péči o dítě jako ženskou záležitost, svou rodičovskou roli si uvědomují, i když je dítě ještě v raném věku. Výzkum Rašticové & Haškové (2002), jehož respondenty byli vysokoškolští studenti v posledním ročníku studia a jejich rodiče, ukázal, že zhruba 2/3 studentek a téměř polovina studentů se

chtějí s partnerem střídat v čerpání rodičovské dovolené, zatímco generace jejich rodičů střídavou péčí o malé dítě za ideální nepovažuje. Uvedená studie zachytila také měnící se postoje k otázce rozdělení domácích prací. Studentky očekávají větší podíl práce mužů v domácnosti oproti generaci svých rodičů. Přály by si, aby se jejich partneři věnovali domácnosti téměř stejnou měrou jako ony samy, nicméně očekávají, že větší část práce přece jen zůstane na nich. Studenti by si v tomto ohledu přáli tradiční rozdělení rolí, kdy většinu domácích prací zastává žena, avšak uvědomují si, že budou muset své přání modifikovat směrem ke kompromisu. Počítají tedy s tím, že se budou starat o domácnost ve větší míře než jejich otcové. Čermáková, Maříková, Šanderová & Tuček (2000) na základě výzkumu dvoukariérových rodin uvádějí, že muži bývají často stoupenci zastupitelnosti rolí v rodině, nicméně ona zastupitelnost se u nich projevuje spíše v názorové rovině než ve skutečné praxi.

Současné uspořádání rodinných rolí lze shrnout konstatováním M. Čermákové (ibidem, s. 98), které ač je přes deset let staré, stále vystihuje aktuální situaci: „*Současná rodina je někde napůl cesty k nové organizaci genderových rolí v rodině. Žena kombinuje práci s rodinou, pracovní role s rodinnými, ale muž již nestojí stranou, nýbrž je vtažen do víru nově organizované rodinné struktury.*“

1.6 Česká rodina, její vývoj a současné znaky

Jak již bylo zmíněno, průběh změn v rodinné struktuře a dynamice zde nebyl totožný se západními zeměmi. Jako příklad rozdílného vývoje lze uvést zdánlivě pokrokovou rovnoprávnost žen v komunistickém Československu, která ovšem v praxi znamenala „pouhé“ zapojení žen do pracovního procesu a svěření péče o malé děti institucím. V rámci rodiny ženy dále zastávaly tradiční roli (Možný, 2006). Rodinné chování naší populace vykazovalo až do konce 80. let téměř univerzálně platný model. Charakterizoval jej nízký věk v době prvního sňatku a porodu prvního dítěte, porodnost zajišťující prostou reprodukci, růst předmanželských koncepcí, vysoká míra potratovosti a rozvodovosti, malý podíl dětí narozených mimo manželství a převažující dvoudětný model rodiny, realizovaný krátce po sňatku. Po roce 1989 nastalo období prudkých změn a rodinné charakteristiky se začaly přibližovat západním trendům. V obecné rovině došlo k diferenciaci rodinného chování, a to napříč sociálními vrstvami (Tuček et al., 1997). Výrazný posun lze spatřovat v ústupu významu instituce manželství a rozšíření nesezdaných soužití, v rostoucím počtu rozvodů a neúplných rodin, v odkládání rodičovství a ve zvyšujícím se podílu lidí žijících

bez partnera (Dudová & Vohlídalová, 2005). Hubinková et al. (2008) za významné změny považují také proměnu rolí v rodině, snížení doby společně tráveného času a prohloubení ekonomických rozdílů mezi rodinami.

Dnešní společnost je spíše individualistická, což se projevuje zvýšenou orientací na jedince oproti orientaci na celek. Klade se velký důraz na dosažení a udržení pocitu osobní pohody, štěstí, harmonie a smyslu života. Někteří lidé upřednostňují potřebu investovat do své vlastní osoby, rozvíjet se, seberealizovat, a dobrovolně se tak rozhodnou nemít děti. Běžné je dnes soužití ve volnějších formách partnerských vztahů, jež jsou založeny na osobní svobodě a možnosti kdykoliv vztah ukončit (Šulová, 2006; Hubinková et al., 2008).

Podle Šulové (2006) je současná rodina poznamenána vysokým životním tempem, které je důsledkem subjektivně pocíťovaného nedostatku času. Moderní způsob života obzvláště ve městech spotřebovává mnoho času bez efektu (doprava, nákupy ve velkých centrech). Lidé na sebe navíc kladou nadměrné množství požadavků, jejichž zvládnutí je nutí k permanentnímu spěchu. Uspěchanost, nesoustředěnost a roztěkanost se projevují také v interakci mezi členy rodiny. Dochází k omezování bezprostředních kontaktů mezi partnery i mezi rodiči a dětmi, vzájemná komunikace je nahrazována komunikací prostřednictvím medií (internet, mobilní telefony). Vzácnější jsou rovněž přímé kontakty mezi dvěma generacemi, soužití širší rodiny je dnes méně obvyklé. Lacinová (2002) se domnívá, že kvůli omezeným kontaktům s širším příbuzenstvem a také díky nižšímu počtu dětí v současných rodinách mají dnešní mladí lidé nedostatek přímé zkušenosti s malými dětmi. Výsledkem je nejistota v rodičovském chování, která je dále zesilována masivním přílivem často nejednoznačných a protichůdných informací týkajících se výchovy dětí, jemuž je dnešní člověk vystaven díky všudypřítomnému vlivu médií.

Kapitolu o rodině uzavřeme shrnutím znaků současné české rodiny: (Gillernová, Kebza, Rymeš & kol., 2011, s. 106-108):

- Mění se očekávání trvalosti vztahu.
- Nízká stabilita rodiny.
- Odklad uzavření manželství do vyššího věku.
- Odsouvání rodičovství na pozdější období.
- Akceptace předmanželské sexuální zkušenosti.
- Akceptace dvoukariérové rodiny.
- Výchovné působení rodičů je do jisté míry nahrazeno institucemi.
- Omezování bezprostředních kontaktů mezi partnery i mezi dětmi a rodiči.
- Specifičnost mužské a ženské role je stále více stírána.

2. OBLAST PRÁCE

2.1 Význam práce v životě člověka

Práce je bezpochyby jednou z nejdůležitějších lidských činností. Každý zdravý člověk stráví prací velkou část svého života, ať už je to práce vykonávaná v zaměstnání, práce v domácnosti, nebo práce realizovaná v rámci volnočasových aktivit. Jaký je však význam práce v životě člověka, proč vlastně lidé pracují? To je velmi zajímavá otázka, na kterou není snadné nalézt uspokojivou odpověď. Složitý vztah člověka a práce je determinován nesčetným množstvím faktorů. Obecně můžeme říct, že práce je pro člověka samého i pro existenci celého lidstva nezbytná. Produkty pracovní činnosti, stejně tak pracovní činnost sama, slouží k uspokojování většiny lidských potřeb. Práce je tedy nejen nutná a potřebná, ale zároveň žádoucí, přináší jedinci uspokojení a umožňuje jeho seberealizaci.

Význam práce pro společnost i každého jejího jednotlivého člena je možné shrnout do několika bodů (Růžička, Matoušek & Hladký, 1972):

1. *Práce vede k vytváření životně nezbytných produktů.* Lidská práce zajišťuje hmotnou a kulturní úroveň společnosti, vytváří produkty uspokojující potřeby každého člena.

2. *Práce zasahuje do života každého jednotlivce.* Nejde však jen o bezprostředně vykonávanou pracovní činnost, ale také o pracovní prostředí, strukturu profese aj. Všechny tyto faktory spolupůsobí při utváření pracovního profilu člověka, který v sobě zahrnuje soubor osobnostních vlastností, vědomostí, dovedností a zkušeností, o něž se člověk při práci opírá, ale také soubor postupů a norem, jež v práci respektuje.

3. *Práce umožňuje sebeaktualizaci člověka.* Práce uspokojuje lidské potřeby nejen zprostředkovaně, tím že, poskytuje nezbytné prostředky, ale také přímo, prostřednictvím seberealizace. Tento motivační aspekt práce ovlivňuje hodnotový systém jedince.

4. *Práce do určité míry determinuje společenskou pozici.* Specializace vykonávaných činností na základě dělby práce vede k vytváření profesí, k nimž se váží různé úrovně společenského postavení.

Jakou hodnotu má pro člověka placené zaměstnání jakožto specifický druh pracovní činnosti? Mnohé studie naznačují, že hodnotu zaměstnání si lidé nejcitelněji uvědomí, když o ně přijdou. Výzkum Daniela (1987, in Nakonečný, 1992) ukázal, že se nezaměstnaní lidé cítí nepotřební, ztrácejí smysl života a sebedůvěru, což může vést až k různým formám sociálně patologického či psychopatologického jednání. Byl nalezen například pozitivní vztah mezi indexem nezaměstnanosti a indexem sebevraždnosti.

Ztráta práce představuje jeden z nejtěžších stresorů, který se pojí nejen s ohrožením materiálních podmínek, ale také s celkovou ztrátou životních perspektiv, ohrožením společenské prestiže a v neposlední řadě se ztrátou potěšení z vykonávané práce samé (Nakonečný, 1992).

2.2 Vztah člověka k práci

Prožívání práce je do značné míry podmíněno kulturně. Pozoruhodné je Wiswedeho (1980, in Nakonečný, 1992) srovnání dvou etnik: Zatímco pro Tikopiany žijící v Oceánii je práce dobrá, amazonští Sirióni ji chápou jako nutné zlo, pracují, jen aby si opatřili potravu. M. Weber (1904, ibidem) se domníval, že vztah člověka k práci souvisí s náboženským vyznáním. Vyslovil předpoklad, že protestanti jsou k práci motivovanější než katolíci a židé. Protestanti zauímají asketický postoj k pudovému užívání života, které jedince odvádí od zbožnosti a práce. Ušetřenou energii pak mohou uplatnit v pracovní činnosti. Na Webera později navázal McClelland (1950, ibidem) tvrzením, že protestantská výchova směřuje k pěstování samostatnosti a odpovědnosti, což vede k utváření silného motivu výkonu. Ten se projevuje vysokou angažovaností protestantů v podnikatelské činnosti, která podněcuje rychlý růst ekonomiky. Tehdejší srovnání hospodářské síly protestantských a katolických zemí skutečně hovořilo ve prospěch protestantů. McClelland později empiricky ověřoval Weberovu tezi, ale výchozí předpoklad se nakonec nepotvrdil.

Psychologickým vztahem člověka k práci se ve své publikaci podrobně zabývají Růžička et al. (1972). Daný vztah se vyznačuje oboustranným vlivem: jedinec utváří svou práci a sám je jí utvářen. Ve vztahu člověka k práci se uplatňuje jeho tzv. *subjektivní determinanta*, která zahrnuje tyto složky:

- *odbornou připravenost (odbornou kapacitu)*. Tvoří ji osvojené znalosti, dovednosti a zkušenosti a projevuje se zvládnutím úkolu.
- *pracovní zdatnost (výkonovou kapacitu)*. Vyjadřuje míru fyzické, neuropsychické a emocionální zdatnosti a projevuje se v pracovním vypětí, režimu práce a pracovních podmínkách.
- *osobnostní profil (osobnostní kapacitu)*. Zahrnuje rysy osobnosti a individuální zvláštnosti v jednání pracovníka, které podmiňují soulad osobnostní stránky s požadavky profese.
- *ekonomický a společenský profil (společenskou kapacitu)*. Představuje formy sociálních interakcí, jež pracovník v práci uplatňuje. Vyjadřuje, do jaké míry je

pracovních schopen vyhovět požadavkům, vyplývajícím ze sociální pozice jeho profese a z profesionální sociální role.

- *osobní a pracovní zaměřenost (motivační kapacitu)*. Je vyjádřením postoje k vykonávané činnosti a stanoveným cílům. Projevuje se v míře souladu osobních potřeb a aspirací pracovníka s prostorem, který mu v tomto směru poskytuje pracovní zařazení.

2.3 Pracovní spokojenost

Se subjektivním prožíváním práce úzce souvisí pocit uspokojení vztahující se k nejrůznějším aspektům pracovní činnosti. Pracovní spokojenost člověka je významně determinována mírou, v jaké jsou naplňovány cíle, potřeby a očekávání, jež se váží k výkonu profese, pracovní náplni, pracovním podmínkám či výsledkům. Značná část dospělé populace stráví v práci velké množství času a pro mnoho lidí představuje výkon profese důležitý aspekt osobní identity. Proto také skutečnost, zda je člověk v zaměstnání spokojen, výrazně ovlivňuje celkovou osobní pohodu a spokojenost se životem.

Mnohá pojetí pracovní spokojenosti naznačují, že se jedná o fenomén, který má blízko k postojům. Například Organ a Bateman (1991, s. 340, in Výrost a Slaměník, 1998) definují pracovní spokojenost jako „*postoj k práci jako k celku a k jednotlivým jejím komponentám, jimž jedinec přisuzuje určitou váhu nebo význam.*“ Přesto nelze spokojenost s pracovními postoji ztotožnit. Pracovní spokojenost je oproti pevněji zakotveným a do trsů uspořádaným postojům méně stálá a kromě postojů se vztahuje také k pracovní motivaci, adaptaci či identifikaci s organizací (Výrost a Slaměník, 1998). Podle Kollárika (1986) je důležité brát v potaz sémantické odlišnosti vyjadřující různou šíři chápání pracovní spokojenosti. Rozlišuje „spokojenost s prací“, která se vztahuje přímo k vykonávané činnosti a „spokojenost v práci“, což je pojem obsahově širší, neboť zahrnuje všechny komponenty, které v rámci dané činnosti působí, včetně spokojenosti s prací jako činností, kterou pracovník vykonává.

Pracovní spokojenost přitahuje odborný zájem psychologů přibližně od 30. let minulého století. Dosavadní koncepce se vyznačují pojmovou i metodologickou nejednotností, přesto je lze začlenit do dvou širších teoretických přístupů, které se vzájemně liší tím, zda chápou pracovní spokojenost jako *jednodimenzionální* nebo *dvoudimenzionální* jev. Jednodimenzionální pojetí považuje spokojenost a nespokojenost za krajní stavy jedné dimenze. Míra spokojenosti se podle této teorie pohybuje od úplné

spokojenosti po úplnou nespokojenost. Dostatek spokojenosti tedy znamená nedostatek spokojenosti a naopak. Dvoudimenzionální přístup se opírá o dvoufaktorovou teorii F. Herzberga. Tato teorie předpokládá, že spokojenost a nespokojenost jsou ovlivňovány odlišnými skupinami faktorů. První skupinu tvoří faktory vztahující se k obsahu práce a nazývají se *motivačními*. Radíme sem úspěch, uznání, zodpovědnost, růst, povýšení a práci samu. Příznivé hodnocení motivačních faktorů ovlivňuje spokojenost. Druhá skupina sestává z faktorů vyjadřujících vnější podmínky pracovní činnosti. Jedná se o mezilidské vztahy, dozor nadřízených, plat, firemní politiku, pracovní podmínky a bezpečnost. Tyto faktory označujeme jako *hygienické*. Jejich nepříznivá konstelace vyvolává nespokojenost (Štikar, Rymeš, Riegel & Hoskovec, 2003).

Zdá se, že úroveň pracovní spokojenosti významně souvisí s některými negativními projevy pracovního chování, jako je fluktuace a nepřítomnost v zaměstnání. Výsledky četných studií ukázaly, že se zvýšenou mírou nespokojenosti roste pravděpodobnost fluktuace pracovníků. Významnou roli zde hraje zejména nespokojenost s uznáním, které se zaměstnanci dostává, a také s množstvím samostatnosti, jež neodpovídá očekávání jedince (Ross a Zander; in Kollárik, 1986). Přítomnost či neodůvodněná nepřítomnost v práci jsou považovány za dobrého ukazatele vyrovnání se jedince s případnými disproporcemi mezi pracovními očekáváními a tím, co mu práce poskytuje. Čím jsou tyto disproporce vyšší, tím nižší je pracovní motivace, a v důsledku roste pravděpodobnost absence. Celkově však nelze říct, že by míra pracovní spokojenosti byla přímým prediktorem fluktuace a absentérství, je nutné brát v úvahu působení dalších intervenujících proměnných (Kollárik, 1986).

2.4 Pracovní kariéra

Slovem kariéra obecně označujeme profesionální pracovní dráhu jedince. V odborné literatuře se můžeme setkat s řadou definic, z nichž se velká část podobá pojetí kariéry D. Supera. Super (in Štikar et al., 2003) chápe kariéru jako sled zaměstnání, prací a pozic, jež člověk zastává v průběhu pracovního života. Kromě procesů změn pracovní činnosti, pracovní pozice, zaměstnání či profese, spočívá také v získávání zkušeností a vytváření profesní pověsti. Specifičtější pohled kladoucí důraz na seberealizaci jednotlivce nabízí Bělohlávek (1994, s. 11), jenž kariéru definuje jako „*dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál.*“

Existují však určitá úskalí v chápání pojmu kariéra. Zajímavým postřehem je zjištění, že celá třetina účastníků jednoho sociologického výzkumu zacíleného na dvoukariérové manželské páry odpověděla na dotaz týkající se kariérového směřování, že je kariéra nezajímá. Tento paradoxní jev si autoři výzkumu zdůvodňují tím, že slovo kariéra, ač v odborné terminologii hodnotící význam postrádá, má v laické mluvě pejorativní zabarvení a v mysli běžného občana vyvolává negativní konotace (Čermáková et al., 2000).

Výroku „dělat kariéru“ rozumí většina lidí tak, že jedinec usilující o kariéru staví práci na přední místo ve svém žebříčku hodnot. Také v odborné terminologii se občas pojmu kariéra užívá speciálně k označení pracovní dráhy jedinců výrazně orientovaných na výkon svého povolání a profesní růst. Například I. Možný (1983, s. 11) v kontextu výzkumu dvoukariérových manželství chápe kariéru jako výkon takového povolání či profese, jež „vyžaduje kontinuální rekvalifikaci, předpokládá neustálé sebevzdělávání a vysokou pracovní exponovanost a má institucionalizovaný systém profesionální dynamiky“.

Pracovní kariéra je integrovanou součástí života jedince, ovlivňuje jeho sebevědomí, sebehodnocení, pracovní a životní spokojenost. Vyjadřuje pozici charakterizovanou atributy, jako jsou zastávaná pozice v organizaci, výše platu, počet podřízených pracovníků, hodnosti, tituly a další (Gillernová et al., 2011).

Osobní mínění o vývoji vlastní pracovní dráhy se může, ale také nemusí, shodovat s tím, jak kariéru daného jedince vidí lidé v jeho okolí. Proto je vhodné rozlišovat kariéru *subjektivní* neboli *vnitřní*, která se vztahuje k osobnímu ocenění úspěšnosti jednotlivých fází profesního vývoje, a kariéru *objektivní* čili *vnější*, sestávající z hodnocení vnějších pozorovatelů nebo objektivně zaznamenanou v personální dokumentaci pracovníka. Kariéru lze posuzovat z několika různých perspektiv. Můžeme sledovat vývoj kariéry v rámci struktury určité organizace, v mezích dané profese či jako posun ve společensko-ekonomickém postavení. (Štikar et al., 2003).

2.5 Kariéra a gender

Kariéra jedince je do značné míry ovlivněna skutečností, zda se jedná o muže či ženu. Stereotypy spojené s příslušností k určitému pohlaví často hrají roli už při přijímacím pohovoru a i později mohou významně určovat kariérový vývoj daného člověka.

Z hlediska možnosti pracovního uplatnění vnímá současná společnost ženu stále především jako potenciální matku. U ženy se automaticky předpokládá vyšší angažovanost v péči o dítě a celkově výraznější orientace na rodinu a domácnost. K tomu se navíc váže

přesvědčení, že žena kvůli mateřství nebude schopna plnit všechny nároky, které na ni její profese klade, a její kariéra bude muset ustoupit do pozadí ve prospěch rodiny. Tyto stereotypy jsou často vlastní i ženám samým. Mnozí je považují za zcela přirozené. Je však důležité si uvědomit, že daná situace nevyplývá pouze z biologické předurčenosti žen rodit děti, ale především ze silně zakořeněné sociokulturní normy.

Představy o optimálním rodinném fungování a vhodném rozdělení povinností v péči o děti a domácnost si osvojujeme v průběhu socializačního procesu, přičemž příslušnost k mužskému či ženskému pohlaví zde hraje důležitou roli. Podle Gallosové (1989, in Bělohlávek, 1994) jsou muži vychováni spíše k samostatnosti a nezávislosti, kdežto ženy k provázanosti se sociálním okolím. V souvislosti s pracovním uplatněním se mužská role spojuje s řídicími schopnosti, rozhodností, racionalitou a zdravou agresivitou, zatímco za femininní charakteristiky bývají považovány citlivost, intuice, schopnost péče o druhé, obětavost, empatie, trpělivost apod. (Křížková & Pavlica, 2004).

V důsledku genderových stereotypů dochází k segregaci trhu práce na profese feminizované a na profese, kde se naopak ženy vyskytují zřídka a kam mají ztížený přístup. Mezi feminizovanými odvětví patří zdravotnictví a školství, málo žen se naopak objevuje v politice či na manažerských postech. Segregace povolání je jednak výsledkem genderově orientované socializace, jednak četných diskriminačních praktik, které se týkají jak přijímání do zaměstnání, tak zacházení v zaměstnání. V případě diskriminace žen zaměstnavatelé často jednají na základě tzv. *genderového schématu*, které představuje souhrn stereotypních charakteristik přisuzovaných jednomu pohlaví bez ohledu na individuální odlišnosti. Ženám bývají připisovány častější absence kvůli péči o děti, nedostatečná schopnost prosadit se, mít autoritu, řešit problémy či řídit tým pracovníků. Na ženy bývá pohlíženo perspektivou zobecněné zkušenosti, že většina žen dá stejně přednost rodině před zaměstnáním. Co se týče zacházení v zaměstnání, ženám bývá často odepřen postup na vyšší pozici. Do manažerské terminologie byl v této souvislosti zaveden pojem „skleněného stropu“, jenž symbolizuje skutečnost, že ženám brání v postupu systém neviditelných překážek, jejichž existenci si žena uvědomí až tehdy, pokusí-li se překročit určitou hranici, navenek se jeví vše v pořádku. V neposlední řadě jsou ženy znevýhodňovány platově. Průměrný rozdíl v mzdovém ohodnocení mužů a žen činí v České republice dlouhodobě asi 25%, což nelze vysvětlit pouze tím, že si ženy vybírají hůře placené profese. Rozdíl může vyplývat jednak ze ztíženého přístupu žen k vyšším postům, jednak zde hraje roli fakt, že mzdy mužů a žen na stejných pozicích nejsou ani zdaleka vždy srovnatelné (ibidem).

Moderní společnost by neměla připustit znevýhodnění jakýchkoli skupin v oblasti práce. Předpokladem zamezení genderové diskriminaci je překonání sociálně zakořeněných stereotypů. Společnost by se měla spíše soustředit na to, jak ženám v jejich situaci pomoci, například podporou opatření umožňujících sladění pracovního a rodinného života. Zaměstnavatelé by měli zvážit, jakým přínosem a obohacením by pro jejich organizaci mohlo být zaměstnání žen na manažerských postech.

2.6 Dvoukariérové a dvoupříjmové rodiny

Skutečnost, že oba rodiče pracují (tj. denně docházejí do placeného zaměstnání), je dnes pro drtivou většinu rodin s dětmi školního a předškolního věku naprosto běžná. Jedním ze základních předpokladů zdravého fungování rodiny je proto schopnost rodičů skloubit dva důležité aspekty života, rodinu a práci. Zaměstnanost rodičů s sebou nese kromě velkého přínosu také mnoho problémů. Z těchto důvodů přitahuje téma rodiny se zaměstnanými rodiči pozornost odborníků, a to prakticky od 60. let 20. století, kdy v západních zemích prudce vzrostl počet takovýchto rodin, až do současnosti – tato problematika je dnes stále velmi aktuální.

Termín dvoukariérové rodiny (*dual-career families*) vnesli do společenských věd manželé Rapaportovi (1969, in Čermáková et al., 2000) jako označení pro typ rodinné struktury, v níž žena i muž usilují o kariéru a rodinný život zároveň. Později se v odborné terminologii začalo rozlišovat mezi rodinami dvoukariérovými a rodinami dvoupříjmovými (*dual-earner families*). I když v obou typech rodin pracují oba partneři, označení „dvoukariérové“ je užíváno spíše pro rodiny, kde profese partnerů vyžaduje velkou časovou investici, vysoké pracovní nasazení, a kde je kladen důraz na dosažení určité pozice v organizační hierarchii. Z uvedeného rozlišení je patrné dvojí chápání pojmu kariéra, o němž bylo pojednáno výše. Nicméně, v kontextu této práce nepovažuji za důležité oba typy důsledně diferencovat, neboť podle mého názoru výkon jakékoli profese může vést ke konfliktu práce a rodiny a může mít také dopad na životní spokojenost.

Pokud se zamyslíme nad tím, jaké nevýhody s sebou nese zaměstnanost obou rodičů, pak je to především nedostatek času k naplnění rodinných i pracovních požadavků, ale také celková nemožnost zcela uspokojit potřeby všech členů rodiny. V některých situacích prostě nelze uplatňovat požadavek pracovní seberealizace a zároveň požadavek práva na domov, zdraví, či požadavek přiměřené péče ze strany malého dítěte. Celkově můžeme tuto disharmonii zastřešit kategorií konflikt práce a rodiny, jemuž je věnována samostatná

kapitola. Dvoukariérová manželství však mají také svoje výhody. Je to zejména vyšší finanční výdělek rodiny, který umožňuje hmotné zabezpečení rodiny a přispívá k vyšší životní úrovni. Má-li každý z partnerů svůj vlastní příjem, umožňuje to vzájemnou finanční nezávislost. V neposlední řadě pak stojí naplnění seberealizačních a jiných s prací souvisejících potřeb obou rodičů, které jsou předpokladem osobní pohody. A přiměřená spokojenost rodičů bezesporu přispívá ke zdravému fungování rodiny (Šulová & Morgensternová, 2007).

2.7 Současné trendy v oblasti práce

Během posledních dvou desetiletí dochází v důsledku politických a ekonomických změn k razantním proměnám ve světě práce. Důsledkem transformačních a globalizačních vlivů se organizace přeměňují na flexibilnější struktury, pro něž je typické: menší důraz na specializaci zaměstnanců, zaměřenost na cíle a výkonnost, rychlý přenos informací, flexibilita úkolů, převaha komunikace na horizontální úrovni, participativní styl vedení, netradiční formy práce a delegování pravomocí a odpovědnosti na nejnižší úroveň organizační struktury. Tyto charakteristiky se promítají do systému řízení lidských zdrojů a do organizace práce, stejně tak souvisejí s novými požadavky na pracovní chování s preferencí flexibility, kreativity, samostatnosti a iniciativy zaměstnanců (Gillernová et al., 2011).

Mění se rovněž pojetí pracovní kariéry. Nové pojetí kariéry je spojeno s následujícími atributy (podle Stewarda & Knowlese, 1999; in Gillernová et al., 2011, s. 190-191):

- *Kariérová pružnost* – předpokladem je schopnost dobře se orientovat v dynamickém prostředí organizace a rychle reagovat na změny.
- *Dynamika v kariérových cílech* (změna kariérové strategie) – otevřenost vůči změnám pozice, změnám profese a zaměstnanecké mobility obecně.
- *Podoba kariéry jako vzestupu, sestupu a plató* – změny v zařazení v rámci organizace být velmi proměnlivé a je považováno za přirozené, že v rámci organizačních změn a přesunů se pracovník může dočasně ocitnout na nižší pozici nebo na některé pozici delší dobu stagnovat.
- *Individuální odpovědnost za utváření vlastní kariéry* – odpovědnost za vlastní zaměstnatelnost a konkurenceschopnost na trhu práce.

Nové podmínky na trhu práce mohou v zaměstnancích vyvolávat pocity nejistoty vyplývající z proměnlivého prostředí, obavy ze ztráty stávající pozice a sníženou

sebedůvěru a pochybnosti o schopnosti zvládnout nové nároky pracovní činnosti. Bylo by žádoucí, aby při zavádění organizačních změn participovali odborníci z oblasti pracovní, personální či poradenské psychologie. V našich podmínkách se tak v současnosti děje spíše výjimečně (Gillernová et al., 2011).

3. ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST A OSOBNÍ POHODA

3.1 Úvod do problematiky životní spokojenosti

Snad každý člověk čas od času přemýšlí o svém životě. Hodnotí, co prožil, reflektuje svou současnou situaci, plánuje do budoucna. Podobné úvahy bývají doprovázeny pocitem či stavem, který není jednoduché definovat. Jedná se o prožitek úzce související s pocitem štěstí, spokojenosti se životem a pocitem smysluplnosti života. Domníváme se, že součástí lidské přirozenosti je touha být šťasten. Vždyť lidé touží po štěstí odpradáвна. Již mnozí antičtí a orientální myslitelé si kladli otázku, co je podstatou štěstí a jak ho dosáhnout. V oblasti psychologie se zájem o podobné fenomény rozvíjí zejména v rámci vlivných proudů pozitivní psychologie a psychologie zdraví, jež se zaměřují na kladné aspekty lidské existence. K nim bezpochyby patří životní spokojenost - jeden z klíčových fenoménů, který sledujeme v našem výzkumu a který zároveň představuje ústřední téma této práce.

Ptáme-li se na životní spokojenost, dostaneme odpověď vyjadřující v podstatě zobecněnou představu či úsudek, jenž je výsledkem subjektivního hodnocení života dané osoby. Abychom však mohli fenoménu životní spokojenosti lépe porozumět, je nutné seznámit se s širšími souvislostmi a především faktory, které pocit spokojenosti se životem determinují.

3.1.1 Osobní pohoda (*well-being*)

Nejrozšířenějším pojmem, jehož se (nejen) v psychologii užívá v souvislosti s pocitem štěstí a spokojenosti se životem, je tzv. *osobní pohoda* („*well-being*“, „*subjective well-being*“ = *SWB*). Osobní pohoda je významově širší konstrukt, životní spokojenost lze považovat za jednu z jeho komponent. Velké popularity se koncepci osobní pohody dostalo v souvislosti s přípravou definice zdraví, kterou vydala v roce 1948 Světová zdravotnická organizace (WHO). „*Well-being*“ zde vystupuje jako označení pro „stav

úplné tělesné, duševní a společenské pohody“ (Kebza & Šolcová, 2003, s. 334) a je zde zakotven jako důležitá charakteristika zdraví.

Osobní pohodu nelze jednoznačně zařadit do některé z psychologických kategorií. Pohybuje se na pomezí mezi afekty, náladami a osobnostními rysy, obsahuje však také složku postojovou, neboť při utváření pocitu osobní pohody hrají důležitou roli hodnotící vztahy (Kebza & Šolcová, 2003). Celkově lze osobní pohodu charakterizovat jako „*dlouhodobý emoční stav, ve kterém je reflektována spokojenost jedince se svým životem*“ (Šolcová & Kebza, 2009, s. 129).

3.1.2 Komponenty osobní pohody

Existuje nespočet modelů osobní pohody. Řada autorů (např. Andrews & Withey, 1976; Diener et al., 1999; in Blatný, 2001) se však shoduje na tom, že osobní pohoda sestává ze dvou hlavních složek, *kognitivní* a *emoční*. Kognitivní složka spočívá ve vědomém hodnocení vlastního života a vlastní osoby. Tvoří ji sebehodnocení (*self-esteem*), životní spokojenost (*life satisfaction*) a spokojenost ve významných oblastech života (*domain satisfaction*), čímž se obvykle myslí rodina, přátelé, zaměstnání, sociální postavení a ekonomický status. Emoční složka je souhrnem nálad, emocí a afektů, jejichž prostřednictvím lidé stále prožívají určitou úroveň spokojenosti, a to i tehdy, když o tom právě vědomě nepřemýšlejí. Za emoční komponenty lze považovat dlouhodobé pozitivní a negativní emoční stavy (*positive and negative affect*), míra osobní pohody je pak určována přítomností pozitivních emocí a nepřítomností emocí negativních. Další emoční komponentou je štěstí (*happiness*), které je zde chápáno jako subjektivně vyjádřené hodnocení prožitkové stránky života (Blatný, Dosedlová, Kebza & Šolcová, 2005).

3.1.3 Některé příbuzné pojmy

Stinnou stránkou studia osobní pohody a blízkých fenoménů je bezesporu určitá terminologická vágnost. Osobní pohoda bývá mnohdy zaměňována právě s pojmem životní spokojenost. Je tomu tak zřejmě proto, že životní spokojenost představuje nejčastější výzkumnou operacionalizaci osobní pohody. Jinými slovy, výzkum osobní pohody se opírá o subjektivní výpovědi respondentů založené na vědomém hodnocení vlastního života. Tato skutečnost je v souladu s výše zmíněnou koncepcí životní spokojenosti, jakožto kognitivní komponenty osobní pohody. Jsme si vědomi, že pojem osobní pohoda nelze ztotožnit s životní spokojeností. Je však evidentní, že oba termíny

mají k sobě významově velmi blízko, a proto je budeme v následujícím textu pro zjednodušení používat promiskue.

Velmi často se v odborných pracích můžeme setkat s termínem kvalita života (*quality of life*). I tento pojem ovšem není užíván v jednotném významu a názory na koncepci kvality života se liší. Světová zdravotnická organizace (WHO, 1997; in Kováč, 2004, s. 460) nabízí tuto definici: „Kvalita života je to, jak člověk vnímá svoje postavení v životě v kontextu kultury, ve které žije a ve vztahu ke svým cílům, očekáváním, životnímu stylu a zájmům“. Kováč (2004) definici podrobuje ostré kritice, neboť podle něj nezohledňuje hodnoty, ať už vyznávané jednotlivcem, skupinami nebo společnostmi, které jsou pro posouzení kvality klíčové. Podle vymezení WHO jednoduše nelze určit, zda je život daného jedince kvalitní, neboť WHO tuto kvalitu nijak nespecifikuje. O něco vystižnější se zdá být pojetí kvality života Levinem a Chatersem (1998, in Kebza & Šolcová, 2003). Autoři předpokládají, že kvalita života má dvě základní dimenze – *subjektivní osobní pohodu* a *objektivní osobní pohodu*, přičemž objektivní osobní pohoda zahrnuje funkční kapacitu organismu, zdravotní stav a socioekonomický status, tedy charakteristiky, které mají určité společensky zakotvené standardy kvality.

V anglosaské literatuře se dále můžeme setkat například s pojmy „*welfare*“ (blaho), „*pleasure*“ (radost), „*prosperity*“ (úspěšnost), „*happiness*“ (štěstí) či „*health*“ (zdraví), jež zde vystupují buď jako synonyma, nebo jako slova významově blízká termínu „*well-being*“. Blaho zdůrazňuje zejména materiální aspekt osobní pohody, zatímco zdraví má nejbližší k složce tělesné, někdy také specificky označované jako „*wellness*“ (Blatný et al., 2005).

3.2 Sociálně kognitivní a osobnostní původ životní spokojenosti

Životní spokojenost je poměrně stabilním hodnotícím úsudkem, který se vytváří v průběhu dlouhodobého procesu, na němž se podílí řada proměnných. Ty můžeme obecně rozdělit do dvou skupin na *sociálně kognitivní* a *osobnostní*. V souladu s tímto dělením existují dvě odlišné teorie pokoušející se objasnit, čím je pocit životní spokojenosti primárně podmíněn. Nicméně, je vysoce pravděpodobné, že životní spokojenost determinují v určité míře obě skupiny proměnných současně.

Člověk je společenskou bytostí a je tedy do značné míry formován sociálními vlivy. V průběhu socializace si osvojuje poznatky a normy, které pak, zvnitřněny, slouží jako základní kritéria pro hodnocení, včetně hodnocení sebe a vlastního života. Ve vztahu

k sebepojetí lze pak takovýto soubor kritérií ztotožnit s tzv. ideálním Já, v případě životní spokojenosti jde o ideální představu vlastního života. Prožitek spokojenosti pak závisí na míře kongruence mezi subjektivně vnímanou skutečností a ideálními představami o sobě a svém životě. Uplatňují se zde tedy jednak *sociální* vlivy (kritéria hodnocení), jednak *kognitivní* zpracování skutečnosti (hodnocení samo o sobě). Uvedený přístup se označuje také jako *diskrepanční teorie*. Čím větší je diskrepance mezi vnímanou realitou a ideálem, tím nižší je spokojenost se životem (Blatný et al., 2005).

Na výrazný vliv osobnostních dispozic lze usuzovat z toho důvodu, že životní spokojenost vykazuje značnou stabilitu v čase a relativně slabší závislost na objektivních životních událostech. Hovoří se zejména o vlivu *temperamentu*, tedy o tendenci k určitému způsobu emočního prožívání. Uvedenou souvislost vyjadřuje tzv. *model dynamického ekvilibria* (Heady & Wearing, 1989; in Blatný et al., 2005). Je založen na předpokladu, že každý člověk má určitou individuálně charakteristickou hladinu osobní pohody, která je předurčena temperamentovými vlastnostmi osobnosti, extravertí a neuroticismem. Ke změně úrovně osobní pohody dochází jen tehdy, nastanou-li takové vnější události, jež se vymykají běžné životní zkušenosti, a které svou intenzitou přesahují adaptační možnosti jedince. I přesto dochází postupem času k přizpůsobení se novým okolnostem a osobní pohoda se vrací na původní osobnostně podmíněnou hladinu (ibidem).

3.3 Faktory podílející se na životní spokojenosti

V předchozí podkapitole jsme se zabývali tím, zda je životní spokojenost určována spíše společenskými nebo osobnostními vlivy. Výčet faktorů, které se na pocitu životní spokojenosti podílejí, je však celkově mnohem širší. Psychologové jejich studiu věnovali značné úsilí. Zatímco ranější studie sledovaly spíše sociodemografické činitele, pozdější výzkumy se orientují na osobnostní dispozice, lidské cíle, hodnoty a copingové strategie. Diener et al. (1999, in Marklová, 2007) přehledně rozdělili doposud zkoumané proměnné podílející se na pocitu osobní pohody do pěti skupin na:

1. situační proměnné
2. osobnost
3. diskrepanční teorie
4. cíle a hodnoty
5. adaptace a mechanismy zvládnání (*coping*)

3.3.1 Situační proměnné

Skupina situačních proměnných zahrnuje širokou paletu faktorů vztahujících se k veškerým vnějším okolnostem životní spokojenosti. Můžeme sem zařadit nejrůznější sociodemografické faktory, ale také životní podmínky, životní události a zdravotní stav.

Co se týče *pohlaví*, nelze říct, že by výzkumy prokázaly výrazné odlišnosti v úrovni životní spokojenosti mezi muži a ženami. Ve většině výzkumů se neprokázaly rozdíly žádné, v některých byli spokojenější muži, jinde zase ženy. V reprezentativních studiích Fahrenberga (1994, in Rodná & Rodný, 2001) a Herschbacha (1999, ibidem) se však muži přece jen jeví jako o něco spokojenější. Je možné, že intersexuální diference ovlivňuje věk respondentů. Ve Wilsonově studii (1967; in Blatný et al., 2005) se ukázalo, že ženy jsou poněkud šťastnější než stejně staří muži v mladším věku (cca do 40 let), naopak v kategorii nad 45 let se za šťastnější považovali muži.

Vliv *věku* na životní spokojenost (nezávisle na pohlaví) je vhodné posuzovat pro každou oblast života zvlášť. Výzkumy naznačily, že s rostoucím věkem klesá zejména spokojenost se zdravotním stavem, zatímco finanční spokojenost může stoupat, neboť není nutné zaopatřovat děti a osobní nároky se ve stáří často snižují. Obecně se zdá, že celková životní spokojenost s přibývajícím věkem rovněž narůstá.

Výzkumy týkající se *rodinného stavu a sociální podpory* vedly k závěrům, že lidé žijící v partnerském vztahu a lidé, jimž se dostává dostatečné podpory ze strany rodiny či přátel, jsou výrazně spokojenější (Rodná & Rodný, 2001). Hamplová (2004) ovšem zjistila, že život v partnerství či manželství pozitivně koreluje s osobní pohodou jen tehdy, jsou-li ve svazku šťastni oba partneři. Nejsou-li šťastni, jejich míra subjektivní pohody se spíše snižuje.

Osobní pohoda souvisí také s ekonomickými aspekty života. Ukázalo se, že vysoký *socioekonomický status*, který je dán příjmem, vzděláním a povoláním, má jednoznačně pozitivní vliv na spokojenost se životem. Finanční ohodnocení nejvíce ovlivňuje pracovní spokojenost, ve vztahu k celkové životní spokojenosti je však jeho vliv relativní. Zásadní význam má *příjem* až do dosažení určité minimální úrovně, jež představuje jakýsi práh ekonomického standardu. Poté už zde hrají roli další proměnné, například efekt vzájemného porovnávání se s ostatními. *Vzdělání* působí na životní spokojenost spíše zprostředkovaně skrze odpovídající zaměstnání a plat. Velkým ohrožením pocitu životní spokojenosti je ztráta zaměstnání, která se řadí k nejtěžším stresorům obecně (Rodná & Rodný, 2001; Blatný et al., 2005).

Domněnka o profylaktickém účinku *víry* či *religiozity* ve vztahu ke zdraví a osobní pohodě člověka dosud nebyla výzkumně spolehlivě prokázána, neboť závěry jednotlivých studií se vzájemně liší. Je však pravděpodobné, že víra v boha přispívá ke zvládnání náročných životních situací, a navíc, kontakty s podobně smýšlejícími lidmi výrazně rozšiřují okruh potenciálních poskytovatelů sociální opory (Kebza & Šolcová, 2003).

Jedním z nejvlivnějších faktorů celkové životní spokojenosti je *zdravotní stav*. Mnoho výzkumů odhalilo úzkou souvislost mezi spokojeností a subjektivními tělesnými obtížemi, rovněž osoby s tělesným postižením či funkčním omezením se jevíly ve srovnání s osobami zdravými jako méně spokojené (Rodná & Rodný, 2001). Se zdravotním stavem souvisí také tělesná zdatnost (*wellness*), která představuje významnou dimenzi osobní pohody. Klíčová je především schopnost pohybové aktivity. Řada studií prokázala příznivý účinek tělesné aktivity na duševní stav a zvládnání stresogenních událostí, což se výrazně projevuje také na úrovni osobní pohody (Blatný et al., 2005). Hlavní přínosy tělesné zdatnosti pro celkovou životní spokojenost lze podle Hunta (2003, ibidem) spatřovat především v pocitech nezávislosti, samostatnosti a schopnosti sebeobsluhy, zejména u starších osob. Tělesná zdatnost je také protektivním faktorem řady onemocnění a související bolesti, která má na percipovanou spokojenost se životem značný vliv. Rodná & Rodný (2001) uvádějí, že podle výzkumů dále k životní spokojenosti přispívá aktivní trávení volného času (koníčky, účast ve spolcích, sport aj.), naopak nedostatečná kontrola jídelního chování či nadměrná konzumace alkoholu, tabáku a drog vedou k vyšší nespokojenosti se životem.

Vliv životních událostí na životní spokojenost vychází z teorie Holmes & Raheho (1967, in Hnilica, 2004), podle níž jsou všechny události vyžadující změnu v dosavadní struktuře života jedince zdrojem stresu, který nepříznivě působí na osobní pohodu. Dopad událostí na pocit životní spokojenosti je však spíše dočasný. Podle Suha, Dienera & Fujita (1996; in Blatný et al., 2005) ovlivňují úroveň osobní pohody pouze ty události, které nastaly v posledních třech měsících života. Hnilica (2004) zjistil, že spokojenost se zdravím ovlivňovaly události staré maximálně šest měsíců. Signifikantní vliv vzdálenějších událostí na úroveň životní spokojenosti se neprokázal.

3.3.2 Osobnost

Jak už bylo naznačeno, osobnost představuje významnou determinantu životní spokojenosti. Předpoklad biologické predisponovanosti k určité úrovni osobní pohody

potvrdily také četné studie monozygotních dvojčat. Významnou úlohu zde sehrávají zejména temperamentové vlastnosti. Vyšší spokojenost se životem byla zjištěna u *extravertovaných a emočně stabilních* osob, u nichž se projevilo také vyšší sebehodnocení. Naopak negativní vztah k subjektivní pohodě má rys *neuroticismu* (Costa & McCrae, 1980, Blatný, 1992; in Blatný, 2001).

Výzkumně ověřována byla dále relace životní spokojenosti s rysy osobnosti měřenými dotazníkem temperamentu a zaměřenosti osobnosti (TEZADO). Lidé spokojení se životem se jeví jako neemotivní, primární, aktivní a prakticky orientovaní. Lze je charakterizovat jako vyrovnané, emočně stabilní, extravertované, pozitivně naladěné, cílevědomé, disponující silnou vůlí a rychle se rozhodující. Pokud jde o vztah osobní pohody k rysům pětifaktorového modelu osobnosti, životní spokojenost koreluje nejsilněji s emoční stabilitou, extravertivou, dále pak se svědomitostí a přívětivostí. Vztah s otevřeností novým zkušenostem se nepotvrdil. Zdá se, že zatímco extraverteze a neuroticismus, jakožto biologicky zakotvené rysy vztahující se emocionalitě, ovlivňují životní spokojenost přímo, svědomitost má vliv spíše nepřímý (instrumentální). Svědomití lidé jsou charakterističtí aktivním plánováním a pečlivým rozvržením úkolů, což minimalizuje stres a v důsledku pak vede k vyšší spokojenosti. Přívětivost působí jednak přímo, jednak instrumentálně. Přívětivost se pojí s pozitivním vztahem k druhým lidem a obecně kladným přístupem ke světu. Temperamentový základ přívětivosti spočívá, podobně jako u extraverteze, v pozitivní emocionalitě. Podstatou instrumentálního vlivu přívětivosti je sklon ke kooperativnímu chování. Ochota spolupracovat vyvolává v okolí podobné tendence, a navíc člověku přináší pozitivní zpětnou vazbu (Blatný et al., 2005).

Kromě osobnostních rysů životní spokojenost ovlivňují také interpersonální charakteristiky osobnosti. Blatný & Osecká (1998) nelezli souvislost mezi životní spokojeností a dominancí, signifikantně se životní spokojenost váže také k afiliaci, avšak pouze u dívek (Blatný, 2001). Mezi další osobnostní proměnné, jež se mohou na pocitu osobní pohody podílet, patří například atribuční explanační styl, Rotterova koncepce místa kontroly (*locus of control*), Bandurovo *self-efficacy* aj. (Blatný et al., 2005).

3.3.3 Diskrepanční teorie

Podstatou diskrepanční teorie je proces srovnávání. Člověk může srovnávat svou současnou situaci *s ostatními lidmi, s vlastní minulostí, nebo se svými cíli či ideály*. Případné odchylky pak mají dopad na úroveň jeho osobní pohody.

Podle teorie sociálního srovnávání, využívá člověk ostatních lidí jako standardů, se kterými se může porovnávat. Osobní pohoda jedince bude větší, jestliže bude ve sledovaných charakteristikách lepší než ostatní (Diener & Ryan, 2009). Například podle Easterlina (1974; in Diener & Ryan, 2009) závisí výše platu, kterou jedinec považuje za uspokojivou, na výši mzdy ostatních lidí ve společnosti.

Adaptační teorie je založena na srovnávání současné situace jedince s jeho vlastní minulostí. Člověk je podle této teorie spokojen se životem, pokud jeho současné životní podmínky převyšují minulé standardy. Vliv aktuálně působících příznivých událostí však poměrně rychle slábne, neboť jedinec se na danou situaci časem adaptuje, a ta se pak stává jeho novým standardem pro další srovnávání (Brickman, Coates, & Janoff-Bulman, 1978; in Diener & Ryan, 2009).

V souvislosti s porovnáváním se s vlastními ideály a cíli se dříve předpokládalo, že vysoké aspirace vedou k nespokojenosti, neboť se lidé cítí znepokojeni rozporem mezi tím, kde se nacházejí nyní, a o co usilují. Novější výzkumy však tento předpoklad nepotvrdily. Pro pocit osobní pohody není relevantní pouze dosažení cíle, k životní spokojenosti vede už sám proces pohybu směrem k cílům (Emmons & Diener, 1985; in Marklová, 2007).

3.3.4 Hodnoty a cíle

Již z předchozího odstavce vyplývá, že úroveň osobní pohody významně ovlivňují cíle. Teorie, které předpokládají primární cílové zaměření člověka, označujeme jako *telické*. V souladu s telickou perspektivou se člověk cítí subjektivně v pohodě, jestliže má pro co žít, tedy má-li dobrý cíl svého snažení. Při realizaci daného cíle pak dochází k uspokojení (Křivohlavý, 2004). Obecný model staví na předpokladu, že lidé zažívají pozitivní emoce, nastává-li pokrok v dosahování jejich cílů. Pokud se naplňování cílů nedaří, prožívají emoce negativní. Podle Dienera a Fujity (1995, in Marklová, 2007) si spokojení lidé stanovují takové cíle, které odpovídají jejich možnostem. Nejde tedy pouze o působení cílů na životní spokojenost, neboť lze předpokládat, že výběr cílů je částečně určován právě mírou osobní pohody.

Psychologové předpokládají, že celkovou životní spokojenost ovlivňují především cíle, které jsou v souladu s hodnotovou orientací jedince. Cíle, jejichž dosažení pro člověka velkou hodnotu nemá, k životní spokojenosti nepřispívají (Oishi, Diener, Lucas & Suh, 1999). Tuto domněnku potvrdila také studie Schmucka & Sheldona (2001; in Kebza, 2005) zabývající se osobní pohodou z hlediska percepce a obsahu životních cílů. Za významný

pro osobní pohodu pokládají autoři Sheldonův konstrukt *self-concordance* (soulad se sebou), který vyjadřuje soulad jedince s jeho implicitními hodnotami a cíli. Uvedená studie dále zjistila, že životní spokojenost těsněji souvisí s dlouhodobějšími cíli než s cíli krátkodobými. Z hlediska obsahu k osobní pohodě více přispívají cíle sebezpřesahující, jež jsou zaměřené na zdokonalení skupiny či společnosti, v porovnání s cíli sebezdokonalujícími.

Zdá se, že odlišné hodnotové orientace jsou zodpovědné také za mezikulturní rozdíly v úrovni osobní pohody. Na základě četných studií je zřejmé, že sociokulturní založení osobní pohody není zanedbatelné. Často bývá v literatuře uváděna kulturní odlišnost týkající vztahu životní spokojenosti a sebehodnocení. Zatímco v západních individualistických kulturách sebehodnocení vysoce koreluje s osobní pohodou, u kolektivistických kultur sebehodnocení s osobní pohodou významně nesouvisí (Blatný et al., 2005).

3.3.5 Adaptace a mechanismy zvládání (*coping*)

Proces adaptace se obecně vztahuje k přizpůsobení se novým podmínkám, což jedinci umožňuje přežít. Adaptační mechanismy představují podstatu evoluce. V souvislosti s osobní pohodou se adaptační teorie týkají vyrovnávání se s životními událostmi. Zpravidla se opírají o již zmíněný *model dynamického ekvilibria*, který předpokládá relativně stabilní osobnostně podmíněnou úroveň osobní pohody, na kterou mají události pouze dočasný vliv (Heady a Wearing, 1989; in Blatný et al., 2005). Zajímavé je zjištění Luhmana a Eida (in Diener & Ryan, 2009), že opakované události mohou mít efekt opačný. Místo adaptace mohou vést k senzibilizaci, což má tím pádem negativní dopad na životní spokojenost.

Kromě adaptačních procesů se při zvládání obtížných životních událostí uplatňují zvládací (*copingové*) strategie, které oproti adaptaci spočívají v aktivnější vědomé účasti jedince na řešení situace. Psychologové se domnívají, že každý člověk disponuje pro něj typickými, osobnostně podmíněnými způsoby zvládání. Styl zvládání můžeme podle tohoto předpokladu definovat jako obecnou tendenci jednat ve stresující situaci zcela určitým způsobem (Taylor, in Křivohlavý, 2001). Zjistilo se, že *copingové* strategie souvisejí s úrovní životní spokojenosti. Například ve výzkumu Blatného & Osecké (1998) korelovala životní spokojenost se stylem zvládání označovaným jako kognitivní restrukturační. Jedná se o příklonovou strategii, které spočívá v redefinici či pozměnění

významu situace a zaměření se na její pozitivní aspekty. Nespokojené osoby nejvíce inklinovaly k odklonové strategii – úniku do fantazie.

4. KONFLIKT PRÁCE A RODINY

4.1 Konflikt práce a rodiny jako specifický psychologický konstrukt

Studium vzájemné provázanosti oblastí práce a rodiny má v západních zemích mnohem delší tradici než na poli české psychologie, kde zatím tomuto tématu nebylo věnováno dostatek pozornosti. Přibližně od druhé poloviny 20. století, ruku v ruce se zvyšujícím se počtem dvouprůmových rodin, započali psychologové v USA intenzivně zkoumat souvislosti rodinného a pracovního života. Předpokladem (a v jistém smyslu zároveň i důsledkem) vědeckého bádání bylo mimo jiné zavedení nových pojmů týkajících se dané oblasti do odborné psychologické terminologie. Jedním z těchto výrazů je tzv. „*work-family conflict*“, který v této práci do češtiny překládáme jako „*konflikt práce a rodiny*“. Termín označuje specifický psychologický konstrukt vytvořený za účelem studia charakteristiky vzájemných vztahů mezi faktory rodinné a pracovní sféry.

Ačkoliv byly popsány různé formy vztahů mezi rodinou a prací, většina vědeckých studií staví na předpokladu vzájemného konfliktu, opíraje se o klasickou práci Kahna, Wolfeho, Quinna, Snoeka & Rosenthala *Organizational Stress* (1964, in Noor, 2004). Kahn et al. se domnívali, že významným zdrojem stresu v zaměstnání je *interrolový konflikt*, který vzniká v důsledku protichůdných tlaků, vyplývajících z participace na odlišných rolích. Koncept interrolového konfliktu následně inspiroval další autory, kteří jej využili k popisu interakce pracovního a rodinného života jedince. Konflikt práce a rodiny z tohoto pohledu představuje „*formu interrolového konfliktu, kdy nároky související s rodinnými a pracovními rolemi jsou vzájemně neslučitelné, takže vyhovění požadavkům z jedné oblasti komplikuje naplnění požadavků v oblasti druhé*“ (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 77).

4.2 „*Work-to-family*“ a „*family-to-work*“ konflikt

Rané studie zpočátku nebraly v potaz směr působení faktorů jednotlivých oblastí. Postupně však otázka promítání pracovních vlivů do oblasti rodiny a obráceně –

zasahování rodinných záležitostí do pracovní sféry - zaměstnávala hlavy stále více badatelů. Konflikt práce a rodiny začal být zkoumán jako dvoudimenzionální konstrukt obsahující dva typy konfliktů, „*work-to-family*“ konflikt (*WFC*) spočívající v zasahování práce do rodiny a „*family-to-work*“ konflikt (*FWC*) spočívající v zasahování rodiny do práce³ (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005).

„*Work-to-family*“ konflikt vzniká, jestliže pracovní aktivity jedince interferují s jeho domácími povinnostmi. Například v případě, kdy si člověk nosí nedodělanou práci domů a snaží se ji dokončit na úkor času stráveného s rodinou. „*Family-to-work*“ konflikt nastane, pokud nároky rodinné role narušují pracovní činnost, například když zaměstnanec musí odvolat důležitou schůzku, protože jeho dítě náhle onemocní (Noor, 2004).

Obě složky konfliktu spolu úzce souvisejí. Tvrzení dokládají četné studie, které mezi oběma směry konfliktu našly korelace. Mesmer-Magnusová & Viswesvaran (2005) provedli metaanalýzu 25 studií, v nichž byly korelace mezi oběma typy konfliktu zjištěny. Autoři dospěli k výslednému korelačnímu koeficientu $r = 0,38$ na hladině významnosti 0,01. Studie rovněž empiricky ověřila opodstatněnost rozlišování obou typů konfliktu. I přes vzájemnou souvislost reprezentují kvalitativně odlišné dimenze a nelze je zaměňovat.

V souvislosti s odlišováním *WFC* a *FWC* vyvstala otázka, zda lidé obě složky pociťují stejnou měrou, či zda některá převažuje. Jinými slovy, zasahuje více práce do rodiny, nebo rodina do práce? Pleck (1977; in Frone, Russell & Cooper, 1992) se domníval, že hranice mezi rodinou a prací jsou propustné asymetricky, navíc u žen opačně než u mužů. Ženám díky větší míře zodpovědnosti ve sféře domova více zasahuje rodina do práce, kdežto mužům, kteří jsou angažovanější v práci, více zasahuje práce do rodiny. Další studie (Frone et al., 1992; Eagle, Miles & Icenogle, 1997) asymetrickou propustnost hranic mezi rodinou a prací potvrdily, neprokázaly však rozdíl mezi pohlavími. Výsledky těchto studií ukázaly, že muži i ženy pociťují konflikt práce-rodina (*WFC*) v signifikantně větší míře než konflikt rodina-práce (*FWC*).

4.3 Zdroje konfliktu práce a rodiny

Kromě výše uvedeného rozlišení *WFC* podle směru působení faktorů zapříčiňujících konflikt se v literatuře setkáváme s třemi odlišnými formami *WFC*, v závislosti na dominujícím aspektu interrolového konfliktu. Toto dělení navrhli Greenhaus & Beutell

³ V práci používáme také českou variantu označení pro oba typy konfliktu, pro *WFC konflikt práce-rodina*, pro *FWC konflikt rodina-práce*. Obě složky společně pak nazýváme *konflikt práce a rodiny*.

(1985) ve svém hojně citovaném článku „*Sources of Conflict between Work and Family Roles.*“ Jedná se o konflikt vyplývající z nedostatku času (*time-based conflict*), konflikt vyplývající z napětí (*strain-based conflict*) a konflikt vyplývající z chování (*behavior-based conflict*).

4.3.1 Konflikt vyplývající z nedostatku času (*Time-based conflict*)

Tento druh konfliktu vychází z následujícího předpokladu: Čas věnovaný plnění požadavků jedné role často vylučuje možnost využít jej k vyhovění požadavkům role jiné.

Obecně můžeme rozlišit dva typy konfliktu vyplývajícího z nedostatku času. První vzniká v případě, nemůže-li být osoba z časových důvodů fyzicky přítomna v místě potřeby a zajistit tak uspokojení všech nároků plynoucích z rodinné a pracovní role. Druhý nastává, jestliže vnější tlaky nutí jedince dát v danou chvíli přednost požadavkům jedné role, před požadavky jiné, i když by naplnění obou bylo fyzicky možné (Bartoleme & Evans, 1974, in Greenhaus & Beutell, 1985).

Mezi proměnné ovlivňující konflikt založený na nedostatku času řadíme faktory z oblasti práce, jako jsou počet odpracovaných hodin za týden, pracovní doba (pevná/flexibilní), rozvržení směn, doba dojezdu do zaměstnání atd. Z rodinné sféry zde hraje roli, zda jedinec žije v manželství, kolik má dětí a jakého věku, ale také například množství času, jež tráví v zaměstnání jeho partner.

4.3.2 Konflikt vyplývající z napětí (*Strain-based conflict*)

Podstatou dalšího druhu konfliktu práce a rodiny je napětí vznikající v souvislosti s výkonem určité role. Pracovní a rodinné role jsou pak neslučitelné v tom smyslu, že napětí pramenící z jedné role znemožňuje plnění požadavky role druhé.

Výzkumy prokázaly pozitivní souvislost různých stresových faktorů z oblasti práce s konfliktem práce a rodiny. Jedná se například o nejednoznačnosti týkající se výkonu pracovní role, nedostatečnou podporu ze strany vedení organizace, nedostatečnou možnost komunikace s vedením a konečně vysokou fyzickou a duševní náročnost práce nebo časté změny pracovního prostředí (Pleck, 1980; Burke et al., 1980; in Greenhaus & Beutell, 1985). Zdrojem stresu vedoucího k prožívání pracovní-rodinného konfliktu může být také rodina. Spory v rodině konflikt zhoršují, naopak protektivní funkci má podpora ze strany partnera. Ukázalo se, že důležitou roli hrají soulad představ partnerů o rozvržení rodinných

rolí a také postoje mužů k zaměstnání jejich partnerek (Eiswirth-Neems & Handal, 1978; in Greenhaus & Beutell, 1985).

4.3.3 Konflikt vyplývající z chování (*Behavior-based conflict*)

Jestliže chování spojené s výkonem jedné role není kompatibilní s chováním, které se od jedince očekává v roli jiné, může jedinec pociťovat konflikt označovaný Greenhousem & Beutellem (1985) jako konflikt vyplývající z chování. U některých profesí je možné vysledovat určité způsoby chování pro dané povolání typické. Manažeři jsou charakterističtí sebejistotou, citovým chladem, agresivitou a nestranností. Rodina však zpravidla ocení spíše vřelost, péči a citlivost. Pokud člověk není schopen přizpůsobit své chování a vyhovět očekáváním v příslušné situaci, může u něj nastat interrolový konflikt.

Konfliktu vyplývajícímu z chování bylo věnováno v porovnání s oběma předchozími méně odborné pozornosti, a tak existuje jen málo empirických důkazů o jeho existenci Kelloway, Gottlieb & Barham (1999, in Kinnunen, Geurts & Mauno, 2004). Výjimkou je např. studie Carlsonové (1999), která se zabývala nalezením korelátů všech tří druhů konfliktu. Ukázalo se, že konflikt vyplývající z chování pozitivně koreluje s počtem dětí žijících v rodině, s konflikty spojenými s pracovní rolí i rolí v rodině, a také se sklony k negativní afektivitě.

4.4 Předpoklady konfliktu práce a rodiny

Jedním z primárních cílů výzkumných studií zabývajících se konfliktem práce a rodiny bývá nalezení určitých charakteristik, ať už v oblasti práce či ve sféře rodiny, které by mohly potenciální konflikt předpovědět. Výsledkem takto orientovaného bádání jsou tzv. prediktory (*predictors*) konfliktu práce a rodiny - v češtině se jeví jako vhodnější ekvivalent označení „předpoklady“. Kolektiv výzkumníků pod vedením Lillian Eby (2005) dospěl na základě zevrubné obsahové analýzy dosavadních odborných textů věnovaných konfliktu práce a rodiny ke třem kategoriím proměnných. Jsou to proměnné z pracovní oblasti, proměnné z oblasti rodiny a individuální proměnné (rysy osobnosti a sociodemografické charakteristiky). V pracovní a rodinné sféře lze identifikovat např. tyto rizikové faktory (dle Eby et al., 2005):

v oblasti práce

- konflikty, nátlak a stres v zaměstnání
- nepravidelná pracovní doba, práce na směny, práce o víkendech
- nespravedlivé platové ohodnocení
- nepřiměřená supervize
- nedostatečná podpora a vedení ze strany nadřízených
- samostatná výdělečná činnost (self-employment), autonomie v zaměstnání
- vysoké pracovní nasazení, silná vnitřní motivace a loajalita k zaměstnavateli

v oblasti rodiny

- vysoký počet dětí v rodině
- starosti související s péčí o dítě
- neshody s parterem a jinými členy rodiny
- vysoká angažovanost v rodinných záležitostech
- nepřiměřené nároky a nedostatečná podpora rodiny

4.5 Rozdíly v prožívání konfliktu práce a rodiny

Individuálním charakteristikám věnujeme samostatnou podkapitolu, neboť pravděpodobně sehrávají zprostředkující roli mezi prediktory z oblasti rodiny či práce a pracovně-rodinným konfliktem. Někteří jedinci i přes nepříznivé okolnosti v rodinné nebo pracovní sféře konflikt práce a rodiny neprožívají, zatímco u jiných ke konfliktu vede přítomnost třeba jen jednoho z uvedených předpokladů.

Několik studií zkoumalo souvislosti osobnostních rysů „Big Five“ s výskytem konfliktu práce rodiny. Grzywacz a Marksová (2000, in Eby et al., 2005) našli pozitivní relaci *neuroticismu* s oběma typy konfliktu (*WFC*, *FWC*), *extraverze* se naopak ukázala jako protektivní faktor konfliktu typu *WFC*. Kinnunen, Vermulst, Gerris & Mäkikangas (2003) zjistili, že osobnost působí jako významný zprostředkující činitel mezi *WFC* a osobní pohodou, přičemž nejvýrazněji se zde uplatňuje vliv *emoční stability* a *přívětivosti*.

S negativním ovlivňováním práce a rodiny souvisí také styl připoutání (*attachment style*), přičemž lidé mající sklony k nejistému (ambivalentnímu) připoutání zaznamenávají vyšší míru *WFC*, než jedinci charakterističtí jistým připoutáním (Sumer a Knight, 2001; in Eby et al., 2005). Vliv osobnosti dále prokázal například výzkum Carlsonové (1999).

Zjistil, že lidé vykazující chování typu A jsou méně náchylní k *WFC*, naopak jedinci se sklony k negativní afektivitě jsou konfliktem ohroženi více.

Zda existují rozdíly v prožívání konfliktu práce a rodiny mezi muži a ženami, není jednoznačné. Některé studie nezjistily mezi pohlavími žádné rozdíly (např. Eagle et al., 1997), jiné zjistily vyšší míru tohoto konfliktu u žen (např. Frone et al., 1992), další zase vyšší míru konfliktu u mužů (Parasurman & Simmers, 2001, in Eby et al., 2005).

4.6 Důsledky konfliktu práce a rodiny

Konflikt práce a rodiny se promítá, zvláště je-li dlouhodobý a intenzivně prožívaný, prakticky do všech oblastí jedincova života. V zásadě lze vymezit tři hlavní skupiny důsledků konfliktu, v závislosti na životních oblastech, které konflikt nejvíce postihuje. Jedná se o důsledky v oblasti práce, důsledky v oblasti rodiny a v neposlední řadě o vlivy na tělesné i duševní zdraví a celkovou osobní pohodu (*well-being*) člověka.⁴

4.6.1. Pracovní důsledky

V oblasti práce se nejčastěji hovoří o vlivu konfliktu práce a rodiny na *pracovní spokojenost* a *pracovní postoje*. Bruck, Allen & Spector (2002) zjistili, že konflikt vyrůstající z pracovní oblasti (*work-to-family*) ovlivňuje pracovní spokojenost a pracovní postoje výrazně silněji než konflikt mající původ v rodině (*family-to-work*), přičemž s pracovní spokojeností nejprokazatelněji souvisí konflikt vyplývající z chování (*behavior-based*), zatímco u zbývajících dvou forem je tato provázanost volnější. Výraznější efekt konfliktu typu „*work-to-family*“ oproti typu „*family-to-work*“ na pracovní spokojenost potvrdila také longitudinální studie autorek Grandey, Cordeiro & Counter (2005). Navíc se ukázalo, že konflikt práce a rodiny působí jako dlouhodobý předpoklad pracovní nespokojenosti pouze u žen, u mužů se významný vztah neprokázal. Autorky výsledek interpretují tak, že se ženy se svou rodinnou rolí identifikují více než muži, proto je u nich dopad konfliktu práce a rodiny na pracovní spokojenost v porovnání s muži výraznější.

Spokojenost s vývojem kariéry v souvislosti s prožíváním *WFC* zkoumali Martins, Eddleston & Veiga (2002). Výsledky studie se významně lišily v závislosti na věku a pohlaví respondentů. Konflikt působil negativně na spokojenost s kariérou zejména u mladých žen (do 33 let) a žen středního věku (33-39 let), u mužů stejného věku se

⁴Allen, Herts, Bruck & Sutton (2000) dělí důsledky rovněž do tří skupin. Vymezuje důsledky „související s prací“ (*work related*), „nesouvisející s prací“ (*nonwork related*) a „související se stresem“ (*stress related*).

signifikantní vliv neprokázal. Avšak ve věkové skupině nad 40 let souvisel konflikt výrazně jak s kariérovou spokojeností žen, tak i mužů. Těsnější negativní vztah se našel zejména v případech, kdy bylo pohlaví respondenta v daném pracovním kolektivu v menšině.

Konflikt práce a rodiny ovlivňuje i mnohé další proměnné z oblasti práce. Ty se nicméně určitým způsobem pojí rovněž s pracovní spokojeností, takže nelze jednoznačně určit přímé působení *WFC* či *FWC*. Např. Burke (1988, in Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996) ověřil souvislost konfliktu se *záměrem dát výpověď* a *hledáním nové práce*.

4.6.2 Rodinné důsledky

Na poli rodiny byly nejčastěji zkoumány souvislosti mezi konfliktem pracovních a rodinných rolí a *spokojeností s rodinným životem*. Některé studie potvrdily daný vztah pro obě pohlaví, jiné ukázaly, že konflikt souvisí se spokojeností v rodině pouze u žen (Bedeian et al. 1988, Parasurman et al., 1992; in Eby et al., 2005). Studie Burleyové (1995) referuje o významném neblahém působení konfliktu práce a rodiny na manželské fungování. Ukázalo se, že vliv *konfliktu* je zde jednak přímý, jednak nepřímý - zprostředkovaný vnímanou úrovní partnerovy podpory zejména v souvislosti s rozdělením domácích prací. Negativní dopad konfliktu práce a rodiny na vědomí vlastní účinnosti (self-efficacy) v rodičovské roli a na interakci rodič-dítě byl zjištěn ve studii autorek Cinamon, Weisel & Tzuk (2007).

Dalším z rodinných důsledků je tzv. „*crossover effect*“. Jedná se o jev, kdy stres nebo napětí pociťované jednou osobou, ovlivňuje míru stresu či napětí, které pociťuje druhá osoba. Studie autorek Hammer, Allen & Grigsby (1997) zjistila významný vliv konfliktu práce a rodiny jednoho partnera na úroveň *konfliktu* prožívaného druhým partnerem. Konflikt práce a rodiny jednoho partnera může souviset také s nežádoucím pracovním chováním (absence, pozdní příchody) druhého partnera (Hammer, Bauer & Grandey, 2003). Výsledky longitudinálního výzkumu *crossover* efektu autorů Kinnunen, Feldt, Mauno & Rantanen (2010) ukázaly, že dopad *WFC* a *FWC* jednoho partnera na pracovní spokojenost a stres spojený s výkonem rodičovské role druhého partnera nebyl po uplynutí jednoho roku statisticky významný.

4.6.3 Vliv na tělesné a duševní zdraví

Domněnka o možném neblahém působení konfliktu pracovní a rodinné role na zdravotní stav jedince se nejprve objevila v pracích, zabývajících se pracovním stresem obecně (Greenhaus & Parasuraman, 1986; Ironson, 1992, in Frone, Russell & Cooper, 1997). Předpoklad byl později empiricky ověřován mnoha badateli, nicméně jejich studie byly vesměs průřezové, založené na sebeposuzovacích škálách a nerespektující dvě dimenze *konfliktu*. Frone et al. (1997) daný vztah přezkoumali prostřednictvím longitudinálního výzkumu. Zdravotní důsledky konfliktu práce a rodiny byly kontrolovány s časovým odstupem čtyř let. Výsledky studie se významně odlišovaly v závislosti na typu konfliktu. „*Family-to-work*“ konflikt vedl k zvýšené *depresivitě*, horší *tělesné kondici* a výskytu *hypertenze*. V souvislosti s „*work-to-family*“ konfliktem byla zjištěna zvýšená *konzumace alkoholu*. Zatímco výsledky dřívějších výzkumů poukazovaly na efekt obou dimenzí *konfliktu* na zdravotní stav jedince, longitudinální studie daný vztah potvrdila pouze ve směru působení „*family-to-work*“. Autoři se domnívají, že také „*work-to-family*“ konflikt s tělesnými příznaky souvisí, jeho vliv na zdraví se však projevuje v kratším časovém úseku.

Vliv konfliktu práce a rodiny na konzumaci alkoholu prokázal také výzkum Grzywacze & Marksové (2000), přičemž „*work-to-family*“ konflikt souvisel s problematickým požíváním alkoholu více než „*family-to-work*“.

Spojitosť mezi konfliktem práce a rodiny a duševním zdravím našlo několik dalších studií. Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum, & Aasland (2008) zkoumali relaci mezi *konfliktem a burnout syndromem*. Výsledky longitudinální studie odhalily reciproční vztah mezi oběma proměnnými. *Burnout syndrom* může být nejen důsledkem, ale také předpokladem konfliktu práce a rodiny.

Frone (2000, in Eby et al., 2005) zjistil, že jak „*family-to-work*“, tak „*work-to-family*“ konflikt koreluje s výskytem úzkostných poruch, poruch nálad a užíváním návykových látek, přičemž koincidence „*family-to-work*“ a úzkostné poruchy byla častější u mužů. Obecně lze říct, že míra stresu, který působí jako mediátor mezi *konfliktem* a zdravotními důsledky, závisí především na subjektivní percepci existujícího konfliktu.

4.7 Alternativní konstrukty interakce práce a rodiny

Teorie vzájemného konfliktu mezi sférami práce a rodiny na dlouhou dobu ovládla odborný zájem řady výzkumníků zabývajících se vztahy mezi rodinou a prací. Nejde však

o jedinou koncepci pracovně-rodinné interakce. Někteří odborníci teorii konfliktu považují za zjednodušující nebo dokonce zavádějící. Byly proto navrženy alternativní koncepce, které podle jejich autorů lépe vystihují či doplňují povahu vzájemné interakce rodinné a pracovní oblasti.

4.7.1 Teorie segmentace (*Segmentation Theory*)

Segmentační teorie je založena na předpokladu, že se domény rodiny a práce vzájemně neovlivňují, nýbrž se jedná o oddělené a nezávislé oblasti života (Lambert, 1990; in Michel & Hargis, 2008). Segmentaci lze definovat jako stupeň, do něhož lze rodinu a práci považovat za vzájemně oddělené, nebo také jako míru, do níž nároky pracovní role ovlivňují pouze důsledky v pracovní oblasti, přičemž mají jen malý nebo žádný dopad na oblast rodiny. Analogicky, segmentace vyjadřuje míru, do níž požadavky rodinné role působí pouze v oblasti rodiny a neovlivňují sféru práce (Michel & Hargis, 2008).

Studie Michela & Hargise (2008) se pokoušela odhalit, zda se při dopadu pracovních a rodinných nároků na spokojenost v práci a v rodině více uplatňuje princip konfliktu, nebo princip segmentace. Princip konfliktu říká, že nároky práce ovlivňují především spokojenost v oblasti rodiny prostřednictvím „*work-to-family*“ konfliktu, podobně nároky rodiny ovlivňují spíše pracovní spokojenost skrze konflikt typu „*family-to-work*“. Princip segmentace zase předpokládá větší vliv pracovních nároků v oblasti práce a rodinných požadavků ve sféře rodiny. Výsledky výzkumu hovořili pro signifikantně větší uplatnění segmentace.

4.7.2 Facilitace práce a rodiny (*Work-Family Facilitation*)

V duchu pozitivní psychologie se zejména v posledních několika letech pozornost odborníků pomalu odvrací od koncepce konfliktu. Spíše se začíná pátrat po tom, v čem se mohou oblast rodiny a oblast práce vzájemně obohatit. Hovoří se o tzv. *facilitaci práce a rodiny* (*work-family facilitation*). Teorie facilitace vychází z předpokladu, že angažovanost v jedné oblasti může pozitivně ovlivnit a přispět k fungování v druhé oblasti. Stejně jako konflikt, i facilitace může působit v obou směrech - rodina může být přínosná pro práci, práce zase pro rodinu. V literatuře se také můžeme setkat s pojmy *pozitivní průnik práce a rodiny* (*positive spillover*) nebo *obohacení práce a rodiny* (*enrichment*) (Greenhouse & Powell, 2006).

Psychologové se mimo jiné snaží objasnit, co facilitaci práce a rodiny umožňuje. Zdá se, že k tomu, aby člověk dokázal vylézt určitě zisky z jedné oblasti a aplikovat je v druhé, přispívají některé osobnostní vlastnosti, např. extraverte, tendence k pozitivním emocím (*positive affectivity*) a optimismu či přesvědčení o vlastní zdatnosti (*self-efficacy*). Výtěžek z pracovní domény závisí také na tom, nakolik se člověk se svou prací ztotožňuje (*work identity*). Co se týče pracovních podmínek, výzkumy ukázaly, že k obohacení rodiny a práce přispívá smysluplná a podněcující (*challenging*) pracovní náplň, která vede k pocitu kompetence, dále autonomie, možnost vzdělávat se a zlepšovat své pracovní dovednosti. Důležité je podporující pracovní prostředí, roli hraje také společenská prestiž profese.

Teorie facilitace zatím nebyla výzkumně ověřována v takové míře jako *WFC*. Celkově lze shrnout, že facilitace spočívá v získávání a efektivním zužitkování individuálních zdrojů a zdrojů dostupných z prostředí (Wayne, Grzywacz, Carlson & Kacmar, 2007). Velkým přínosem konceptu facilitace je podle mého názoru především snaha nahlédnout interakci práce a rodiny také z jiné, pozitivnější perspektivy.

4.7.3 Rovnováha práce a rodiny (*Work-Family Balance*) a rovnováha životních oblastí (*Work-Life Balance*)

Další pojetí vzájemného vztahu rodiny a práce řeší danou problematiku z hlediska rovnováhy životních oblastí. Greenhaus, Collins & Shaw (2003) revidovali stávající definice a navrhli vlastní syntetizující pojetí *rovnováhy práce a rodiny (work-family balance, WFB)*, které v sobě zahrnuje pozitivní i negativní dimenzi: „*Rovnováha práce a rodiny vyjadřuje rozpětí, v němž je jedinec rovnoměrně angažován a rovnoměrně spokojen ve své pracovní a ve své rodinné roli*“ (s. 513). Autoři dále rozlišují tři složky *WFB*:

- časovou rovnováhu (*time balance*) - rovnoměrné množství času věnované pracovní a rodinné roli
- rovnováhu v angažovanosti (*involvement balance*) - vyrovnaná úroveň psychologické angažovanosti v pracovní a rodinné roli
- rovnováhu ve spokojenosti (*satisfaction balance*) - vyrovnaná úroveň spokojenosti v pracovní a rodinné roli

Obdobnou koncepcí, která rozšiřuje použitelnost teorie rovnováhy i na osoby, které nemají rodinu, je *rovnováha životních oblastí (Work-Life Balance, WLB)*. Gröpel & Kuhl (2009, s. 366) *WLB* definují jako „*míru subjektivně vnímaného dostatku času, jež má jedinec k dispozici pro pracovní a rodinné/sociální role.*“ V souladu s tímto

jednodimenzionálním pojetím vyvinul Gröpel (2006) šestipoložkovou škálu pro zjišťování pocitu dostatečného množství času pro práci a sociální život (*Work-Life Balance Scale, WLB-6* nebo také *Škála rovnováhy životních oblastí*). Existují ovšem i vícedimenzionální koncepce *WLB*, např. Hill et al. (2001, in Gröpel, 2006) chápe *WLB* jako míru, v jaké je osoba schopná souběžně vyhovět časovým, emocionálním a konativním nárokům pracovního a rodinného života.

V oblasti pracovně rodinné-interakce můžeme v současné době pozorovat tyto další trendy (Sobotková, Reiterová & Hurníková, 2011, s. 141):

- Snaha o komplexnější pohled na problematiku práce a rodiny vede k porovnávání a integraci různých teoretických modelů. Nově je například zkoumána využitelnost modelu rodinné resilience (Grzywacz & Bass, 2003, ibidem, s. 141).
- Je patrný posun od statických a popisných náhledů na problematiku k dynamickým. Žádoucí procesuální přístup představuje konceptuální model P. Voydanoff (Voydanoff, 2005, ibidem, s. 141)

Cílem této kapitoly bylo především stručně představit konstrukt konfliktu práce a rodiny, který zatím není v českojazyčné psychologické literatuře dostatečně zpracován. Teorie konfliktu bezesporu nevyčerpává téma propojenosti pracovního a rodinného života, avšak domníváme se, že dosavadní výzkumy pracující s koncepcí konfliktu práce a rodiny významně přispěly k porozumění pracovně-rodinné interakci, zejména pokud jde o poznání předpokladů a důsledků konfliktu. Znalost faktorů, které konflikt ovlivňují, a uvědomění si důsledků konfliktu, přispívají k zavádění podpůrných opatření, ať už ze strany zaměstnavatele, či v oblasti sociální politiky, která by měla zaměstnaným rodičům usnadnit skloubení pracovních a rodičovských rolí. Také rodiče sami mohou poznatků využít k lepší organizaci soukromých a pracovních povinností. Dopady konfliktu práce a rodiny jsou evidentní ve všech oblastech života. Dopadu nejvýznamnějšímu, vlivu *WFC* na osobní pohodu a spokojenost se životem, bude věnována následující kapitola.

5. KONFLIKT PRÁCE A RODINY VE VZTAHU K ŽIVOTNÍ SPOKOJENOSTI

Na závěr teoretické části této práce jsme zařadili krátkou kapitolu zabývající se vztahem mezi konfliktem práce a rodiny a životní spokojeností. Konflikt práce a rodiny a životní spokojenost představují ústřední témata naší diplomové práce a jejich vzájemnou souvislost bude sledovat také její výzkumná část. Jak již bylo uvedeno, úroveň životní spokojenosti bývá výzkumně sledována jako jeden z nejvýznamnějších důsledků konfliktu práce a rodiny. Mezi oběma proměnnými se předpokládá negativní vztah. Čím vyšší je míra prožívaného konfliktu, tím nižší bude spokojenost se životem. Tuto kapitolu bychom chtěli pojmut jako přehled některých zajímavých studií, které se souvislostí mezi konfliktem práce a rodiny a životní spokojeností zabývaly.

5.1 Životní spokojenost jako předpoklad i důsledek konfliktu práce a rodiny

Existuje řada výzkumů, které zjistily, že konflikt práce a rodiny může mít negativní dopad na spokojenost v nejrůznějších oblastech života. Mezi hojně citované patří například studie autorek Kossek & Ozeki (1998). Jejich výzkum ukázal, že obě dimenze konfliktu práce a rodiny souvisely s úrovní životní spokojenosti, přičemž vztah mezi konfliktem typu „*family-to-work*“ a životní spokojeností se jevil o něco slabší v porovnání s konfliktem typu „*work-to-family*“. Autorky dále upozornily na skutečnost, že uvedený vztah platil signifikantně silněji pro ženy než pro muže. Tato studie a další jí podobné (např. Allen et al., 2000) byly ovšem koncipovány průřezově, což následně vyvolalo diskuzi týkající se směru uvedeného vztahu. Je životní spokojenost skutečně důsledkem konfliktu práce a rodiny, nemohla by být spíše jeho předpokladem, nebo dokonce obojím?

Na podobné otázky se snažil nalézt odpověď výzkum Kinnunenové, Geurtsové & Maunové (2004). Jednalo se o longitudinální studii, která sledovala oba možné směry vztahu mezi *konfliktem* a životní spokojeností. Nejprve byla zjišťována úroveň prožívaného konfliktu práce a rodiny a míra životní spokojenosti u mužů a žen ve zkoumaném souboru, po uplynutí jednoho roku bylo měření opakováno. Ukázalo se, že ženy, u nichž byla při prvním měření zaznamenána vysoká úroveň konfliktu práce a rodiny, vykazovaly po roce signifikantně vyšší míru nespokojenosti, kdežto u mužů nebyl dopad *konfliktu* na životní spokojenost za rok již statisticky významný. Autorky porovnály

výsledky této longitudinální studie s výsledky dříve realizovaných studií průřezových a zjistily, že zatímco muži pocítují dopad *konfliktu* bezprostředně, u žen se důsledky projeví až po určité latenci, která může být právě jeden rok. Co je ovšem pozoruhodné, nespokojenost zaznamenaná u mužů při prvním měření fungovala jako ukazatel konfliktu práce a rodiny v měření následujícím. U žen se však tato souvislost neprokázala. Autorky se domnívají, že uvedený jev je důsledkem atribučního procesu, který je charakteristický spíše pro muže. Muži mají údajně tendenci připisovat negativní emoční stavy nesouladu osobního a pracovního života ve větší míře než ženy. Pokud shrneme výsledky uvedeného výzkumu, nalezneme odpověď na výše položenou otázku. Životní spokojenost může být nejen důsledkem konfliktu práce a rodiny, ale také jeho předpokladem. Vztah mezi těmito dvěma proměnnými je tedy obousměrný.

5.2 Osobnost jako zprostředkující faktor mezi konfliktem práce a rodiny a životní spokojeností

Studie autorů Kinnunenové, Vermulsta, Gerrise & Mäkikangasové (2003) zkoumala úlohu osobnosti jako zprostředkujícího faktoru mezi konfliktem práce a rodiny a životní spokojeností, přičemž zde byla posuzována role osobnostních dimenzí „Big Five“. V kontextu pracovní-rodinné interakce se jeví jako nejvlivnější charakteristiky *emoční stabilita* a *přívětivost*. Ukázalo se, že emoční stabilita může tlumit dopad konfliktu typu „*work-to-family*“ na spokojenost v práci i celkovou životní spokojenost. Respondenti, u nichž byla zaznamenána vysoká míra emoční stability, vykazovali nižší výskyt pracovního vyčerpání a deprese. Autoři se domnívají, že emoční stabilita může pozitivně ovlivňovat životní spokojenost, a to nejméně dvěma způsoby. Emočně stabilní jedinci jednak dokážou dobře ovládat své emoce, jednak mají sklon udržet si pozitivní emoční ladění. Naopak jedinci s vysokou mírou neuroticismu mají tendence využívat méně efektivní copingové strategie k řešení konfliktu práce a rodiny než lidé emočně stabilní. Přívětivost se ukázala jako významný faktor moderující vztah zejména mezi konfliktem typu „*family-to-work*“ a spokojeností v manželství. Zdá se, že přívětivost má jako osobnostní rys v tomto ohledu protektivní funkci, neboť přívětiví lidé jsou charakterističtí snahou udržovat pozitivní mezilidské vztahy a tendencí řešit interpersonální konflikty konstruktivním způsobem.

5.3 Rovnováha životních oblastí a životní spokojenost

Poslední výzkum, který bychom zde chtěli zmínit, se zabýval spojitostí mezi spokojeností se životem a rovnováhou životních oblastí (Gröpel, 2006). Cílem studie bylo nejen specifikovat vzájemnou provázanost rovnováhy životních oblastí s životní spokojeností, ale také identifikovat podmínky, za kterých daný vztah existuje. V předchozí kapitole bylo vysvětleno, že podstatou rovnováhy životních oblastí je především subjektivní pocit dostatečného množství času, který může jedinec věnovat jednotlivým pro něj významným oblastem života. Gröpel (2006, s. 73) nicméně podotýká: „*Skutečnost, že má někdo subjektivně dostatek času pro jednotlivé oblasti svého života, neznamena automaticky zvýšenou životní spokojenost ... Rovnováha životních oblastí nehovoří automaticky o naplněnosti životních oblastí.*“ Výsledky studie ukázaly, že zprostředkující úlohu mezi rovnováhou životních oblastí a spokojeností se životem sehrává naplněnost základních *sociálních potřeb* (např. potřeby výkonu, potřeby afiliace). Autor se tedy domnívá, že prožívaný dostatek času vede k životní spokojenosti proto, neboť zároveň umožňuje uspokojování sociálních potřeb souvisejících s prací a mezilidskými vztahy.

Interakce pracovní a rodinné oblasti představuje nesmírně obsáhlou problematiku. Doufáme, že se nám podařilo alespoň přehledově nastínit některá důležitá témata, která se k souvislostem pracovního a rodinného života vztahují. Lze předpokládat, že bude-li v současné společnosti nadále zesilovat důraz na pracovní výkon jedince a zároveň bude-li pokračovat trend zesložitování kulturních a hodnotových struktur, budou také narůstat problémy, které spadají do oblastí, jíž jsme se zde zabývali. Proto věříme, že tato práce má alespoň potenciální smysl a že budoucnost přinese na poli výzkumu pracovních a rodinných hodnot ještě mnoho zajímavých a důležitých zjištění.

II. VÝZKUMNÁ ČÁST

6. PŘEHLED HLAVNÍCH TEORETICKÝCH A PRAKTICKÝCH PROBLÉMŮ PRÁCE A JEJÍ CÍLE

Rodina a práce patří v současnosti k nejdůležitějším oblastem v životě většiny dospělých. V rodině jsou uspokojovány základní psychické potřeby jedince, práce zase slouží k naplnění potřeb materiálních a seberealizačních. Práce i rodina však na člověka kladou značné nároky a občas může být obtížné všem požadavkům vyhovět. Oblast práce a oblast rodiny nejsou izolovanými sférami, nýbrž mezi nimi existují četné souvislosti. Výzkumná část diplomové práce vychází z teorie konfliktu mezi oběma oblastmi.

Konflikt práce a rodiny představuje „*formu interrolového konfliktu, kdy nároky související s rodinnými a pracovními rolami jsou vzájemně neslučitelné, takže vyhovění požadavkům z jedné oblasti komplikuje naplnění požadavků v oblasti druhé*“ (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 77). Konflikt práce a rodiny zahrnuje dvě dimenze, které vymezujeme podle směru působení konfliktu: konflikt práce-rodina (*work-family conflict, WFC*) představuje zasahování práce do rodiny, konflikt rodina-práce (*family-work conflict, FWC*) zasahování rodiny do práce. V souvislosti s rozlišováním těchto dimenzí vyvstává otázka, zda jsou obě složky v rovnováze, či některá převažuje. Většina studií se shoduje na tom, že lidé více vnímají zasahování práce do rodiny než zasahování rodiny do práce (Eby et al., 2005).

Konflikt pracovní a rodinné role může mít rozmanité negativní důsledky, náš výzkum se soustředil na souvislost mezi *konfliktem práce a rodiny* a *životní spokojeností*. Tato souvislost byla nalezena v řadě výzkumů (Eby et al., 2005). Snížená životní spokojenost může být nejen důsledkem, ale rovněž předpokladem konfliktu mezi pracovní a rodinnou sférou (Kossek & Ozeki, 1998; Kinnunen et al., 2004). S úrovní životní spokojenosti souvisí také *rovnováha životní oblastí*, což je alternativní konstrukt vyjadřující vztah mezi oblastí práce a oblastí rodiny. Rovnováha životních oblastí je v podstatě opakem konfliktu práce a rodiny. Odráží pocit dostatečného množství času pro práci a sociální život a k životní spokojenosti se váže prostřednictvím naplňování základních sociálních potřeb (Gröpel, 2006).

V obecné rovině je výzkumným problémem diplomové práce zmapování vzájemných souvislostí mezi pracovními oblastmi, rodinnou oblastí a životní spokojeností. Výzkum se soustřeďuje na rodiny s dětmi předškolního a školního věku, v nichž je skloubení rodinných záležitostí se záležitostmi pracovními každodenní nutností. Oblast práce a oblast rodiny jsou na poli české psychologie samostatně studovány již delší dobu. V posledních letech se objevily také studie zkoumající provázanost pracovní a rodinné sféry a je patrné, že odborný zájem o tuto problematiku narůstá (např. Burešová & Richterová, 2010; Svianteková, 2011, in Gillernová et al., 2011). Přesto se domníváme, že souvislosti rodinného a pracovního života nebyly v české populaci zatím dostatečně zmapovány. Náš výzkum vychází z dat poskytnutých manželskými páry a rodiči běžně fungujících rodin, proto jej zároveň můžeme považovat jako příspěvek ke zkoumání funkčních rodin (Sobotková et al., 2011).

Vzhledem k explorativní povaze výzkumu leží těžiště práce ve stanovení a naplnění výzkumných cílů. Formulovali jsme rovněž dvě hypotézy, které považujeme za dostatečně teoreticky a empiricky podložené.

Vytvřili jsme si následující výzkumné cíle:

1. Zjistit míru *životní spokojenosti* v jejích jednotlivých dimenzích, míru pocíťovaného *konfliktu práce-rodina (WFC)*, *konfliktu rodina-práce (FWC)* a míru pocíťované *rovnováhy životních oblastí (WLB)* ve zkoumaném souboru
2. Zjistit, zda se míra *dimenzí životní spokojenosti*, míra *konfliktu práce a rodiny (WFC, FWC)* a míra *rovnováhy životních oblastí (WLB)* liší z hlediska pohlaví.
3. V souboru mužů a v souboru žen zjistit, zda se míra *dimenzí životní spokojenosti*, míra *konfliktu (WFC, FWC)* a míra *rovnováhy (WLB)* liší z hlediska vzdělání, pracovní oblasti, pracovního úvazku, počtu dětí a věku nejmladšího dítěte.
4. V souboru mužů a v souboru žen zjistit, zda míra *dimenzí životní spokojenosti*, míra *konfliktu (WFC, FWC)* a míra *rovnováhy (WLB)* souvisejí s věkem respondentů a délkou trvání manželství.
5. Zjistit, zda existuje statisticky významná souvislost mezi jednotlivými *dimenzemi životní spokojenosti*, vnímaným *konfliktem (WFC, FWC)* a *rovnováhou (WLB)* u mužů a žen a porovnat výskyt odlišných signifikantních souvislostí z hlediska pohlaví.

Formulovali jsme tyto hypotézy:

H₁: Míra zasahování práce do rodiny (*WFC*) je u zkoumaného souboru v průměru statisticky významně vyšší než míra zasahování rodiny do práce (*FWC*).

H₂: U zkoumaného souboru existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi skórem dosaženým v dimenzi *celková životní spokojenost* a skórem dosaženým ve škále *rovnováhy životních oblastí*.

7. PRŮBĚH ŠETŘENÍ A POPIS ZKOUMANÉHO SOUBORU

7.1 Průběh šetření

Výzkum byl pojat kvantitativně. Realizace proběhla prostřednictvím dotazníkového šetření na souboru 148 rodin. Data byla sbírána částečně v rámci projektu Práce a rodina (127 rodin), po skončení projektu byla dále shromážděna data od 21 manželských párů. Respondenti byli vybíráni kombinací prostého záměrného výběru a výběru metodou sněhové koule. Některé rodiny byly osloveny přímo, jiné jsme získali na základě spolupráce se třetí osobou. Část respondentů byla oslovena prostřednictvím jejich dětí, studentů gymnázia, kterým byl ve škole předán dopis pro rodiče s žádostí o účast na výzkumu. Na sběru a vyhodnocování dat se různou měrou podílelo šest asistentek výzkumu (studentek psychologie).

Rodičům, kteří souhlasili s účastí na výzkumu, byl doručen balíček obsahující dvě baterie dotazníků. Jedna baterie byla určena otci, jedna matce. Každá baterie zahrnovala šest dotazníků: dotazník zjišťující demografické údaje, Dotazník životní spokojenosti (Fahrenberg et al.), Test kariérových kotev (Schein), Škálu rodinného prostředí (Kollárik, Hargašová), Family Hardiness Index (McCubbin et al.) a krátké škály – Škálu pro zjišťování pocitu množství času pro práci a sociální život (Gröpel) a Škály práce-rodina a rodina-práce (Netemeyer et al.). Vyplněné dotazníky rodiče odevzdali buď přímo asistentce výzkumu, nebo prostřednictvím třetí osoby.

Vzhledem k rozsáhlosti baterie a časové náročnosti pro její vyplnění část oslovených párů účast na výzkumu odmítla, část párů vyplněné sady neodevzdala. Někteří respondenti nevyplnili správně všechny dotazníky a příslušný pár bylo tedy nutné z výzkumu vyřadit. Přesný počet „odpadlíků“ nebyl evidován. Celkově můžeme získávání respondentů charakterizovat jako obtížné. Z tohoto důvodu považujeme účastníky výzkumu za velmi ochotné a bereme tuto jejich vlastnost v potaz při interpretaci výsledků.

Při realizaci šetření nebyl opomenut etický aspekt. Páry oslovené přímo byly současně s předáním sad dotazníků ústní formou informovány o dobrovolné účasti na výzkumu. Rodičům, kteří byli osloveni prostřednictvím svých dětí (studentů gymnázia) byla nejprve zaslána žádost o účast na výzkumu (příloha č. 3), sada dotazníků pak byla doručena pouze těm rodičům, kteří s účastí písemně souhlasili (vyžadován byl podpis alespoň jednoho z rodičů). Distribuované sady dále obsahovaly průvodní dopis (příloha č. 4), který informoval o účelu šetření a zajištění anonymity. Pokud byly dotazníky doručovány prostřednictvím třetích osob, byla k sadám navíc přiložena neprůhledná obálka, do níž mohli rodiče vyplněné dotazníky vložit a minimalizovat tak riziko, že by s daty nakládaly neoprávněné osoby. Navracené vyplněné sady byly nejprve označeny kódy. Kód každé baterie se skládal z iniciál sběratelky, čísla rodiny a symbolu pro rozlišení pohlaví (M – muž, Ž – žena). Kód měl tedy podobu VS1/M, VS1/Ž atd. Baterie byly dále roztříděny na jednotlivé dotazníky, které si asistentky výzkumu rozdělily k vyhodnocení. Každá studentka vyhodnocovala jeden druh dotazníku pro všechny respondenty, kteří se výzkumu zúčastnili. Tento postup zajistil, že v průběhu vyhodnocování neměla jedna a táž studentka k dispozici současně vyplněné dotazníky a demografická data, čímž se snížila pravděpodobnost, že na základě demografických údajů rozpozná identitu konkrétní rodiny. Výsledky vyhodnocených dotazníků asistentky zanesly do tabulky aplikace Microsoft Office Excel a data si pak vzájemně poskytly v souladu s výzkumnými cíli každé z nich.

7.2 Charakteristika zkoumané populace a popis vzorku

Problematika kombinace pracovního a rodinného života se dotýká především rodin s nezletilými dětmi. Subjektem prožívajícím konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí je pracující rodič. Zkoumanou populací našeho výzkumu jsou tedy pracující rodiče nezletilých dětí.

Podle šetření ČSÚ je ekonomická aktivita rodičů v České republice významně závislá na věku nejmladšího dítěte v rodině. Do věku 2 let nejmladšího dítěte převažuje model, kdy pracuje pouze otec. V průměru za roky 2002 až 2009 činil tento podíl 78,8 %. Ve věku 3-5 let nejmladšího dítěte představoval model, kdy oba partneři pracují 53,7 %; model, kdy pracuje pouze otec 41 %. Ve věku 6-14 let nejmladšího dítěte jednoznačně převažuje model, kdy oba rodiče pracují, tento podíl činil v letech 2002-2009 81,4 % (ČSÚ, www.czso.cz).

Náš výzkum se soustředil na rodiny úplné, neboť záměrem bylo získat data rodičovských párů, tedy otců i matek (dotazníková baterie obsahovala také rodinně-diagnostické testy). Dalším důvodem pro volbu úplných rodin je skutečnost, že v neúplných či znovuzaložených rodinách mohou sledované charakteristiky ovlivňovat

četné intervenující proměnné a není tedy vhodné data respondentů z různých typů rodin směšovat. Přestože počet neúplných rodin narůstá, podíl úplných rodin stále převažuje.

Na základě sčítání lidu, domů a bytů z roku 2001 bylo zjištěno, že úplná rodina se závislymi dětmi představuje 25,5% podíl všech domácností, neúplná rodina se závislymi dětmi 8% podíl všech domácností (dle ČSÚ, in Šťastná, 2005). Aktuální data z letošního sčítání zatím nejsou k dispozici. Podle šetření ČSÚ došlo v letech 2002-2009 k 13% nárůstu neúplných rodinných domácností, počet úplných rodinných domácností vzrostl jen o necelé 4%. Zdroj však neuvádí, jakou měrou se na nárůstu podílejí domácnosti se závislymi dětmi (ČSÚ, www.czso.cz).

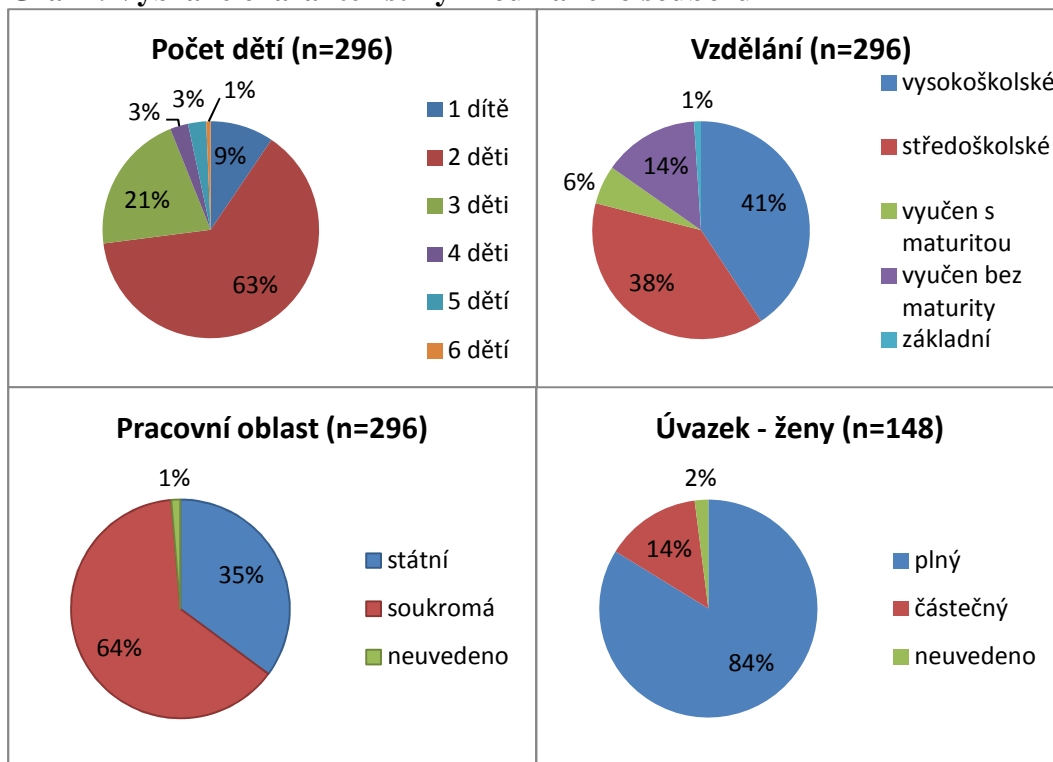
Zkoumaný soubor byl získán kombinací prostého záměrného výběru a výběru metodou sněhové koule podle následujících kritérií:

- rodičovský pár (matka a otec) žijící v manželském či partnerském svazku;
- oba rodiče pracují, a to buď na plný, nebo alespoň částečný úvazek;
- rodiče vychovávají pouze vlastní společné potomky (tj. nevychovávají děti z předchozích vztahů ani děti nevlastní);
- alespoň jedno z dětí je ve věku od 3 do 18 let, a zároveň dochází do určitého typu školního zařízení (mateřská škola, základní škola, střední škola).

Popis zkoumaného souboru:

- Zkoumaný soubor tvoří 148 rodičovských párů, celkem 296 osob.
- Všechny osoby žijí v manželském svazku, průměrná délka manželství je 17,6 let.
- Průměrný věk respondentů činí zaokrouhleně 41 let; průměrný věk mužů je 42 let, průměrný věk žen je 40 let.
- 41% respondentů uvedlo vysokoškolské vzdělání, 38% středoškolské vzdělání, 6% bylo vyučeno s maturitou, 14% vyučeno bez maturity, 1% respondentů uvedlo základní vzdělání.
- Ze zkoumaných rodin je 9% s jedním dítětem, 63% se dvěma dětmi, 21% se třemi dětmi, 3% se čtyřmi, 3% s pěti 1% se šesti dětmi. Průměrný počet dětí na jednu rodinu činí přibližně 2,3.
- 64% respondentů pracuje v soukromé organizaci, 35% respondentů ve státní organizaci, 1% pracovní oblast nevedlo. Mezi mužskými respondenty je poměr pracovníků v soukromé sféře vůči pracovníkům ve státní sféře 3:1, u žen 1:1.
- 14% žen pracuje na částečný úvazek, 84% žen na plný úvazek, 2% žen pracovní úvazek nevedla; 97% mužů pracuje na plný úvazek, 3% mužů úvazek nevedla.
- Průměrná doba působení v uvedené pracovní pozici všech respondentů činí 10 let.

Graf 1. Vybrané charakteristiky zkoumaného souboru



8. APLIKOVANÁ METODIKA

Realizovaný výzkum se opírá o kvantitativní přístup. Důvodem volby kvantitativní metodologie je mapovací charakter našeho výzkumu. Vzhledem k nízkému počtu dosud realizovaných studií orientovaných na kombinaci pracovního a rodinného života české populace bylo naším záměrem popsat sledované charakteristiky na větším výzkumném vzorku. K naplnění výzkumných cílů této diplomové práce byla použita data zjištěná Dotazníkem životní spokojenosti a třemi krátkými škálami – škálou práce-rodina, škálou rodina-práce a škálou pro zjišťování pocitu dostatečného množství času pro práci a sociální život (příloha č. 5). Statistická analýza dat byla provedena v programu STATISTICA 10.

8.1 Dotazník životní spokojenosti

Dotazník životní spokojenosti byl zkonstruován v roce 1986 Fahrenbergem, Myrtekem, Schumacherem a Brählerem. Českou verzi poprvé vydalo Testcentrum, s.r.o. v roce 2001 v překladu Rodné a Rodného.

Sami autoři považují životní spokojenost za vágně definovaný koncept, který souvisí s mnoha metodickými obtížemi. V anglosaské jazykové oblasti je životní spokojenost často

ztotožňována s pojmem „*subjective well-being*“, který se do češtiny nejčastěji překládá jako osobní pohoda. Vztahem mezi životní spokojeností a osobní pohodou jsme se zabývali ve 3. kapitole teoretické části práce. Přesto považujeme za užitečné zopakovat, že životní spokojenost představuje kognitivní aspekt osobní pohody. Prostřednictvím životní spokojenosti je osobní pohoda nejčastěji výzkumně operacionalizována.

Životní spokojenost je v dotazníku naplňována prostřednictvím desíti škál označovaných také jako *dimenze životní spokojenosti* (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). Každá škála sestává ze sedmi položek. Odpovědi jsou zachyceny na sedmibodové stupnici v rozmezí „velmi spokojen – velmi nespokojen“. Odpovědi „velmi spokojen“ přísluší hodnota 7, odpovědi „velmi nespokojen“ hodnota 1. Dotazník se vyhodnocuje sečtením hodnot v rámci jednotlivých škál. Takto získáme hrubé skóry, které je vhodné převést na skóry standardní – staniny, se střední hodnotou 5. Sečtením hrubých skórů sedmi škál (ZDR, FIN, VLC, VLO, SEX, PZP a BYD) dostaneme hrubý skór odpovídající *celkové životní spokojenosti* (SUM).

8.2 Škály práce-rodina a rodina-práce

Obě škály byly vyvinuty v roce 1996 Netemeyerem, Bolesem a McMurrianem za účelem zjišťování míry prožívaného konfliktu práce a rodiny. Autoři chápou konflikt práce a rodiny v souladu s Greenhousem a Beutellem (1985, s. 77) jako „*formu interrolového konfliktu, kdy nároky související s rodinnými a pracovními rolmi jsou vzájemně neslučitelné, takže vyhovění požadavkům z jedné oblasti komplikuje naplnění požadavků v oblasti druhé.*“

Škály *práce-rodina* a *rodina-práce* jsou krátké pětipoložkové sebesposuzovací škály. Škála *práce-rodina* měří konflikt typu „*work-to-family*“, tedy situaci, kdy požadavky z pracovní oblasti narušují rodinný život. Škála *rodina-práce* zjišťuje úroveň konfliktu typu „*family-to-work*“, k němuž dochází, zasahují-li rodinné záležitosti do oblasti práce. Každá škála obsahuje pět výroků. Respondent se má vyjádřit, do jaké míry s danými tvrzeními souhlasí. Odpovědi se pohybují na sedmibodové stupnici v rozmezí „rozhodně nesouhlasím - rozhodně souhlasím“. Odpovědi „rozhodně nesouhlasím“ přísluší hodnota 1 bod, odpovědi „rozhodně souhlasím“ hodnota 7 bodů. Hrubý skór získáme výpočtem

aritmetického průměru bodového hodnocení všech pěti položek škály. Čím je celkový hrubý skór vyšší, tím je vyšší míra prožívaného konfliktu.

8.3 Škála pro zjišťování pocitu dostatečného množství času pro práci a sociální život (škála rovnováhy životních oblastí)

Jedná se o krátkou šestipoložkovou sebeposuzovací škálu zkonstruovanou Gröpelem v roce 2006. Škála vychází z teorie *rovnováhy životních oblastí*, která je založena na předpokladu, že životní oblasti člověka jsou v rovnováze tehdy, má-li jedinec subjektivně pocit dostatečného množství času pro práci a sociální život. Škála tedy slouží ke zjišťování míry rovnováhy mezi oblastí práce a oblastmi osobního života (rodina, vztahy). V literatuře se můžeme setkat také s označením „*škála rovnováhy životních oblastí*“ (*Work-Life Balance Scale; WLB-6*), viz Gröpel (2006).

Škála zahrnuje tři pozitivní (1, 4, 6) a tři reverzní (2, 3, 5) položky, které je nutné při sčítání celkového skóre převrátit. Respondenti se opět vyjadřují, do jaké míry souhlasí s předloženými výroky. Odpovědi leží na šestibodové stupnici v rozmezí „rozhodně nesouhlasím – rozhodně souhlasím“, přičemž odpověď „rozhodně nesouhlasím“ je hodnocena 1 bodem, odpověď „rozhodně souhlasím“ 6 body. Stupnice se liší od stupnic škál *práce-rodina*, *rodina-práce* absencí neutrální odpovědi „ani souhlasím, ani nesouhlasím.“ Hrubý skór získáme výpočtem aritmetického průměru bodového hodnocení všech šesti položek škály. Vyšší dosažený celkový hrubý skór odpovídá vyšší míře *rovnováhy životních oblastí*.

8.4 Použité statistické metody

V první fázi analýzy jsme zjišťovali normalitu rozložení hodnot získaných v jednotlivých škálách Dotazníku životní spokojenosti, škálách *práce-rodina*, *rodina-práce* a škále *rovnováhy životních oblastí*. K ověření normality rozložení jsme použili *Kolmogorov-Smirnovův test* a *Lillieforsův test*. Výsledky uvádíme v příloze č. 6. Normální rozložení potvrzené oběma testy vykazovaly pouze hodnoty *SUM* (*celková životní spokojenost*). Rozložení výsledků ostatních škál jsme vyhodnotili jako neodpovídající normálnímu rozložení. V další fázi analýzy jsme tedy použili *neparametrické metody*. K posouzení statistické významnosti rozdílu v naměřených hodnotách mezi dvěma skupinami získanými rozdělením souboru podle vybraných charakteristik (pohlaví, vzdělání, počtu dětí atd.) jsme použili *Mann-Whitneyův U-test*. Ke zjišťování statisticky

významných souvislostí mezi *dimenzemi životní spokojenosti*, třemi krátkými škálami, věkem respondentů a délkou manželství bylo použito výpočtu *Spearmanova koeficientu pořadové korelace*. V poslední fázi analýzy jsme se snažili zjistit, zda existuje statisticky významný rozdíl mezi hodnotami naměřenými ve škále *práce-rodina* a hodnotami naměřenými ve škále *rodina-práce*, k čemuž jsme použili *Wilcoxonův párový test* (Reiterová, 2003a, 2003b).

9. VÝSLEDKY PRÁCE

9.1 Dimenze životní spokojenosti

Prvním cílem diplomové práce bylo zjistit míru životní spokojenosti zkoumaného souboru pro jednotlivé dimenze sytící životní spokojenost.

Hodnoty získané v jednotlivých škálách Dotazníku životní spokojenosti (hrubé skóry) byly pro každého respondenta zaneseny do tabulky aplikace Excel, následně byl vypočítán hrubý skór odpovídající *celkové životní spokojenosti (SUM)*. Všechny získané hrubé skóry byly dále převedeny na standardní skóry – staniny podle norem pro celkovou populaci uvedených v manuálu Dotazníku životní spokojenosti.

V další fázi jsme vypočítali průměrné hrubé skóry všech deseti škál Dotazníku životní spokojenosti a průměrný hrubý skór odpovídající *celkové životní spokojenosti* jak pro celý zkoumaný soubor (n=296), tak zvlášť pro skupinu mužů (n=148) a skupinu žen (n=148). Získané hodnoty průměrných hrubých skórů byly rovněž převedeny na staniny. Tabulka průměrných hrubých skórů a získaných staninů je uvedena v příloze č. 7. Zde uvádíme pro přehled pouze tabulku získaných staninů.

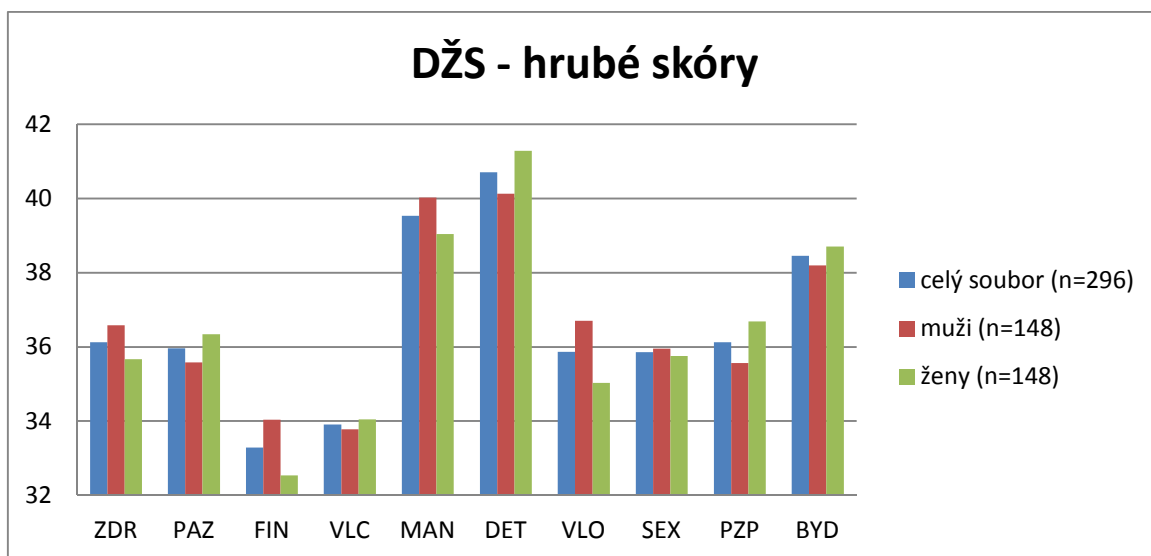
Tab. 2. Získané staniny pro jednotlivé dimenze životní spokojenosti

	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	SUM
celý soubor (n=296)	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
muži (n=148)	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
ženy (n=148)	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, známi a příbuzní; BYD = bydlení; SUM = celková životní spokojenost.

Z tabulky je patrné, že průměrné skóry všech dimenzí životní spokojenosti spadají do středního pásma (4-6), přičemž nejčastější dosaženou staninovou hodnotou je hodnota 5. Výsledky respondentů tedy odpovídají normě. V rámci celého souboru se v pásmu nižšího průměru pohybuje spokojenost se *zdravím*, *volným časem*, *vlastní osobou*, a také *celková životní spokojenost*. Jemnější rozlišení mezi průměrnými hodnotami dosaženými v jednotlivých škálách poskytuje graf 2, kde jsou zaneseny průměrné hrubé skóry.

Graf 2. Průměrné hrubé skóry zkoumaného souboru pro jednotlivé dimenze ŽS



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; SUM = celková životní spokojenost.

Graf 2 ukazuje, že zkoumané páry vyjadřují v průměru nejvyšší spokojenost ve *vztahu k vlastním dětem*, druhá nejvyšší je *spokojenost v manželství*. Nejméně spokojeni jsou manželé se svou *finanční situací* a *volným časem*. Přestože je v grafu patrný velký rozdíl mezi nejvyšším hrubým skórem dosaženým v dimenzi *vztah k vlastním dětem* a nejnižším hrubým skórem dosaženým v dimenzi *finanční situace*, po převedení na vážené skóry spadají obě hodnoty do 5. staninu. Z uvedeného vyplývá, že rozdíly v absolutních hodnotách dosažených v jednotlivých dimenzích životní spokojenosti jsou v populaci obvyklé, tj. odpovídají normě. Snažili jsme se tedy zjistit, u kterých dimenzí je největší zastoupení podprůměrně spokojených a nadprůměrně spokojených. Tabulka 2 zachycuje procentuální zastoupení respondentů v pásmu podprůměru (1.-3. stanin), v pásmu širšího průměru (4.-6. stanin) a v pásmu nadprůměru (7.-9. stanin) u jednotlivých dimenzí životní spokojenosti. Analogické tabulky zvláště pro soubor mužů a soubor žen jsou uvedeny v příloze č. 8.

Tab. 3. Procentuální zastoupení zkoumaného souboru v jednotlivých dimenzích ŽS

Celý soubor (n=296)	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

ST = stanin; 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; SUM = celková životní spokojenost.

V tabulce 3 vidíme, kolik procent respondentů spadá v jednotlivých dimenzích životní spokojenosti do pásma podprůměru (ST 1-3), do pásma širšího průměru (ST 4-6) a do pásma nadprůměru (ST 7-9). V dimenzi *vlastní osoba* skórovalo v pásmu podprůměru 34% respondentů, což je nejvíce ze všech dimenzí. V pásmu nadprůměru skóroval největší podíl respondentů (30%) v dimenzi *vztah k vlastním dětem*. Zkoumaný soubor je tedy ve srovnání s populační normou nejspokojenější ve vztahu k vlastním dětem a nejméně spokojený s vlastní osobou. V příloze č. 9 uvádíme pro srovnání histogramy získaných hodnot ve škálách *DET* a *VLO*.

9.2 Konflikt práce-rodina, rodina-práce a rovnováha životních oblastí

Při vyhodnocování všech tří krátkých škál jsme použili stejný postup. Pro každého respondenta jsme vypočítali průměrný skór dosažený na dané škále a to tak, že jsme sečetli skóry náležející jednotlivým odpovědím a tento součet jsme vydělili počtem položek škály. Získané průměrné skóry respondentů jsme zanesli do tabulky v aplikaci Excel a vypočítali jsme průměrné skóry celého souboru, souboru mužů a souboru žen.

Tabulka 4 a, b. Průměrné skóry dosažené ve škálách WFC, FWC (a) a WLB (b)

ZKOUMANÝ SOUBOR	WFC	FWC
celý soubor (n=296)	3,27	2,29
muži (n=148)	3,46	2,31
ženy (n=148)	3,09	2,28

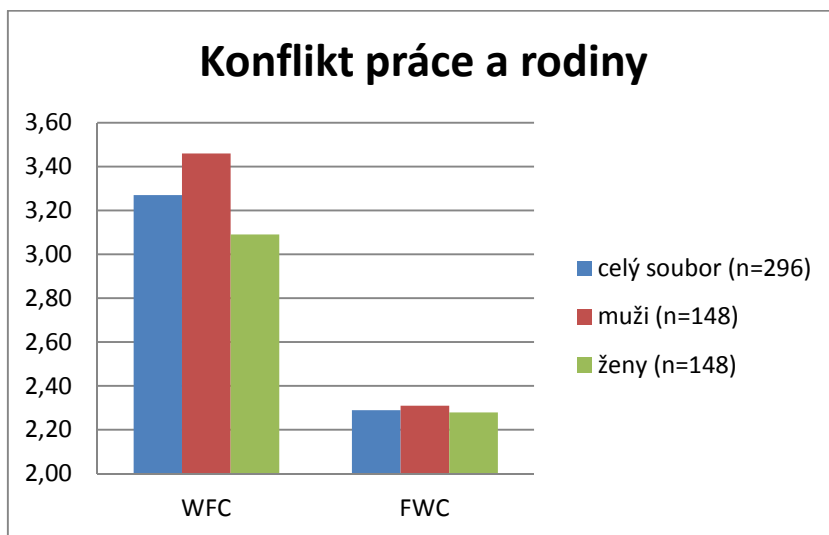
WFC = konflikt práce-rodina (*work-to-family conflict*); FWC = konflikt rodina-práce (*family-to-work conflict*).

ZKOUMANÝ SOUBOR	WLB
celý soubor (n=296)	4,11
muži (n=148)	4,01
ženy (n=148)	4,22

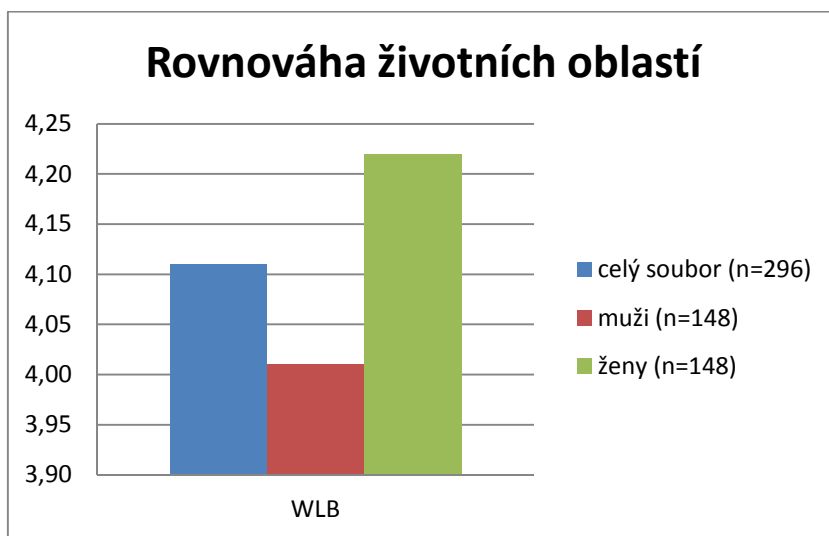
WLB = rovnováha životních oblastí (*work-life balance*)

Průměrné skóry celého souboru, mužů i žen ve škále *práce-rodina (WFC)* se nejvíce blíží stupni 3, tedy odpovědi „spíše nesouhlasím“. Respondenti v průměru spíše nepocít'ují, že by jim pracovní nároky narušovaly rodinný život. Průměrné skóry celého souboru, mužů i žen ve škále *rodina-práce (FWC)* se nejvíce blíží stupni 2, tedy odpovědi „nesouhlasím“. Respondenti v průměru nemají pocit, že by jim nároky rodiny narušovaly plnění pracovních povinností. Průměrné skóry celého souboru, mužů i žen ve škále *rovnováhy životních oblastí (WLB)* se nejvíce blíží stupni 4, tedy odpovědi „spíše souhlasím“ (pozn. škála *WLB* je šestistupňová). Respondenti v průměru spíše mají pocit, že jsou jejich životní oblasti v rovnováze.

Graf 3 a, b. Průměrné skóry dosažené ve škálách WFC, FWC (a) a WLB (b)



WFC = konflikt práce-rodina (*work-to-family conflict*); FWC = konflikt rodina-práce (*family-to-work conflict*).



WLB = rovnováha životních oblastí (*work-life balance*).

9.3 Dimenze životní spokojenosti, konflikt práce a rodiny a rovnováha životních oblastí z hlediska pohlaví

K ověření, zda se dimenze životní spokojenosti, pocíťovaný konflikt práce a rodiny a rovnováha životních oblastí zkoumaného souboru liší z hlediska pohlaví, jsme použili *Mann-Whitneyův U-test*, což je neparametrický test sloužící k porovnání dvou nezávislých vzorků⁵.

DŽS z hlediska pohlaví:

Výsledky ukázaly signifikantní rozdíl mezi pohlavími v dimenzi *vlastní osoba*. Muži ze zkoumaného vzorku vykazují v průměru statisticky významně vyšší spokojenost s vlastní osobou v porovnání se ženami. V ostatních dimenzích životní spokojenosti nebyly mezi muži a ženami nalezeny signifikantní rozdíly.

Tab. 5. Porovnání DŽS z hlediska pohlaví, signifikantní výsledky

Prom.	Mann-Whitneyův U test (Celý soubor, N=296) Dle proměn. Pohlaví Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
	Sčt poř. muži	Sčt poř. ženy	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. muži	N platn. ženy
VLO	23572,00	20088,00	9062,00	2,47829	0,013202	2,48384	0,012998	147	148

VLO = vlastní osoba; statisticky významné výsledky jsou označeny červenou barvou.

WFC, FWC a WLB z hlediska pohlaví:

Výsledky analýzy ukázaly, že muži ze zkoumaného souboru v průměru pocíťují konflikt práce-rodina statisticky významně více než ženy. Muži v porovnání se ženami pocíťují v průměru signifikantně méně času pro práci a sociální život. V míře prožívání konfliktu *rodina-práce* se obě pohlaví statisticky významně neliší.

Tab. 6. Porovnání WFC, FWC a WLB zkoumaného souboru z hlediska pohlaví

Prom.	Mann-Whitneyův U test (Celý soubor, N=296) Dle proměn. Pohlaví Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
	Sčt poř. muži	Sčt poř. ženy	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. muži	N platn. ženy
WFC	23628,50	20327,50	9301,50	2,24096	0,025029	2,24356	0,024862	148	148
FWC	22315,00	21641,00	10615,00	0,45702	0,647657	0,45917	0,646116	148	148
WLB	20203,50	23752,50	9177,50	-2,40937	0,015980	-2,41424	0,015769	148	148

WFC = konflikt práce-rodina (*work-to-family conflict*); FWC = konflikt rodina-práce (*family-to-work conflict*),

WLB = rovnováha životních oblastí (*work-life balance*), statisticky významné výsledky jsou označeny červenou barvou.

⁵ Vzhledem k velkému počtu dimenzí uvádíme ve výsledkové části v tabulkách zachycujících rozdíly v DŽS pouze signifikantní výsledky (hladina významnosti 0,05), tabulky s kompletními výsledky jsou k dispozici v příloze č. 10. Podobně postupujeme v textu, pokud rozdíly nejsou uvedeny, nejsou statisticky významné.

9.4 Dimenze životní spokojenosti, konflikt práce a rodiny a rovnováha životních oblastí mužů a žen z hlediska vzdělání, pracovní oblasti, pracovního úvazku, počtu dětí a věku nejmladšího dítěte

K ověření, zda se dimenze životní spokojenosti, pociťovaný konflikt práce a rodiny a rovnováha životních oblastí souboru mužů a souboru žen liší z hlediska uvedených charakteristik, jsme použili *Mann-Whitneyův U-test*, což je neparametrický test sloužící k porovnání dvou nezávislých vzorků.

DŽS z hlediska vzdělání:

Soubor mužů i soubor žen jsme rozdělili podle dosaženého vzdělání na skupinu s vysokoškolským vzděláním (VŠ) a skupinu se středoškolským a nižším vzděláním (NeVŠ). Statistickou analýzou jsme dospěli k těmto výsledkům:

Vysokoškolsky vzdělaní muži vykazují v průměru signifikantně vyšší spokojenost v dimenzi finanční situace v porovnání s muži s nižším vzděláním.

Vysokoškolsky vzdělané ženy vykazují v průměru statisticky významně vyšší spokojenost v dimenzi práce a zaměstnání než ženy se středoškolským a nižším vzděláním.

Tab. 7. Porovnání DŽS mužů z hlediska vzdělání, signifikantní výsledky

Mann-Whitneyův U test (Muži, N=148) Dle proměn. Vzdělání Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$									
Prom.	Sčt poř. VŠ	Sčt poř. NeVŠ	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. VŠ	N platn. NeVŠ
FIN	5326,500	5551,500	1896,500	2,89475	0,003795	2,89907	0,003743	62	85

FIN = finanční situace; statisticky významné výsledky jsou označeny červenou barvou.

Tab. 8. Porovnání DŽS žen z hlediska vzdělání, signifikantní výsledky

Mann-Whitneyův U test (Ženy, N=148) Dle proměn. Vzdělání Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$									
Prom.	Sčt poř. VŠ	Sčt poř. NeVŠ	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. VŠ	N platn. NeVŠ
PAZ	4850,500	6175,500	2080,500	2,077868	0,037722	2,081475	0,037391	58	90

PAZ = práce a zaměstnání; statisticky významné výsledky jsou označeny červenou barvou.

WFC, FWC a WLB z hlediska vzdělání:

Analýza provedená pro soubor mužů odhalila, že vysokoškolsky vzdělaní muži v průměru statisticky významně více pociťují zasahování rodiny do pracovní oblasti (FWC) než muži se středoškolským a nižším vzděláním. Vysokoškoláci v průměru

vykazují také signifikantně nižší rovnováhu životních oblastí (WLB) v porovnání s muži s nižším stupněm vzdělání. V míře prožívání konfliktu práce-rodina (WFC) není u mužů z hlediska vzdělání statisticky významný rozdíl.

U žen nebyly z hlediska vzdělání zjištěny signifikantní rozdíly ani v obou typech konfliktu práce a rodiny (WFC i FWC), ani v míře rovnováhy životních oblastí.

Tab. 9. Porovnání WFC, FWC a WLB mužů z hlediska vzdělání

Mann-Whitneyův U test (Muži, N=148) Dle proměn. Vzdělání Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$									
Prom.	Sčt poř. VŠ	Sčt poř. NeVŠ	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. VŠ	N platn. NeVŠ
WFC	5036,500	5841,500	2186,500	1,75725	0,078877	1,75929	0,078530	62	85
FWC	5095,000	5783,000	2128,000	1,98671	0,046956	1,99763	0,045757	62	85
WLB	4028,500	6849,500	2075,500	-2,19263	0,028334	-2,19780	0,027964	62	85

WFC = konflikt práce-rodina (*work-to-family conflict*); FWC = konflikt rodina-práce (*family-to-work conflict*),

WLB = rovnováha životních oblastí (*work-life balance*), statisticky významné výsledky jsou označeny červenou barvou.

DŽS z hlediska pracovní oblasti:

Soubor mužů i soubor žen jsme rozdělili podle typu pracovní oblasti na pracovníky ve státní sféře a pracovníky v soukromé sféře. Statistická analýza odhalila následující:

Muži pracující ve státní sféře pociťují v průměru statisticky významně vyšší spokojenost v dimenzi volný čas než muži pracující v soukromé sféře.

Mezi ženami pracujícími ve státní sféře a ženami pracujícími v soukromé sféře nebyl shledán v dimenzích životní spokojenosti signifikantní rozdíl.

Tab. 10. Porovnání DŽS mužů z hlediska pracovní oblasti, signifikantní výsledky

Mann-Whitneyův U test (Muži, N=148) Dle proměn. Pracovní oblast Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$									
Prom.	Sčt poř. státní	Sčt poř. soukr.	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. státní	N platn. soukr.
VLC	2829,000	7611,000	1056,000	3,214690	0,001306	3,218583	0,001288	30	114

VLC = volný čas; statisticky významné výsledky jsou označeny červenou barvou.

WFC, FWC a WLB z hlediska pracovní oblasti:

Výsledky ukázaly, že ženy pracující v soukromé sféře pociťují v průměru statisticky významně vyšší míru konfliktu práce-rodina (WFC) v porovnání se ženami pracujícími ve státní sféře. V míře konfliktu rodina-práce (FWC) a v míře rovnováhy životních oblastí (WLB) není u žen z hlediska pracovní sféry signifikantní rozdíl.

V souboru mužů se signifikantní rozdíly v míře *WFC*, *FWC* a *WLB* podle typu pracovní oblasti neprojevíly.

Tab. 11. Porovnání WFC, FWC a WLB žen z hlediska pracovní oblasti

Mann-Whitneyův U test (Ženy, N=148) Dle proměn. Pracovní oblast Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$									
Prom.	Sčt poř. státní	Sčt poř. soukromá	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. státní	N platn. soukromá
WFC	4718,500	5866,500	2017,500	-2,41222	0,015856	-2,41578	0,015702	73	72
FWC	4881,500	5703,500	2180,500	-1,76764	0,077122	-1,77498	0,075903	73	72
WLB	5306,000	5279,000	2605,000	-0,08898	0,929102	-0,08920	0,928921	73	72

WFC = konflikt práce-rodina (*work-to-family conflict*); FWC = konflikt rodina-práce (*family-to-work conflict*),

WLB = rovnováha životních oblastí (*work-life balance*), statisticky významné výsledky jsou označeny červenou barvou.

DŽS z hlediska pracovního úvazku:

Vzhledem k tomu, že ve zkoumaném souboru pracovaly na částečný úvazek výhradně ženy, zjišťovali jsme rozdíly v dimenzích životní spokojenosti z hlediska pracovního úvazku pouze pro soubor žen. Podle typu pracovního úvazku rozlišujeme dvě skupiny: ženy pracující na plný úvazek a ženy pracující na částečný úvazek.

Výsledky neukázaly žádné signifikantní rozdíly v dimenzích životní spokojenosti mezi ženami pracujícími na plný úvazek a ženami pracujícími na částečný úvazek.

WFC, FWC a WLB z hlediska pracovního úvazku:

Ukázalo se, že ženy pracující na částečný úvazek pocítují v průměru signifikantně vyšší míru zasahování rodiny do práce (FWC) oproti ženám pracujícím na plný úvazek. V míře *konfliktu práce-rodina (WFC)* a v míře *rovnováhy životních oblastí (WLB)* nebyl z hlediska pracovního úvazku shledán statisticky významný rozdíl.

Tab. 12. Porovnání WFC, FWC a WLB žen z hlediska pracovního úvazku

Mann-Whitneyův U test (Ženy, N=148) Dle proměn. Pracovní úvazek Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$									
Prom.	Sčt poř. plný	Sčt poř. částečný	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. plný	N platn. částečný
WFC	9215,500	1369,500	1138,500	0,91576	0,359794	0,91711	0,359085	124	21
FWC	8701,000	1884,000	951,000	-1,96916	0,048935	-1,97757	0,047978	124	21
WLB	8812,500	1772,500	1062,500	-1,34274	0,179357	-1,34634	0,178195	124	21

WFC = konflikt práce-rodina (*work-to-family conflict*); FWC = konflikt rodina-práce (*family-to-work conflict*),

WLB = rovnováha životních oblastí (*work-life balance*), statisticky významné výsledky jsou označeny červenou barvou.

DŽS z hlediska počtu dětí:

Soubor mužů i soubor žen jsme rozdělili podle počtu dětí na rodiče jednoho dítěte a rodiče dvou a více dětí. Statistickou analýzou jsme dospěli k těmto výsledkům:

Otcové jednoho dítěte vykazují v průměru statisticky významně vyšší spokojenost v dimenzi *bydlení* než otcové dvou a více dětí.

Matky jednoho dítěte jsou v průměru signifikantně spokojenější v dimenzích *vztah k vlastním dětem, vlastní osoba a přátelé, známí a příbuzní* v porovnání s matkami dvou a více dětí.

Tab. 13. Porovnání DŽS mužů z hlediska počtu dětí, signifikantní výsledky

Mann-Whitneyův U test (Muži, N=148) Dle proměn. Počet dětí Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$									
Prom.	Sčt poř. 2 a více dětí	Sčt poř. 1 dítě	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. 2 a více dětí	N platn. 1 dítě
BYD	9637,00	389,000	592,0000	-2,26375	0,023590	-2,27271	0,023044	134	14

BYD = bydlení; statisticky významné výsledky jsou označeny červenou barvou.

Tab. 14. Porovnání DŽS žen z hlediska počtu dětí, signifikantní výsledky

Mann-Whitneyův U test (Ženy, N=148) Dle proměn. Počet dětí Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$									
Prom.	Sčt poř. 2 a více dětí	Sčt poř. 1 dítě	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. 2 a více dětí	N platn. 1 dítě
DET	9628,000	1398,000	583,0000	-2,32272	0,020195	-2,33216	0,019693	134	14
VLO	9657,000	1369,000	612,0000	-2,13271	0,032949	-2,13748	0,032560	134	14
PZP	9669,000	1357,000	624,0000	-2,05409	0,039968	-2,05894	0,039500	134	14

DET = vztah k vlastním dětem; VLO = vlastní osoba; PZP = přátelé, známí a příbuzní; statisticky významné výsledky jsou označeny červenou barvou.

WFC, FWC a WLB z hlediska počtu dětí:

Otcové dvou a více dětí pociťují v průměru statisticky významně vyšší míru *konfliktu rodina-práce (FWC)* než otcové jedináčků. V míře *konfliktu práce-rodina (WFC)* a v míře *rovnováhy životních oblastí (WLB)* nebyl u mužů z hlediska počtu dětí zjištěn statisticky významný rozdíl.

Matky více dětí se v porovnání s matkami jednoho dítěte v míře *WFC, FWC a WLB* signifikantně neliší.

Tab. 15. Porovnání WFC, FWC a WLB mužů z hlediska počtu dětí

Mann-Whitneyův U test (Muži, N=148) Dle proměn. Počet dětí Označené testy jsou významné na hladině p <,05000									
Prom.	Sčt poř. 2 a více dětí	Sčt poř. 1 dítě	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. 2 a více dětí	N platn. 1 dítě
WFC	9998,50	1027,500	922,5000	0,098282	0,921709	0,098394	0,921619	134	14
FWC	10377,00	649,000	544,0000	2,578255	0,009931	2,592197	0,009537	134	14
WLB	9864,00	1162,000	819,0000	-0,776425	0,437499	-0,778242	0,436427	134	14

WFC = konflikt práce-rodina (*work-to-family conflict*); FWC = konflikt rodina-práce (*family-to-work conflict*),

WLB = rovnováha životních oblastí (*work-life balance*), statisticky významné výsledky jsou označeny červenou barvou.

DŽS z hlediska věku nejmladšího dítěte:

Soubor mužů i soubor žen jsme podle věku nejmladšího dítěte rozdělili na dvě skupiny. První skupinu tvoří rodiče, kteří vychovávají alespoň jedno dítě předškolního věku (0-5 let). Do druhé skupiny náleží rodiče, kteří nevychoávají ani jedno dítě předškolního věku. Statistickou analýzou jsme zjistili následující:

Otcové, kteří nevychoávají ani jedno dítě v předškolním věku, vykazují v průměru signifikantně vyšší spokojenost v dimenzi zdraví než otcové předškolních dětí.

Matky, jejichž děti nejsou v předškolním věku, pociťují v průměru statisticky významně vyšší spokojenost v dimenzi bydlení v porovnání s matkami předškolních dětí.

Tab. 16. Porovnání DŽS mužů z hlediska věku nejmladšího dítěte, signifikantní výsledky

Mann-Whitneyův U test (Muži, N=148) Dle proměn. Věk nejmladšího dítěte Označené testy jsou významné na hladině p <,05000									
Prom.	Sčt poř. předšk.	Sčt poř. nepředšk.	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. předšk.	N platn. nepředšk.
ZDR	2235,000	8791,000	1569,000	-1,99553	0,045986	-2,00077	0,045418	36	112

ZDR = zdraví; statisticky významné výsledky jsou označeny červenou barvou.

Tab. 17. Porovnání DŽS žen z hlediska věku nejmladšího dítěte, signifikantní výsledky

Mann-Whitneyův U test (Ženy, N=148) Dle proměn. Věk nejmladšího dítěte Označené testy jsou významné na hladině p <,05000									
Prom.	Sčt poř. předšk.	Sčt poř. nepředšk.	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. předšk.	N platn. nepředšk.
BYD	2234,500	8791,500	1568,500	-1,99777	0,045743	-2,00196	0,045290	36	112

BYD = bydlení; statisticky významné výsledky jsou označeny červenou barvou.

WFC, FWC a WLB z hlediska věku nejmladšího dítěte:

Matky předškolních dětí pociťují v průměru statisticky významně vyšší míru konfliktu rodina-práce (FWC) než matky starších dětí. V míře konfliktu práce-rodina (WFC) a v míře rovnováhy životních oblastí (WLB) se matky předškoláků a matky starších dětí signifikantně neliší.

U otců nebyl z hlediska věku nejmladšího dítěte zjištěn statisticky významný rozdíl v míře WFC, FWC ani WLB.

Tab. 18. Porovnání WFC, FWC a WLB žen z hlediska věku nejmladšího dítěte

Mann-Whitneyův U test (Ženy, N=148) Dle proměn. Věk nejmladšího dítěte Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$									
Prom.	Sčt poř. předšk.	Sčt poř. nepředšk.	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. předšk.	N platn. nepředšk.
WFC	2979,500	8046,500	1718,500	1,32738	0,184386	1,32941	0,183712	36	112
FWC	3164,000	7862,000	1534,000	2,15196	0,031402	2,16151	0,030657	36	112
WLB	2285,500	8740,500	1619,500	-1,76983	0,076756	-1,77459	0,075966	36	112

WFC = konflikt práce-rodina (*work-to-family conflict*); FWC = konflikt rodina-práce (*family-to-work conflict*),

WLB = rovnováha životních oblastí (*work-life balance*); statisticky významné výsledky jsou označeny červenou barvou.

9.5 Souvislost dimenzí životní spokojenosti, konfliktu práce a rodiny a rovnováhy životních oblastí mužů a žen s věkem a délkou trvání manželství

Ke zjištění statisticky významných souvislostí dimenzí životní spokojenosti, konfliktu práce a rodiny a rovnováhy životních oblastí s věkem respondentů a délkou trvání manželství jsme použili výpočet Spearmanova koeficientu pořadové korelace. Korelace jsme zjišťovali zvlášť pro soubor mužů a soubor žen.

Výsledky ukázaly, že u mužů i u žen dimenze vztah k vlastním dětem statisticky významně negativně koreluje jak s věkem respondentů, tak s délkou trvání manželství. U mužů jsou korelace významné na hladině $\alpha = 0,01$, u žen pouze na hladině $\alpha = 0,05$. Můžeme říci, že čím jsou rodiče mladší a délka jejich manželství je kratší, tím vyšší míru spokojenosti vykazují ve vztahu k vlastním dětem. Konflikt práce-rodina, rodina-práce a rovnováha životních oblastí s věkem respondentů ani délkou trvání manželství statisticky významně nekoreluje ($\alpha = 0,05$)

Tab. 19. Korelace mezi DZŠ, věkem a délkou trvání manželství u mužů

Proměnná	Spearmanovy korelace (Muži, N=148) ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,01000										
	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	SUM
Věk	-0,104	-0,118	-0,007	-0,015	0,013	-0,317	-0,143	-0,098	-0,094	-0,098	-0,112
Doba manž.	-0,125	-0,116	-0,051	-0,029	0,007	-0,265	-0,072	-0,090	-0,105	-0,065	-0,109

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; SUM = celková životní spokojenost; statisticky významné korelace na hladině významnosti 0,01 jsou označeny červenou barvou.

Tab. 20. Korelace mezi DZŠ, věkem a délkou trvání manželství u žen

Proměnná	Spearmanovy korelace (Ženy, N=148) ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000										
	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	SUM
Věk	-0,039	-0,059	-0,040	0,068	-0,003	-0,172	-0,078	-0,055	0,007	-0,049	-0,016
Doba manž.	-0,078	-0,055	-0,045	0,098	-0,026	-0,168	-0,123	-0,074	-0,012	-0,025	-0,031

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; SUM = celková životní spokojenost; statisticky významné korelace na hladině významnosti 0,05 jsou označeny červenou barvou.

9.6 Souvislost dimenzí životní spokojenosti s konfliktem práce a rodiny a rovnováhou životních oblastí

Ke zjištění statisticky významných souvislostí mezi jednotlivými *dimenzemi životní spokojenosti* a oběma typy *konfliktu práce a rodina (WFC, FWC)*, stejně tak mezi *dimenzemi životní spokojenosti* a *rovnováhou životních oblastí (WLB)* jsme opět použili výpočet Spearmanova koeficientu pořadové korelace. Korelace jsme zjišťovali na hladinách významnosti $\alpha = 0,05$ a $\alpha = 0,01$ zvláště pro soubor mužů a soubor žen.

V souboru **mužů** existuje statisticky významná negativní souvislost mezi **konfliktem práce-rodina (WFC)** a dimenzemi *práce a zaměstnání, volný čas, sexualita, přátelé, známí a příbuzní, bydlení a celková životní spokojenost*. U **žen** WFC signifikantně negativně koreluje se všemi dimenzemi životní spokojenosti s výjimkou dimenze *vztah k vlastním dětem*. U mužů i žen souvisí WFC nejtěsněji s dimenzí volný čas. Muži a ženy se nejvýrazněji odlišují ve vztazích WFC s dimenzemi *finanční situace a vlastní osoba*. Zatímco u žen tyto dimenze korelují s WFC na hladině významnosti $\alpha = 0,01$, u mužů s WFC statisticky významně nesouvisí.

Konflikt rodina-práce (FWC) u **mužů** signifikantně negativně koreluje pouze s dimenzemi *volný čas a manželství a partnerství*. Naopak u **žen** existuje statisticky

významná negativní souvislost mezi *FWC* a všemi dimenzemi životní spokojenosti s výjimkou *finanční situace* a *bydlení*. U mužů *FWC* souvisí nejtěsněji s dimenzí *volný čas*, u žen s *celkovou životní spokojeností*. Nejvýraznější odlišnosti mezi muži a ženami lze spatřit ve vztazích *FWC* s dimenzemi *vlastní osoba* a *celková životní spokojenost*. Zatímco u žen tyto dimenze korelují s *FWC* na hladině významnosti $\alpha = 0,01$, u mužů s *FWC* statisticky významně nesouvisí.

U **mužů i žen** existují statisticky významné pozitivní souvislosti mezi *rovnováhou životních oblastí (WLB)* a všemi dimenzemi životní spokojenosti. Nejtěsnější korelace se v souboru mužů i v souboru žen vyskytuje mezi *WLB* a dimenzí *volný čas*. Další v pořadí je u mužů i žen korelace s *celkovou životní spokojeností*.

Tab. 21 a, b. Korelace DŽS s WFC, FWC a WLB u mužů (a) a žen(b)

Prom.	Spearmanovy korelace (Muži, N=148) ChD vynechány párově		
	WFC	FWC	WLB
ZDR	-0,105806	-0,026113	0,216968
PAZ	-0,243528	-0,118433	0,250218
FIN	-0,041312	0,010654	0,178947
VLC	-0,432390	-0,242194	0,573604
MAN	-0,151243	-0,200255	0,281169
DET	-0,147367	-0,089765	0,191638
VLO	-0,112043	-0,151397	0,207150
SEX	-0,197944	-0,153492	0,233087
PZP	-0,256212	-0,071681	0,268739
BYD	-0,223276	-0,133186	0,240593
SUM	-0,306144	-0,173581	0,401119

Prom.	Spearmanovy korelace (Ženy, N=148) ChD vynechány párově		
	WFC	FWC	WLB
ZDR	-0,198669	-0,215960	0,194165
PAZ	-0,305353	-0,254664	0,303080
FIN	-0,272091	-0,120762	0,284912
VLC	-0,557396	-0,312587	0,644660
MAN	-0,176533	-0,236202	0,278279
DET	-0,122076	-0,221816	0,193377
VLO	-0,312757	-0,252844	0,395263
SEX	-0,200506	-0,212861	0,360408
PZP	-0,205535	-0,187502	0,365744
BYD	-0,200541	-0,122489	0,233392
SUM	-0,407288	-0,334024	0,510968

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; SUM = celková životní spokojenost; WFC = konflikt práce-rodina (*work-to-family conflict*); FWC = konflikt rodina-práce (*family-to-work conflict*), WLB = rovnováha životních oblastí (*work-life balance*); statisticky významné výsledky jsou označeny červenou barvou, výsledky označeny tučně jsou signifikantní na hladině významnosti 0,01.

9.7 K platnosti hypotéz

V této kapitole se zaměříme na statistické ověření hypotéz, které jsme formulovali v úvodu praktické části. Hypotézy budou testovány pro celý zkoumaný soubor, tak jak byly stanoveny (tedy nikoli zvlášť pro soubor mužů a soubor žen).

První hypotéza se vztahuje k porovnání míry *konfliktů práce-rodina* a *rodina-práce*.

H₁: Míra zasahování práce do rodiny (WFC) je u zkoumaného souboru v průměru statisticky významně vyšší než míra zasahování rodiny do práce (FWC).

Ke statistickému ověření hypotézy jsme zvolili Wilcoxonův párový test. Výsledek ukázal, že průměrné hodnoty respondentů ve škále *práce-rodina (WFC)* se statisticky významně liší od průměrných hodnot dosažených ve škále *rodina-práce (FWC)*. Respondenti v průměru pociťují statisticky významně vyšší míru zasahování práce do rodiny (WFC) v porovnání s mírou zasahování rodiny do práce (FWC). Výsledek je signifikantní na hladině významnosti $\alpha = 0,01$. **H₁ přijímáme.**

Tab. 22. Porovnání míry WFC a FWC

Dvojice proměnných	Wilcoxonův párový test (Celý soubor)			
	Označené testy jsou významné na hladině $p < 0,01000$			
	Počet platných	T	Z	p-hodn.
WFC & FWC	257	3477,500	10,98155	0,000000

WFC = konflikt práce-rodina (*work-to-family conflict*); FWC = konflikt rodina-práce (*family-to-work conflict*),
WLB = rovnováha životních oblastí (*work-life balance*), statisticky významné výsledky jsou označeny červenou barvou.

Druhá hypotéza se týká statisticky významné souvislosti mezi *rovnováhou životních oblastí a životní spokojeností*.

H₂: U zkoumaného souboru existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi skórem dosaženým v dimenzi celková životní spokojenost a skórem dosaženým ve škále rovnováhy životních oblastí.

Ke statistickému ověření této hypotézy jsme vypočítali Spearmanův koeficient pořadové korelace. Ukázalo se, že *rovnováha životních oblastí (WLB)* signifikantně pozitivně koreluje s *celkovou životní spokojeností* na hladině významnosti $\alpha = 0,01$ ($R = 0,4428$). Statisticky významná pozitivní korelace mezi skórem dosaženým v dimenzi celková životní spokojenost a skórem dosaženým ve škále rovnováhy životních oblastí u zkoumaného souboru existuje. **H₂ přijímáme.**

10. DISKUSE

Výzkumným problémem diplomové práce bylo zmapování vzájemných souvislostí mezi pracovní oblastí, rodinnou oblastí a životní spokojeností. Výzkum se soustředil na pracující rodiče, kteří vychovávají vlastní děti předškolního a školního věku, a pro něž je skloubení rodinných záležitostí se záležitostmi pracovními každodenní nutností. V současné společnosti je běžné a často z ekonomických důvodů nutné, že otcové i matky pracují. Zdánlivě je rodin splňujících kritéria pro výběr do našeho výzkumu mnoho, přesto nebylo zcela snadné najít a následně přesvědčit vyhovující rodiče k účasti. Rodina představuje pro většinu lidí fundamentální hodnotu, kterou je potřeba chránit. Lidé mohou cítit pochybnosti či obavy z poskytování citlivých informací o rodině, i když třeba za účelem výzkumu. K vyplnění námi předložené baterie dotazníků bylo navíc zapotřebí větší časové investice, což vyžadovalo od respondentů vyčerpání prací a rodinnými nároky jisté omezení vlastních potřeb. Rodiče, kteří se nakonec výzkumu zúčastnili, lze tudíž považovat za velmi vstřícné a ochotné, a je nutné tyto jejich vlastnosti brát v potaz při interpretaci získaných výsledků.

Diskuse zjištěné míry v dimenzích životní spokojenosti, míry konfliktů práce-rodina a rodina-práce a míry rovnováhy životních oblastí

Jedním z cílů našeho výzkumu bylo zjistit míru životní spokojenosti v jejích jednotlivých dimenzích (*DŽS*). Ukázalo se, že úroveň životní spokojenosti zkoumaného souboru odpovídá populační normě. Ve všech dimenzích dosahují respondenti hodnot spadajících do pásma širšího průměru (nejčastěji 5. stanin). Největší podíl nadprůměrně spokojených rodičů jsme zjistili ve vztahu k vlastním dětem, nejvyšší zastoupení v oblasti podprůměru ve spokojenosti s vlastní osobou. Nejvyšší průměrný hrubý skóre vykazují rodiče rovněž v dimenzi vztah k vlastním dětem, nejnižší pak v dimenzi finanční situace.

Vyšší míra spokojenosti ve vztahu k vlastním dětem koresponduje s uvedeným tvrzením, že rodiny, a především potomků, si lidé obvykle vysoce cení. Je tedy možné, že vztahy s dětmi hodnotí lidé shovívavěji, než oblasti, které pro ně tak důležité nejsou. Výraznější spokojenost ve vztahu k dětem v našem souboru by také mohla souviset se skutečností, že se do výzkumu zaměřeného na rodinu, zapojují spíše rodiny fungující, s dobrými vzájemnými vztahy mezi členy.

Nižší spokojenost s finanční situací zkoumaného souboru může být důsledkem stále přítomné hrozby celosvětové ekonomické krize. Při vyhodnocování dotazníků jsme si všimli, že respondenti obzvláště nízko skórují v sedmé položce škály *FIN*, která se týká

spokojenosti s očekávaným finančním zajištěním ve stáří. Lidé mohou v současnosti pociťovat nejistotu ohledně budoucího vývoje ekonomické situace, trhu práce a vyplácení starobních důchodů. Nicméně nízká spokojenost s finanční situací našeho souboru se v porovnání s populační normou jeví jako průměrná. Je tedy otázkou, nakolik tato dimenze odráží aktuální situaci. Domníváme se, že finanční situace člověka patří mezi proměnlivé charakteristiky. Lidé mohou mít pocit, že své finance nikdy nemají úplně pod kontrolou, neboť nelze předvídat, jaké události v budoucnu nastanou (např. výpověď v zaměstnání, mimořádné výdaje, růst cen apod.). Z tohoto důvodu možná přistupují k otázce financí s určitou opatrností.

Nepřehlédnutelný je vysoký podíl podprůměrně spokojených respondentů v dimenzi vlastní osoba. Zjištění by mohlo částečně souviset s domnělými tendencemi Čechů k sebezpodceňování. Zkoumaný soubor však v porovnání s normou naší populace spadá do pásma nižšího průměru (4. stanin), spokojenost s vlastní osobou tedy hodnotí ještě o něco hůře. V tomto případě se ovšem nemusí nutně jednat o nižší sebehodnocení, nýbrž o skromnost, což je další osobnostní rys, který bychom u ochotných a vstřícných respondentů mohli očekávat.

Dalším stěžejním cílem výzkumu bylo zjistit v našem souboru míru konfliktu práce a rodiny (*WFC*, *FWC*) a míru rovnováhy životních oblastí (*WLB*). V průměru jak celý zkoumaný soubor, tak muži i ženy zvláště, spíše nepociťují, že by jim pracovní nároky narušovaly rodinný život. Ještě méně vnímají, že by jim rodinné záležitosti zasahovaly do oblasti práce. V průměru se ženy i muži domnívají, že jsou jejich životní oblasti spíše v rovnováze. Shrme-li tato zjištění, musíme konstatovat, že sledované manželské páry spíše neprožívají vztah mezi oblastí práce a oblastí rodiny jako konfliktní. Výsledky korespondují s naším předpokladem, že vzhledem k časové náročnosti vyplňování dotazníků se do výzkumu zapojili především rodiče, kteří mají subjektivně dostatek času. Nicméně informace o výskytu konfliktu práce a rodiny v české populaci, se kterými bychom mohli naše výsledky porovnat, jsme nenalezli. Nelze tedy říci, zda je zkoumaný soubor v kombinaci pracovního a rodinného života úspěšnější, než je v populaci běžné.

Diskuse analýzy vztahu sociodemografických charakteristik k dimenzím životní spokojenosti, konfliktům práce-rodina a rodina-práce a rovnováze životních oblastí

Náš výzkum odhalil některé signifikantní rozdíly mezi muži a ženami ve sledovaných proměnných (*DŽS*, *WFC*, *FWC* a *WLB*). Ukázalo se, že muži jsou v porovnání se ženami v průměru statisticky významně spokojenější s vlastní osobou. Vykazují ovšem také

signifikantně vyšší míru konfliktu práce-rodina a signifikantně nižší míru rovnováhy životních oblastí než ženy. Zjištění, že muži vnímají zasahování práce do rodiny jako více konfliktní, je na první pohled překvapivé. Zahraniční studie většinou nezjistily v úrovni konfliktu práce-rodina mezipohlavní rozdíly (např. Eagle et al., 1997), anebo zjistily vyšší míru tohoto konfliktu u žen (např. Frone, 1992). Co se týče rovnováhy životních oblastí, Gröpel & Kuhl (2009) zjistili vyšší úroveň rovnováhy u žen, rozdíl mezi pohlavími ovšem nedosáhl statistické významnosti. Domníváme se, že námi zjištěné výsledky by mohly souviset s problematikou postupného vyrovnávání mužské a ženské role. V posledních letech se klade důraz na měnění se roli muže v rámci rodiny, od mužů se v současnosti očekává mnohem vyšší angažovanost v rodinných záležitostech. Zatímco české ženy kombinují práci i rodinu již několik generací (Možný, 2006), dnešní otcové jsou možná první generací, která považuje za normální zapojovat se do dění v rodině a domácnosti v podobné míře jako jejich partnerky (viz např. Hašková & Rašticová, 2002). S naší domněnkou je kompatibilní také interpretace Sobotkové et al. (2011), že vyšší míra rovnováhy u žen, nemusí znamenat, že by ženy pociťovaly více času pro kombinaci práce a soukromí. Možná spíše dokážou dané oblasti lépe vybalancovat. Muži se zřejmě ocitají v situaci, která je pro ně nová. Pracovní oblast byla dlouho považována za jejich centrální doménu. Možná mají pocit (a pravděpodobně to od nich stále očekávají i jejich partnerky), že jsou to oni, kdo by měli být v práci úspěšnější a měli by rodině poskytnout finanční zabezpečení. Nedokážou se tedy pravděpodobně od pracovních záležitostí v soukromí oprostít tak dobře jako ženy, a zasahování práce do rodiny tak pociťují více.

Různé možnosti se nabízejí také při interpretaci faktu, že ženy jsou v porovnání s muži signifikantně méně spokojené s vlastní osobou. Spokojenost s vlastní osobou u žen koreluje pozitivně s rovnováhou životních oblastí a negativně s konfliktem práce a rodiny. Naopak u mužů spokojenost s vlastní osobou nesouvisí ani s konfliktem, ani s rovnováhou. Ženy tedy sice pociťují konflikt práce a rodiny v menší míře než muži, ale případně nezdar v kombinaci práce a rodiny se u nich pravděpodobně více odráží v nižším sebehodnocení či v nižší spokojenosti se svou vitalitou a životní energií. Také je možné, že ženy mají větší tendenci porovnávat se s ostatními a jsou možná snáze ovlivnitelné ideály dokonalých žen a matek prezentovanými v médiích. Mohou tak být k vlastním nedostatkům vnímavější než muži.

Sledované proměnné (*DŽS*, *WFC*, *FWC* a *WLB*) kolísaly také v závislosti na vzdělání respondentů. Vysokoškolsky vzdělaní muži vykazují v průměru signifikantně vyšší spokojenost s finanční situací, ale také vyšší míru zasahování rodiny do práce a nižší

úroveň rovnováhy životních oblastí v porovnání s muži s nižším vzděláním. Ženy vysokoškolačky jsou zase oproti ženám s nižším vzděláním v průměru signifikantně spokojenější s prací a zaměstnáním. V míře konfliktu a rovnováhy se ženy z hlediska vzdělání neliší. Zjištění týkající se rozdílů v dimenzích životní spokojenosti by mohla naznačovat, že mužům vysokoškolské vzdělání otevírá cestu k lépe placeným pracovním pozicím, kdežto ženám k pozicím, které umožňují spíše lepší seberealizaci než vyšší výdělek. Skutečnost, že muži vysokoškoláci pociťují v porovnání s nevysokoškoláky vyšší míru zasahování rodiny do práce a nižší rovnováhu životních oblastí, může souviset s předpokladem, že u vzdělanější populace dochází k výše popsanému posunu mužské role rychleji. Mezi rodiči s nižším vzděláním je podíl zastánců tradičního pojetí mužské a ženské role větší (Šťastná, 2007).

Z hlediska pracovní oblasti se ve sledovaných proměnných projeví tyto rozdíly: Muži pracující v soukromé oblasti vykazují signifikantně nižší spokojenost s volným časem než muži zaměstnaní ve státní sféře. Ženy pracující v soukromé sféře zase pociťují statisticky významně vyšší míru zasahování práce do rodiny. Obě zjištění naznačují, že práce v soukromé oblasti obnáší v určitém směru vyšší nároky. Domníváme se, že jde především o nároky časové. V soukromé sféře je pravděpodobně obvyklejší flexibilní pracovní doba, která však může v praxi znamenat práci tzv. „od nevidím do nevidím“. Skutečnost, že se časová vytíženost pramenící z pracovní oblasti promítá u mužů do nižší spokojenosti s volným časem, kdežto u žen do vyššího konfliktu práce-rodina, lze interpretovat tak, že muži možná častěji vyhledávají různé rekreační aktivity, pěstují sport nebo koníček, kdežto pro ženy je možná častěji koníčkem už rodina sama o sobě. Ženy tak mají pocit, že jim pracovní zátěž narušuje především rodinný život, kdežto muži vnímají pracovní nároky jako komplikaci volnočasových aktivit obecně, včetně času tráveného s rodinou. Ostatně konflikt práce-rodina a spokojenost s volným časem spolu u mužů i žen výrazně negativně koreluje.

Z hlediska pracovního úvazku se ukázalo, že ženy pracující na částečný úvazek pociťují vyšší míru zasahování rodiny do práce než ženy pracující na úvazek plný. Nabízí se vysvětlení, že na částečný úvazek pracují nejčastěji ženy s malými dětmi (v naší skupině žen pracujících na částečný úvazek mají 2/3 dítě mladší než 10 let). Malé děti pravděpodobně vyžadují větší časovou investici. U rodičů malých dětí se možná častěji stává, že přijdou pozdě do práce, protože musí vypravit děti do školky, že nemohou kvůli dětem zůstat v práci přesčas apod., což jsou právě situace, které položky škály rodina-práce mapují.

V souvislosti s počtem dětí vykazuje zkoumaný soubor tyto signifikantní rozdíly: Otcové více dětí pociťují v průměru nižší spokojenost s bydlením a vyšší míru zasahování rodiny do práce v porovnání s otci jednoho dítěte. Ženy s více dětmi vykazují v průměru nižší spokojenost ve vztahu k vlastním dětem, spokojenost s vlastní osobou a spokojenost v dimenzi přátel, známých a příbuzných. Dimenze bydlení zahrnuje mimo jiné položky spokojenost s velikostí bytu, spokojenost s mírou zátěže hlukem, proto je-li v rodině více dětí, může být subjektivní spokojenost se standardem bydlení nižší. Skutečnost, že se snížená spokojenost s bydlením projevila jen u mužů, by právě mohla vyplývat ze zjištěné vyšší míry zasahování rodiny do práce a naopak – může se jednat o jakýsi začarovaný kruh. Otcové více dětí mohou pociťovat vyšší nutnost podílet se na jejich výchově a trávit více času v rodině. Možná nechtějí zůstat kvůli nárokům rodiny v práci přesčas, a tak si nosí práci domů. Doma jsou dětmi rušeni, mohou tedy pociťovat nižší spokojenost s bydlením, v němž nemají klid a prostor na práci. Rovněž vnímají zasahování rodiny do práce, neboť kvůli rodině nestihli nedokončit pracovní úkoly. Stojí za pozornost, že u žen se větší počet dětí v míře konfliktu a rovnováhy životních oblastí neodrazil. Podle Eby et al. (2005) přitom vyšší počet dětí v rodině patří k předpokladům vzniku konfliktu práce a rodiny. Počet dětí se ovšem signifikantně projevila ve snížené spokojenosti žen v dimenzích vztahu k vlastním dětem, vlastní osoby a přátel, známých a příbuzných. Zdá se tedy, že výchovu většího počtu dětí vnímají ženy jako náročnější. Ale spíše než že by se větší vypětí projevilo v pracovní oblasti, promítá se negativně do vztahů (s dětmi, k vlastní osobě i přátelům a příbuzným).

Z hlediska věku nejmladšího dítěte se ukázalo, že otcové předškolních dětí vykazují signifikantně nižší spokojenost se zdravím, než otcové starších dětí. Matky předškolních dětí pociťují v porovnání s matkami dětí starších signifikantně nižší spokojenost s bydlením a signifikantně vyšší míru zasahování rodiny do práce. Vyšší míra konfliktu rodina-práce se projevila již u žen pracujících na částečný úvazek, u nichž předpokládáme, že mají malé děti. Interpretace se tudíž shodují a nepovažujeme za nutné je zde opakovat. Nižší spokojenost s bydlením u matek předškolních dětí je srozumitelná, přihlédneme-li k obsahu položek škály *BYD* – zjišťuje například spokojenost s polohou bytu, dostupností dopravních prostředků, mírou zátěže hlukem, což jsou charakteristiky, které jsou u matek malých dětí obvykle v ohnisku zájmu. Proč se otcové malých dětí cítí méně spokojeni v dimenzi zdraví než otcové dětí starších, také lépe pochopíme v kontextu obsahu jednotlivých položek škály *ZDR*. Vyskytují se zde mimo jiné položky zjišťující spokojenost s duševní kondicí a duševní výkonností. Malé dítě v rodině vyžaduje větší

pozornost a vyšší časovou investici rodičů. Otcové malých dětí tak mohou pociťovat nedostatek příležitostí k duševní regeneraci, a subjektivně tak vnímají svůj zdravotní stav hůře.

Dalším z cílů bylo zjistit, zda sledované proměnné (*DŽS*, *WFC*, *FWC* a *WLB*) souvisejí s věkem rodičů a délkou trvání manželství. Jak věk respondentů, tak délka trvání manželství statisticky významně negativně koreluje s dimenzí vztahu k vlastním dětem, souvislosti s ostatními proměnnými nejsou signifikantní. Starší rodiče v déle trvajícím manželském svazku tedy vykazují nižší spokojenost ve vztahu k vlastním dětem. Zjištění koresponduje s naší empirickou zkušeností. Zatímco výchova mladších dětí je náročnější na čas, výchova starších bývá spojena s nárůstem konfliktů.

Diskuse zjištěných signifikantních souvislostí dimenzí životní spokojenosti s konflikty práce-rodina a rodina-práce a s rovnováhou životních oblastí

Posledním cílem bylo zjistit signifikantní souvislosti mezi dimenzemi životní spokojenosti, oběma typy konfliktu a rovnováhou životních oblastí u mužů a žen. Zjištěné souvislosti pak porovnat z hlediska pohlaví.

U mužů i žen se ukázalo, že s oběma typy konfliktu (negativně) a s rovnováhou životních oblastí (pozitivně) nejvýznamněji souvisejí spokojenost s volným časem a celková životní spokojenost (vyjma vztahu *FWC* a *SUM* u mužů, který signifikantní není). Korelace s volným časem je srozumitelná, neboť oba typy konfliktu, rovnováhu životních oblastí a spokojenost s volným časem navzájem spojuje časová dimenze. Škála volný čas navíc postihuje také spokojenost s množstvím času věnovaného rodině. Souvislost mezi konfliktem práce a rodiny a životní spokojeností byla nalezena také v řadě výzkumů (Eby et al., 2005). Nižší úroveň životní spokojenosti je považována za nejvýznamnější důsledek (ale také předpoklad) konfliktu práce a rodiny (Kosek & Ozeki, 1998).

Statisticky významné odlišnosti byly naměřeny v případě signifikantních korelací u mužů a žen. Zjistili jsme, že konflikt práce-rodina i rodina-práce negativně koreluje (0,05) s větším počtem dimenzí a ve většině případů těsněji u žen než u mužů. U žen se také v porovnání s muži vyskytují těsnější pozitivní souvislosti mezi dimenzemi životní spokojenosti a rovnováhou životních oblastí. Můžeme tedy usuzovat, že kombinace pracovního a rodinného života se do životní spokojenosti promítá celkově výrazněji u žen než u mužů. Ženy tedy zdánlivě kombinují pracovní a rodinný život úspěšněji, stojí je to však zřejmě hodně úsilí, což se negativně podepisuje na jejich životní spokojenosti.

Začněme interpretací korelace mezi konfliktem práce-rodina (*WFC*) a dimenzemi životní spokojenosti. U žen na rozdíl od mužů *WFC* signifikantně negativně koreluje (0,01) se spokojeností s finanční situací a vlastní osobou. Nižší spokojenost s financemi ve spojení se zasahováním práce do rodiny by mohla naznačovat, že ženám nepřipadá jejich výdělek adekvátní tomu, do jaké míry jim jejich práce narušuje rodinný život. Mužům sice v průměru práce do rodiny zasahuje více, ale pravděpodobně jsou za to spravedlivěji ohodnoceni. Vysvětlení, proč se konflikt práce-rodina pojí u žen s nespokojeností s vlastní osobou, kdežto u mužů nikoli, by mohlo spočívat v rozdílné atribuci příčin problémů při kombinaci pracovní a rodinné role. Zatímco ženy jej možná vnímají jako vlastní selhání, muži mohou vidět příčiny spíše v okolnostech.

Větší odlišnosti mezi muži a ženami jsme našli u korelací dimenzí životní spokojenosti s konfliktem rodina-práce. Zatímco u žen byly zjištěny signifikantní negativní souvislosti (0,05) *FWC* se všemi dimenzemi vyjma dvou, u mužů *FWC* signifikantně negativně koreluje pouze se dvěma dimenzemi (volný čas a manželství). Nejvíce se muži a ženy liší v korelacích *FWC* s dimenzemi zdraví, práce a zaměstnání, vztahu k vlastním dětem a dimenzí vlastní osoby. Zatímco u mužů tyto dimenze se zasahováním rodiny do práce nesoúvisují, u žen byly zjištěny velmi signifikantní korelace (0,01). Zde musíme souhlasit s interpretací Sobotkové et al. (2011): Přestože se v míře *FWC* muži a ženy neliší, ženám zasahování rodiny do práce vadí, kdežto muži ji nepocítují tak rušivě. Ženy si tedy dokážou hranice práce ubránit, ale za cenu snížené spokojenosti ve většině dimenzí.

Zjištěné souvislosti dimenzí životní spokojenosti s rovnováhou životních oblastí nejsou z hlediska pohlaví příliš odlišné. Jak u mužů, tak u žen všechny dimenze životní spokojenosti s rovnováhou životních oblastí statisticky významně (0,05) pozitivně souvisejí. U žen však opět o něco těsněji. Zajímavá je těsnější korelace u žen v dimenzi sexualita. Zjištění bychom mohli interpretovat tak, že pro ženy je vybalancování rodiny a kariéry natolik prioritní, že se sexu dokážou naplno věnovat, pouze mají-li pocit, že se jim udržování rovnováhy daří. U mužů je zmiňovaná souvislost volnější (přesto vysoce signifikantní). Muži zřejmě ke spokojenosti v oblasti sexuality nepotřebují pociťovat rovnováhu práce a rodiny v takové míře jako ženy.

Diskuse stanovených hypotéz

Jak se mají výsledky našeho výzkumu ke stanoveným hypotézám? První hypotéza se týkala porovnání pociťované míry zasahování práce do rodiny s mírou zasahování rodiny do práce. Zjistili jsme, že lidé pociťují signifikantně (0,01) více zasahování práce do

rodiny. Toto zjištění se shoduje s výsledky studií Frona et al. (1992) a Eagla et al. (1997). Ukázalo se, že propustnost hranic rodiny a práce je i u našeho souboru asymetrická. Hranice rodiny se jeví jako propustnější. Jinými slovy, naši respondenti práci dovolí, aby jim narušovala rodinný život spíše, než aby nechali rodinu zasahovat do oblasti práce. Zjištění lze interpretovat tak, že se rodiče domnívají, že v současné době nemají jinou možnost. Zaměstnavatelé od svých zaměstnanců vyžadují stále větší flexibilitu a další nároky, ale poskytují jim menší jistotu. V době stále hrozící ekonomické krize je zde neustále přítomno riziko ztráty zaměstnání, a tak se lidé možná rostoucím požadavkům raději přizpůsobí. Odlišné vysvětlení pro zjištěnou vyšší míru konfliktu práce-rodina by mohlo znít takto: Pro lidi je rodina vyšší hodnotou než kariéra. Takže i když jim možná rodina do výkonu povolání částečně zasahuje, nevnímají to jako konflikt, ale berou to jako samozřejmost. Pociťují-li nesoulad mezi pracovní a rodinnou rolí, přičítají jej s vyšší pravděpodobností přílišným požadavkům práce.

Druhá hypotéza se vztahovala k ověření signifikantní souvislosti mezi mírou rovnováhy životních oblastí a celkovou životní spokojeností. Uvedený vztah se prokázal na hladině významnosti 0,01. V našem souboru se tedy potvrdil předpoklad Gröpela (2006), autora škály rovnováhy životních oblastí (WLB-6), kterou jsme v našem výzkumu použili. Gröpel (ibid.) doporučoval provést výzkum na vzorku zaměstnaných rodičů s vlastními dětmi vyrovnaném z hlediska pohlaví, což pro náš zkoumaný soubor platí. Můžeme tedy říci, že jsme určitou měrou přispěli k ověření platnosti jím vytvořené škály.

Limity výzkumu

Možné limity našeho výzkumu vyplývají jednak ze samotných metod, které jsme použili, jednak z parametrů výzkumného souboru. Kvantitativní metody jsou vždy spojeny s určitou mírou redukce, neboť neumožňují postihnout jemnější nuance ve zkoumané problematice. Sebeposuzovací metody jsou navíc závislé na schopnosti introspekce a pravdivost výpovědí je zatížena rizikem sociální desirability. Odpovědi rovněž mohou být ovlivněny aktuálním emočním stavem respondenta. Slabinu výzkumu lze spatřovat také v kombinaci vícedimenzionální škály (dotazník životní spokojenosti) se škálami jednodimenzionálními (škály práce-rodina, rodina-práce a škála rovnováhy životních oblastí). Sami autoři škál práce-rodina a rodina-práce podotýkají, že by bylo vhodné vyvinout k měření konfliktu práce a rodiny multidimenzionální škály, které by obsahovaly odlišné položky postihující jednotlivé dimenze konfliktu (time-based, strain-based aj.) (Netemeyer et al., 1996). Vícedimenzionální škály k mapování pracovně-rodinné interakce

však u nás zatím nejsou dostupné (Sobotková et al., 2011). Zdrojem možného zkreslení výsledků může být použití neparametrických statistických metod, které jsou méně citlivé a přesné než metody parametrické (Reiterová, 2003a). Nicméně vzhledem k tomu, že data naměřená většinou škál nevykazovala normální rozložení, jevílo se nám použití neparametrických metod jako nevyhnutelné.

V jistém smyslu omezující se ukázalo získávání dat prostřednictvím rozsáhlé testové baterie. Výhodou sice bylo, že jsme získali velké množství rozličných dat od každého respondenta, otázkou je, nebylo-li to na úkor kvality získaných údajů. Rozsáhlá baterie navíc odradila část potenciálních respondentů od účasti na výzkumu, takže jsme nakonec nezískali vzorek plánované velikosti. S náročností vyplnění dotazníků souvisí skutečnost, že se do výzkumu zapojili především rodiče ochotní a schopní zorganizovat si své závazky tak, že si na účast ve výzkumu našli čas. Uvedené vlastnosti respondentů mohly výsledná zjištění v určité míře zkreslit. Zkoumaný soubor byl problematický také z toho pohledu, že se v některých sociodemografických charakteristikách odlišoval od reálného rozložení v populaci. Výrazný rozdíl byl zejména ve vzdělání, kdy v našem souboru bylo 41% vysokoškoláků oproti 12% v běžné populaci (ČSÚ, 2008). Další rozdíl spočíval v zastoupení rodin podle počtu dětí. V našem souboru bylo pouze 9% rodin s jedním dítětem, v populaci představují rodiny s jedním dítětem 39% (ibidem)

Výsledky naší studie naznačují možný trend v oblasti vzájemných souvislostí mezi pracovní oblastí, rodinnou oblastí a životní spokojeností. Vzhledem k nízkému počtu realizovaných studií na obdobné téma v našich podmínkách se nabízí mnoho možností, jak ke zkoumané problematice dále přispět. Naše výsledky by bylo například vhodné ověřit na souboru, jehož parametry se budou více blížit reálnému rozložení v populaci. Zajímavým námětem pro další studii by mohlo být zmapování námi sledovaných proměnných v souboru rodin neúplných či znovuzaložených a výsledky pak s našimi porovnat. Velkým přínosem by jistě bylo směřovat další výzkumy více k praktické využitelnosti jejich zjištění. Potenciál by mohl spočívat například ve výzkumu copingových strategií v kontextu kombinace pracovního a rodinného života.

11. ZÁVĚR

Předkládaný výzkum si kladl za cíl zmapovat životní spokojenost zaměstnaných rodičů a zjistit, zda rodiče pociťují konflikt mezi prací a rodinou nebo mají pocit, že jsou jejich životní oblasti v rovnováze. Uvedené proměnné jsme sledovali z hlediska vybraných sociodemografických charakteristik, o nichž jsme předpokládali, že by ke sledovaným konstruktům mohli mít vztah. Rovněž jsme hledali souvislosti mezi dimenzemi životní spokojenosti a mírou konfliktů práce-rodina a rodina-práce, stejně tak mezi dimenzemi životní spokojenosti a mírou rovnováhy životních oblastí. Konflikty práce-rodina s rodina-práce jsme také porovnávali z hlediska pociťované intenzity.

Výsledky ukázaly, že úroveň životní spokojenosti zkoumaného souboru odpovídá širší normě. Respondenti v průměru spíše nepociťují zasahování práce do rodiny, nepociťují zasahování rodiny do práce a spíše pociťují rovnováhu životních oblastí. Muži v porovnání se ženami vykazují signifikantně vyšší míru konfliktu práce-rodina a nižší míru rovnováhy životních oblastí, ženy jsou zase oproti mužům signifikantně méně spokojeny s vlastní osobou. Vybrané sociodemografické charakteristiky (vzdělání, pracovní oblast, pracovní úvazek, počet dětí a věk nejmladšího dítěte) mají u mužů i žen signifikantní vliv vždy alespoň na jednu ze sledovaných proměnných (dimenze životní spokojenosti, konflikty práce-rodina a rodina-práce, rovnováha životních oblastí). Signifikantní souvislost s věkem respondentů a délkou trvání manželství vykazuje u mužů i žen pouze spokojenost ve vztahu k vlastním dětem.

Všechny dimenze životní spokojenosti u obou pohlaví statisticky významně souvisí s mírou rovnováhy životních oblastí, méně dimenzí pak signifikantně souvisí s mírou konfliktu práce-rodina a nejméně dimenzí s mírou konfliktu rodina-práce. S oběma typy konfliktu (negativně) a s rovnováhou životních oblastí (pozitivně) nejvýznamněji souvisí spokojenost s volným časem a celková životní spokojenost (vyjma vztahu *FWC* a *SUM* u mužů). Ve zjištěných signifikantních souvislostech jsme zaznamenali mezipohlavní rozdíly. Konflikt práce a rodiny (negativně) i rovnováha životních oblastí (pozitivně) korelují s větším počtem dimenzí a ve většině případů těsněji u žen než u mužů.

Porovnáním míry konfliktu práce-rodina s mírou konfliktu rodina-práce jsme zjistili, že zkoumaný soubor statisticky významně více pociťuje zasahování práce do rodiny. Výsledky potvrdily existenci statisticky významné pozitivní korelace mezi skórem dosaženým v dimenzi celková životní spokojenost a skórem dosaženým ve škále rovnováhy životních oblastí u zkoumaného souboru. Stanovené hypotézy byly přijaty.

12. SOUHRN

Diplomová práce „Konflikt práce a rodiny a životní spokojenost v dvoupříjmových rodinách“ se zabývá souvislostmi mezi zvládáním nároků pracovního a rodinného života a životní spokojeností. Jejím hlavním záměrem je představit koncepci konfliktu práce a rodiny, o níž se zatím českojazyčné publikace příliš nezmiňují, a zjistit míru výskytu uvedeného konfliktu v českých rodinách. Dalším klíčovým tématem je životní spokojenost. Práce se soustřeďuje na životní spokojenost zaměstnaných rodičů a pokouší se zjistit, zda úroveň životní spokojenosti souvisí s prožíváním konfliktu práce a rodiny. Jelikož se práce věnuje dvěma důležitým sférám lidského života – rodině a práci, dovolili bychom si nejprve shrnout některé významné souvislosti vztahující se k uvedeným oblastem.

Rodina představuje základní společenskou jednotku, pro jejíž členy je charakteristická vzájemnost potřeb a jejich uspokojování, stejně tak vzájemnost pozitivních prožitků, jež takovéto uspokojování doprovázejí. Současná psychologie pohlíží na rodinu jako na systém, jehož jednotlivé složky není vhodné vnímat odděleně. Zatímco v minulosti se pozornost odborníků soustřeďovala především na rodiny dysfunkční, během několika posledních desetiletí se odborný zájem pomalu obrací k pozitivním aspektům rodinného fungování, jako jsou zvládání zátěže rodinou či rodinná resilience. Rodina prošla v průběhu věků četnými proměnami. V kontextu této práce se jako nejvýznamnější jeví posun ve vnímání role muže a ženy v rodině. Zatímco v tradiční rodině byly role muže a ženy hierarchizované a funkčně vymezené, v současné postmoderní rodině se rozdíl mezi rolí muže a rolí ženy postupně stírají. Ženy se dnes více věnují kariéře, muži se zase více zapojují do výchovy dětí a péče o domácnost. Potenciálně rizikovým znakem současných rodin je chybění očekávání trvalosti ve vztazích, a v důsledku vysoká rozvodovost manželství. Dalším nepříznivým znakem je snížení společně tráveného času, jak mezi partery, tak mezi rodiči a dětmi.

Práce patří mezi nejdůležitější lidské činnosti. Slouží k uspokojování mnoha lidských potřeb, zejména materiálních a seberealizačních. Vztah člověka k práci je kulturně podmíněn. Důležitým aspektem pracovní činnosti je pracovní spokojenost, neboť se výrazně odráží ve vztahu člověka k práci a v jeho pracovním chování, stejně tak významně ovlivňuje celkovou životní spokojenost jedince. Pracovní dráhu jedince označujeme pojmem pracovní kariéra, tento termín má však v hovorové řeči i v sociologické terminologii poněkud odlišný význam, který se vztahuje k výrazné orientaci jedince na výkon povolání a profesní růst. Mezi kariérou mužů a kariérou žen existují specifické

rozdíly podmíněné biologickou předurčeností žen rodit děti. Ženy jsou v oblasti práce stále neprávem znevýhodňovány, což má svůj původ v hluboce společensky zakořeněných stereotypech týkajících se nižší pracovní schopnosti žen. V současnosti přibývá rodin, kde muž i žena usilují o kariéru a rodinný život zároveň. Pro tyto typy rodin se vžilo označení „dvoukariérové“ či „dvoupříjmové“.

Klíčovými tématy naší diplomové práce jsou životní spokojenost a konflikt práce a rodiny. Životní spokojenost je odborníky považována za kognitivní aspekt osobní pohody (*well-being*). Osobní pohoda stojí na pomezí mezi afekty, náladami a osobnostními rysy. Lze ji charakterizovat jako dlouhodobý emoční stav, v němž je reflektována spokojenost jedince se životem. Osobní pohoda je determinována řadou faktorů, uvedme například situační proměnné (věk, pohlaví, zdravotní stav apod.) a osobnostní proměnné (temperamentové a interpersonální charakteristiky).

Konflikt práce a rodiny představuje specifický psychologický konstrukt, který vystihuje interakci mezi pracovními a rodinnými rolemi. Jedná se o formu interrolového konfliktu, k němuž dochází, jsou-li nároky vyplývající z oblasti práce a z oblasti rodiny vzájemně neslučitelné, jinými slovy, brání-li vyhovění požadavkům jedné role uspokojení požadavků role druhé. Existují dva základní typy konfliktu. Konflikt typu „*work-to-family*“ nastává, narušují-li pracovní povinnosti rodinný život. Konflikt typu „*family-to-work*“ nastává, jestliže rodinné záležitosti zasahují do oblasti práce. Konflikt práce a rodiny má své předpoklady v oblasti práce, v oblasti rodiny i v individuálních charakteristikách jedince. Stejně tak má konflikt své důsledky, které se mohou projevit v pracovním životě, rodinném životě, mohou se však podepsat také na tělesném nebo duševním zdraví jedince.

Kromě teorie konfliktu existují i jiné koncepce pracovně-rodinné interakce. Mezi nejvýznamnější patří teorie segmentace, která je založena na předpokladu, že se oblast rodiny a oblast práce nijak významně vzájemně neovlivňují. Dále konstrukt facilitace práce a rodiny, jež spočívá ve vzájemné podpoře a obohacování pracovní a rodinné sféry. Pro tuto práci je zásadní zejména koncepce rovnováhy životních oblastí. Postatou rovnováhy životních oblastí v pojetí P. Gröpela (2006) je pocit dostatečného množství času pro jednotlivé aspekty života. Gröpel (ibidem) zkonstruoval ke zjišťování rovnováhy životních oblastí speciální krátkou škálu, kterou jsme použili ve výzkumné části práce.

Konflikt práce a rodiny bývá odborníky často dáván do souvislosti s životní spokojeností. Výzkumy ukázaly, že nízká úroveň životní spokojenosti může být jak předpokladem, tak i důsledkem konfliktu práce a rodiny. Mezi rovnováhou životních

oblastí a životní spokojeností nelze předpokládat přímý vztah. Skutečnost, že má jedinec dostatek času na jednotlivé životní oblasti, neznamená, že je se životem spokojen. Gröpel (2006) se domnívá, že zprostředkující úlohu mezi oběma proměnnými sehrává naplněnost základních sociálních potřeb.

Výzkumná část práce aplikuje kvantitativní přístup. Je orientována na zmapování míry životní spokojenosti v jejích jednotlivých dimenzích, míry výskytu konfliktu práce a rodiny a míry pocitu životní rovnováhy u zaměstnaných rodičů dětí školního a předškolního věku. Zkoumaný soubor tvořilo 148 manželských párů, tedy 296 osob, jejichž průměrný věk činil přibližně 41 let. K získání potřebných údajů byl použit Dotazník životní spokojenosti (Fahrenberg, et al.) a tři krátké škály – škála práce-rodiny a škála rodina-práce (Netemeyer) a škála pro zjišťování pocitu dostatečného množství času pro práci a sociální život (Gröpel). Získaná data byla statisticky zpracována za použití neparametrických statistických metod, neboť většina získaných údajů neodpovídala normálnímu rozložení hodnot.

Stanovili jsme si pět výzkumných cílů a formulovali dvě hypotézy:

6. Zjistit míru *životní spokojenosti* v jejích jednotlivých dimenzích, míru pociťovaného *konfliktu práce-rodina (WFC)*, *konfliktu rodina-práce (FWC)* a míru pociťované *rovnováhy životních oblastí (WLB)* ve zkoumaném souboru
7. Zjistit, zda se míra *dimenzí životní spokojenosti*, míra *konfliktu práce a rodiny (WFC, FWC)* a míra *rovnováhy životních oblastí (WLB)* liší z hlediska pohlaví.
8. V souboru mužů a v souboru žen zjistit, zda se míra *dimenzí životní spokojenosti*, míra *konfliktu (WFC, FWC)* a míra *rovnováhy (WLB)* liší z hlediska vzdělání, pracovní oblasti, pracovního úvazku, počtu dětí a věku nejmladšího dítěte.
9. V souboru mužů a v souboru žen zjistit, zda míra *dimenzí životní spokojenosti*, míra *konfliktu (WFC, FWC)* a míra *rovnováhy (WLB)* souvisejí s věkem respondentů a délkou trvání manželství.
10. Zjistit, zda existuje statisticky významná souvislost mezi jednotlivými *dimenzemi životní spokojenosti*, vnímaným *konfliktem (WFC, FWC)* a *rovnováhou (WLB)* u mužů a žen a porovnat výskyt odlišných signifikantních souvislostí z hlediska pohlaví.

H₁: Míra zasahování práce do rodiny (*WFC*) je u zkoumaného souboru v průměru statisticky významně vyšší než míra zasahování rodiny do práce (*FWC*).

H₂: U zkoumaného souboru existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi skórem dosaženým v dimenzi *celková životní spokojenost* a skórem dosaženým ve škále *rovnováhy životních oblastí*.

Výsledky ukázaly, že úroveň životní spokojenosti zkoumaného souboru odpovídá širší normě. Respondenti v průměru spíše nepocítují zasahování práce do rodiny, nepocítují zasahování rodiny do práce a spíše pocítují rovnováhu životních oblastí. Muži v porovnání se ženami vykazují signifikantně vyšší míru konfliktu práce-rodina a nižší míru rovnováhy životních oblastí, ženy jsou zase oproti mužům signifikantně méně spokojeny s vlastní osobou. Vybrané sociodemografické charakteristiky (vzdělání, pracovní oblast, pracovní úvazek, počet dětí a věk nejmladšího dítěte) mají u mužů i žen signifikantní vliv vždy alespoň na jednu ze sledovaných proměnných (dimenze životní spokojenosti, konflikty práce-rodina a rodina-práce, rovnováha životních oblastí). Signifikantní souvislost s věkem respondentů a délkou trvání manželství vykazuje u mužů i žen pouze spokojenost ve vztahu k vlastním dětem.

Všechny dimenze životní spokojenosti u obou pohlaví statisticky významně souvisí s mírou rovnováhy životních oblastí, méně dimenzí pak signifikantně souvisí s mírou konfliktu práce-rodina a nejméně dimenzí s mírou konfliktu rodina-práce. S oběma typy konfliktu (negativně) a s rovnováhou životních oblastí (pozitivně) nejvýznamněji souvisí spokojenost s volným časem a celková životní spokojenost (vyjma vztahu *FWC* a *SUM* u mužů). Ve zjištěných signifikantních souvislostech jsme zaznamenali mezipohlavní rozdíly. Konflikt práce a rodiny (negativně) i rovnováha životních oblastí (pozitivně) korelují s větším počtem dimenzí a ve většině případů těsněji u žen než u mužů.

Porovnáním míry konfliktu práce-rodina s mírou konfliktu rodina-práce jsme zjistili, že zkoumaný soubor statisticky významně více pocítuje zasahování práce do rodiny než zasahování rodiny do práce. Výsledky potvrdily existenci statisticky významné pozitivní korelace mezi skórem dosaženým v dimenzi *celková životní spokojenost* a skórem dosaženým ve škále *rovnováhy životních oblastí* u zkoumaného souboru. Obě hypotézy byly přijaty.

Výsledky našeho výzkumu naznačují možný trend v oblasti vzájemných souvislostí mezi pracovní oblastí, rodinnou oblastí a životní spokojeností. Vzhledem k nízkému počtu realizovaných studií na obdobné téma v našich podmínkách by bylo žádoucí v této výzkumné problematice pokračovat a směřovat další výzkumy více k praktické využitelnosti výsledných zjištění.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY

- Allen, T., Herts, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308. doi: 10.1037/1076-8898.5.2.278
- Bělohávek, F. (1994). *Osobní kariéra*. Praha: Grada Publishing.
- Blatný, M. & Osecká, L. (1998). Zdroje sebehodnocení a životní spokojenosti: osobnost a strategie zvládání. *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., Dosedlová, J., Kebza, V. & Šolcová, I. (2005). *Psychosociální souvislosti osobní pohody*. Brno: Masarykova univerzita & Nakladatelství MSD.
- 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
- Burešová, I. & Richterová, K. (2010). Vztah vybraných osobnostných charakteristik ku konfliktu práce a rodiny. *Sborník prací Filozofické fakulty brněnské univerzity. Řada psychologická (P). Annales psychologici*, Brno, Masarykova univerzita, vol. LVIII, no. P 14, 101-108.
- Burley, K. (1995). Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. *Journal of Social Psychology*, 135(4), 483-497. Získáno z <http://web.ebscohost.com/>
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253. doi:10.1006/jvbe.1999.1680

- Cinamon, R., Weisel, A., & Tzuk, K. (2007). Work-family conflict within the family: Crossover effects, perceived parent-child interaction quality, parental self-efficacy, and life role attributions. *Journal of Career Development*, 34(1), 79-100. doi:10.1177/0894845307304066
- Čermáková, M., Maříková, H., Šanderová, J., & Tuček, M. (2000). *Proměny současné české rodiny: (rodina-gender-stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Český statistický úřad – publikace. [Vyhledáno 20.11.2011 na <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam080910analyza10.doc>]
- Český statistický úřad – publikace. [Vyhledáno 20.11.2011 na <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1413-09-2009-10>]
- Diener, E. & Ryan K. (2009). Subjective well-being: a general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406. Získáno z <http://web.ebscohost.com/>
- Dudová, R. & Vohlídalová, M. (2005). *Rodina a rodičovství v individualizované společnosti*. Získáno z <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2005112901/>
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences?. *Journal Of Vocational Behavior*, 50(2), 168-184. doi:10.1006/jvbe.1996.1569
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197. Získáno z <http://web.ebscohost.com/>
- Filipec, J. & Daneš, F. (1978). *Slovník spisovné češtiny*. Praha: Academia.

- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729. doi:10.1002/job.4030130708
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335. doi:10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x
- Gillernová, I., Kebza, V., Rymeš, M. & kol. (2011). *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada Publishing.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 305-323. doi:10.1348/096317905X26769
- 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
- Greenhaus, 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
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies. A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. Získáno z <http://web.ebscohost.com/>
- Gröpel, P. (2006). Rovnováha životných oblastí vo vzťahu naplnenosti potrieb a spokojnosti so životom. *Československá psychologie*, 50(1), 71-83.

- Gröpel, P. & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal Of Psychology*, 100(2), 365-375. doi:10.1348/0007126008X337797
- Grzywacz, J. & Marks, N. (2000). Family, work, work-family spillover and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage & the Family*, 62(2), 336-348. doi:10.1111/j.1741-3737.2000.00366.x
- Hammer, L., Allen, E., & Grigsby, T. (1997). Work–family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 185-203. doi:10.1006/jvbe.1996.1557
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work–family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business And Psychology*, 17(3), 419-436. doi:10.1023/A:1022820609967
- Hamplová, D. (2004). *Životní spokojenost: rodina, práce a další faktory*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.
- Hartl, P. (2004). *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál.
- Hnilica, K. (2004). Vliv pracovního stresu a životních událostí na spokojenost se životem. *Československá psychologie*, 48(3), 193-202.
- Hubinková, Z. a kol. (2008). *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha: Grada Publishing.
- Innstrand, S., Langballe, E., Espnes, G., Falkum, E., & Aasland, O. (2008). Positive and negative work--family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, 22(1), 1-15. doi:10.1080/02678370801975824
- Kebza, V. & Šolcová, I. (2003). Well-being jako psychologický a zároveň mezioborově založený pojem. *Československá psychologie*, 47(4), 333-345.

- Kebza, V. (2005). *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia.
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & Mäkikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences*, 35(7), 1669-1683. doi:10.1016/S1091-8869(02)00389-6
- Kinnunen, U., Geurts, S., Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: a one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18(1), 1-22. doi:10.1080/02678370410001682005
- Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S., & Rantanen, J. (2010). Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 83(1), 119-137. doi:10.1348/096317908X399420
- Kollárik, T. (1986). *Spokojnosť v práci*. Bratislava
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for future organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149. doi:10.1037/0021-9010.83.2.139
- Kováč, D. (2004). K pojmo-logike kvality života. *Československá psychologie*, 48(5), 460-464.
- Křivohlavý, J. (2001). *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.
- Křivohlavý, J. (2004). *Pozitivní psychologie*. Praha: Portál.
- Křížková, A. & Pavlica, K. (2004). *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press.

- Lacinová, L. (2002). Proměny současné rodiny s malými dětmi. In Plaňava, I., Pilát, M. (Eds), *Mládež a rodiny v období transformace: sborník prezentací na sympoziu pořádaném ve dnech 19.-21. září 2002 Fakultou sociálních studií Masarykovy univerzity Brno*. Brno: Masarykova Univerzita.
- Marklová, K. (2007). Hodnoty jako předpoklad životní spokojenosti (*Rigorózní práce*). Brno: Masarykova Univerzita. Získáno <http://www.theses.cz/>
- Martins, L., Eddleston, K., & Veiga, J. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2), 399-409. doi:10.2307/3069354
- Maříková, H. (2004). Rodina: Proměny mateřství, otcovství a rodičovství. In Formánková, L., Rytířová, K. (Eds), *ABC feminizmu (40- 50)*. Brno: Nesehnutí Brno.
- Matějček, Z. (1992). *Dítě a rodina v psychologickém poradenství*. Praha: SPN.
- Matoušek, O. (1993). *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 215-232. doi:10.1016/j.jvb.2004.05.004
- 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
- Možný, I. (1983). *Rodina vysokoškolsky vzdělaných manželů*. Brno: Univerzita J.E. Purkyně.
- Možný, I. (2006). *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství.

- Nakonečný, M. (1992). *Motivace pracovního jednání*. Praha: Management Press.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflicts and work–family conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400–410. doi:10.1037/0021-9010.81.4.400
- 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.144.4.389-406
- Oishi, S., Diener, E., Lucas, R. E. & Suh, E. M. (1999). Value as a Moderator in Subjective Well-Being. *Journal of Personality*, 67, 1, 157-184. doi:10.1111/1467-6494.00051
- Plaňava, I. (1994). Komponenty a procesy fungující rodiny a manželství. *Československá psychologie*, 38(1), 1 – 14.
- Rašticová, M. & Hašková, H. (2002). Rodina a/nebo profese? Role ženy z pohledu mužů a žen více generací. In Plaňava, I., Pilát, M. (Eds), *Mládež a rodiny v období transformace: sborník prezentací na sympoziu pořádaném ve dnech 19.-21. září 2002 Fakultou sociálních studií Masarykovy univerzity Brno*. Brno: Masarykova Univerzita.
- Reiterová, E. (2003a). *Základy psychometrie*. Olomouc: Univerzita Palackého
- Reiterová, E. (2003b). *Základy statistiky pro studenty psychologie*. Olomouc: Univerzita Palackého
- Rodná, K. & Rodný, T. (2001). *Dotazník životní spokojenosti*. Praha: Testcentrum.
- Růžička, J., Matoušek, O. & Hladký, A. (1972). *Člověk a práce: psychologické aspekty pracovní činnosti*. Praha: Svoboda.
- Sobotková, I. (2007). *Psychologie rodiny*. Praha: Portál.

- Sobotková, I., Reiterová, E., & Hurníková, K. (2011). Rozdíly mezi otci a matkami v pohledu na fungování rodiny, v životní spokojenosti a v rovnováze mezi prací a rodinou. *Československá psychologie*, 55(2), 139-151.
- Suchý, A. (2010). Muži močící v sedě. *Psychologie dnes*, 9, 20-24.
- Šolcová, I. & Kebza V. (2009). Osobní pohoda vysokoškolských studentů: česká část studie. *Československá psychologie*, 53(2), 129-139.
- Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., & Hoskovec, J. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.
- Štastná, A. (2005). *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Část I, Mikrosociální a individuální souvislosti rodičovství*. Praha: VÚPSV
- Štastná, A. (2007). *Rodina a zaměstnání: (deskriptivní fáze analýzy). III., Rodiny se školními dětmi*. Praha: VÚPSV
- Šulová, L. (2006). Změny současné rodiny a jejich možný význam pro vývoj dítěte; In: *Problémové dítě a hra*. Praha: Raabe, 1-18.
- Šulová, L. & Morgensternová, M. (2007). Možnosti sloučení rodinného a profesního života s ohledem na harmonický vývoj dítěte; In: *Problémové dítě a hra*. Praha: Raabe, 1-15
- Tuček, M. & kol. (1997). *Česká rodina v transformaci – Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace*. Praha: SoÚ AV ČR.
- 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
- Výrost, J. & Slaměník, I. (1998). *Aplikovaná sociální psychologie*. Praha: Portál.

SEZNAM TABULEK

- Tabulka č. 1: Základní charakteristiky tradiční, moderní a postmoderní rodiny
- Tabulka č. 2: Získané staniny pro jednotlivé dimenze životní spokojenosti
- Tabulka č. 3: Procentuální zastoupení zkoumaného souboru v jednotlivých dimenzích ŽS
- Tabulka č. 4: Průměrné skóry dosažené ve škálách WFC, FWC a WLB
- Tabulka č. 5: Porovnání DŽS z hlediska pohlaví, signifikantní výsledky
- Tabulka č. 6: Porovnání WFC, FWC a WLB zkoumaného souboru z hlediska pohlaví
- Tabulka č. 7: Porovnání DŽS mužů z hlediska vzdělání, signifikantní výsledky
- Tabulka č. 8: Porovnání DŽS žen z hlediska vzdělání, signifikantní výsledky
- Tabulka č. 9: Porovnání WFC, FWC a WLB mužů z hlediska vzdělání
- Tabulka č. 10: Porovnání DŽS mužů z hlediska pracovní oblasti, signifikantní výsledky
- Tabulka č. 11: Porovnání WFC, FWC a WLB žen z hlediska pracovní oblasti
- Tabulka č. 12: Porovnání WFC, FWC a WLB žen z hlediska pracovního úvazku
- Tabulka č. 13: Porovnání DŽS mužů z hlediska počtu dětí, signifikantní výsledky
- Tabulka č. 14: Porovnání DŽS žen z hlediska počtu dětí, signifikantní výsledky
- Tabulka č. 15: Porovnání WFC, FWC a WLB mužů z hlediska počtu dětí
- Tabulka č. 16: Porovnání DŽS mužů z hlediska věku nejmladšího dítěte, signifikantní výsledky
- Tabulka č. 17: Porovnání DŽS žen z hlediska věku nejmladšího dítěte, signifikantní výsledky
- Tabulka č. 18: Porovnání WFC, FWC a WLB žen z hlediska věku nejmladšího dítěte
- Tabulka č. 19: Korelace mezi DŽS, věkem a délkou trvání manželství u mužů
- Tabulka č. 20: Korelace mezi DŽS, věkem a délkou trvání manželství u žen
- Tabulka č. 21: Korelace DŽS s WFC, FWC a WLB u mužů a žen
- Tabulka č. 22: Porovnání míry WFC a FWC

SEZNAM GRAFŮ

- Graf č. 1: Vybrané charakteristiky zkoumaného souboru
- Graf č. 2: Průměrné hrubé skóry zkoumaného souboru pro jednotlivé dimenze ŽS
- Graf č. 3: Průměrné skóry dosažené ve škálách WFC, FWC a WLB

SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha č. 1: Zadání diplomové práce
- Příloha č. 2: Český a cizojazyčný abstrakt diplomové práce
- Příloha č. 3: Žádost o účast na výzkumu pro rodiče studentů gymnázia
- Příloha č. 4: Průvodní dopis přiložený k testové baterii
- Příloha č. 5: Použité dotazníkové metody: dotazník zjišťující demografické údaje, Dotazník životní spokojenosti, krátké škály – škála práce-rodina, škála rodina-práce a škála pro zjišťování pocitu dostatečného množství času pro práci a sociální život
- Příloha č. 6: Výsledky testů normálního rozložení získaných dat
- Příloha č. 7: Tabulka průměrných hrubých skóru a získaných staninů pro jednotlivé dimenze životní spokojenosti
- Příloha č. 8: Procentuální zastoupení mužů a žen v jednotlivých dimenzích životní spokojenosti
- Příloha č. 9: Histogramy získaných hodnot ve škálách vztah k *vlastním dětem (DET)* a *vlastní osoba (VLO)*
- Příloha č. 10: Kompletní výsledky porovnání dimenzí životní spokojenosti, nesignifikantní výsledky porovnání WFC, FWC a WLB, nesignifikantní výsledky korelací

Příloha č. 1: Zadání diplomové práce

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
SCHENKOVÁ Veronika	Lidická 52A/1176, Havířov - Šumbark	F070620

TÉMA ČESKY:

Konflikt práce a rodiny a životní spokojenost v dvoupříjmových rodinách

NÁZEV ANGLICKY:

Work-Family Conflict and Life Satisfaction in Dual-Earner Families

VEDOUcí PRÁCE:

PhDr. Soňa Lemrová, Ph.D. - PCH

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Diplomová práce bude členěna na teoretickou a výzkumnou část. Teoretická část se zaměří na vybrané charakteristiky současných rodin, pozornost bude věnována především rodinám dvoupříjmovým, jichž se problematika interakce pracovního a rodinného života dotýká nejvíce. Téma sladění pracovní a rodinné oblasti bude nahlíženo v kontextu životní spokojenosti. Výzkumná část bude prezentovat výsledky výzkumu zaměřeného na zjišťování výskytu konfliktu práce a rodiny, míry rovnováhy životních oblastí a míry životní spokojenosti ve dvoupříjmových rodinách. Výzkumný soubor bude tvořit 200 zaměstnaných párů s vlastními dětmi, z nichž alespoň jedno navštěvuje školní zařízení. Výzkum bude pojat kvantitativně.

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

- Blatný, M., Dosedlová, J., Kebza, V. & Šolcová, I. (2005). Psychosociální souvislosti osobní pohody. Brno: Masarykova univerzita & Nakladatelství MSD.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Hammer, L., Allen, E., & Grigsby, T. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 2, 185-203.
- Maříková, H. a kol. (2000). Proměny současné české rodiny: (rodina-gender-stratifikace). Praha: Sociologické nakladatelství.
- Matoušek, O. (1993). Rodina jako instituce a vztahová síť. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Možný, I. (2006). Rodina a společnost. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Plaňava, I. (2000). Manželství a rodiny: struktura, dynamika a komunikace. Brno: Doplněk.
- Sobotková, I. (2007). Psychologie rodiny. Praha: Portál.
- Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., & Hoskovec, J. (2003). Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum.

Podpis studenta: 

Datum: 24.11.2010

Podpis vedoucího práce: 

Datum: 24.11.2010

Příloha č. 2: Český a cizojazyčný abstrakt diplomové práce

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Konflikt práce a rodiny a životní spokojenost v dvoupríjmových rodinách

Autor práce: Veronika Schenková

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

Počet stran a znaků: 90 stran, 189 746 znaků včetně mezer

Počet příloh: 10

Počet titulů použité literatury: 78

Abstrakt:

Tato práce zkoumá životní spokojenost, výskyt konfliktu práce-rodina a rodina-práce, a pocit rovnováhy životních oblastí pracujících rodičů v dvoupríjmových rodinách s dětmi školního a předškolního věku. Výzkum byl pojat kvantitativně za použití dotazníkových metod. Výzkumný soubor tvořilo 148 manželských párů, v nichž muž i žena pracují a zároveň vychovávají vlastní děti, z nichž alespoň jedno navštěvuje zařízení školního typu. Výsledky ukázaly, že úroveň životní spokojenosti rodičů odpovídá normě. Konflikt typu práce-rodina ani typu rodina-práce se u sledovaných párů výrazně neprojevil. Rodiče však více pocítují konflikt práce-rodina než konflikt rodina-práce. Manželé spíše vnímají rovnováhu životních oblastí. Mezipohlavní rozdíly byly zjištěny ve spokojenosti s vlastní osobou (signifikantně vyšší u mužů), v míře konfliktu práce-rodina (signifikantně vyšší u mužů) a v míře rovnováhy životních oblastí (signifikantně vyšší u žen). Na sledované proměnné měly vliv také další sociodemografické charakteristiky. Rovněž byly nalezeny statisticky významné souvislosti mezi dimenzemi životní spokojenosti a konfliktem práce-rodina, rodina-práce a pocitem rovnováhy životních oblastí.

Klíčová slova: dvoupríjmová rodina, životní spokojenost, konflikt práce-rodina, konflikt rodina-práce, rovnováha životních oblastí

ABSTRACT OF THESIS

Title: Work-Family Conflict and Life Satisfaction in Dual-Earner Families

Author: Veronika Schenková

Supervisor: PhDr. Soňa Lemrová, Ph.D.

Number of pages and characters: 90 pages, 189 746 characters

Number of appendices: 10

Number of references: 78

Abstract:

This thesis examines life satisfaction, prevalence of work-to-family and family-to-work conflict, and the sense of work-life balance of working parents in dual-earner families with children in school and pre-school age. Study applies quantitative methodology by using questionnaire methods. Sample consists of 148 married couples, where both man and woman are employed, and bringing up their own children. At least one of these children attends some type of school organization. Results of this study show that parents report standard level of life satisfaction. Neither work-to-family, nor family-to-work conflict were highly reported. Couples tend to feel the work-family balance. Gender differences were found in satisfaction with own person (significantly higher in men), in prevalence of work-to-family conflict (significantly higher in men) and in the sense of work-life balance (significantly higher in women). Some socio-demographic characteristics also had some influence on focused variables. There were also found significant correlations between life satisfaction dimensions and work-to-family and family-to-work conflict, as well as with work-life balance.

Key words: dual-earner family, life satisfaction, work-to-family conflict, family-to-work conflict, work-life balance

Příloha č. 3: Žádost o účast na výzkumu pro rodiče studentů gymnázia

Vážení rodiče,

jmenuji se Veronika Schenková a jsem studentkou 3. ročníku psychologie na UP v Olomouci. V současnosti se podílím na výzkumu, jehož cílem je zmapovat souvislosti rodinného a pracovního života. **Dovoluji si Vás oslovit s prosbou, zda byste byli ochotni obohatit dosavadní vědění v oblasti rodiny a práce o Vaše vlastní zkušenosti.**

Koho hledáme?

- pracující rodiče (vždy pár – matka a otec)
- žijící v manželství nebo partnerství
- vychovávající vlastní děti (oba rodiče jsou vlastní)
- s dětmi předškolního a školního věku ve věku od 3 do 18 let
- alespoň jedno z dětí je školou povinné

Jak můžete pomoci?

- Váš příspěvek spočívá ve vyplnění sady pěti dotazníků
- je nutné, aby dotazník vyplnili oba rodiče
- vyplnění sady je jednoduché, dohromady zabere asi hodinu Vašeho času
- na vyplnění dotazníků budete mít dostatečně dlouhou dobu, není nutné vyplnit sadu najednou
- dotazníky se nepodepisují, bude bezpodmínečně zaručena Vaše anonymita

V případě Vašeho zájmu...

- Vám pošlu dvě sady dotazníků (pro každého z rodičů jednu) prostřednictvím Vašeho dítěte (studenta CMG), které dotazník obdrží od vyučujícího Mgr. Šenkapouna
- obdržení dotazníku Vás samozřejmě nezavazuje k jeho vyplnění; pokud se rozhodnete sadu nevyplnit, s ohledem na úsporu papíru prosím o jejich vrácení
- vyplněné dotazníky můžete odevzdat (prostřednictvím studenta) Mgr. Šenkapounovi

Problematika skloubení rodinných a pracovních povinností je v dnešní době velmi aktuální, přesto jí zatím nebylo věnováno dostatek pozornosti. Náš výzkum si klade za cíl zmapovat některé psychologické aspekty dané oblasti, což by v budoucnu mohlo přispět ke zlepšení podmínek harmonizace práce a rodiny.

Velmi si vážím možnosti oslovit Vás touto cestou. Účast na výzkumu je samozřejmě dobrovolná, přesto Vás prosím o její pečlivé zvážení. V případě jakýchkoli dotazů se na mě můžete obrátit na uvedené emailové adrese.

Děkuji. S pozdravem

Veronika Schenková
schenkova@seznam.cz

Souhlasíme se zasláním dotazníků: ANO/NE

Rodiče studenta (doplňte prosím jméno dcery/syna):

Příloha č. 4: Průvodní dopis přiložený k testové baterii

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

V Olomouci dne 20.1.2010

Vážení 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

..... *Veronika Schenková* (*schenkova.v@seznam.cz*)

Děkuji za pochopení a spolupráci, s pozdravem

I. Sobotková

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

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

Univerzita Palackého v Olomouci
FILOZOFICKÁ FAKULTA
Katedra psychologie
Vodární 6, Olomouc 771 11

Příloha č. 5: Použité dotazníkové metody

Vážení rodiče,

dovolujeme si vám předložit dotazníky, pomocí nichž chceme zjistit souvislosti mezi faktory rodinné a pracovní oblasti. Jedná se celkem o dotazníky z oblasti rodinné, dotazník zjišťující životní spokojenost a dotazník zaměřený na pracovní oblast.

Děkujeme za pochopení a ochotu vyplnit předložené dotazníky.

Část – demografická data

Pohlaví: 1 žena 2 muž Věk:let

Dosažené vzdělání:

- 1 základní
- 2 vyučen(a) bez maturity
- 3 vyučen(a) s maturitou
- 4 ukončené středoškolské vzdělání
- 5 ukončené vysokoškolské vzdělání

Rodinný stav:

- 1 ženatý/vdaná
- 2 trvalém vztahu
(partnerství bez úředního
sňatku)

Děti: počet.....

- věk 1. dítěte
- věk 2. dítěte
- věk 3. dítěte
- věk 4. dítěte

Délka manželství (nebo soužití v současném vztahu)(roky)

Pracovní oblast

Organizace, ve které jste zaměstnaný/á, je: 1 soukromá 2 státní

Název Vaší profese:

Vaše aktuální pozice v konkrétním zařízení:

Doba působení v uvedené pozici:(roky)(měsíce)

Jde o pracovní úvazek: 1 částečný (.....hod./týden)

2 plný (.....hod./týden)

DOTAZNÍK

Dotazník životní spokojenosti

J. Fahrenberg, M. Myrtek, J. Schumacher, E. Brähler

Zaškrtněte prosím u každého z tvrzení na následujících stranách vždy to číslo, které nejvíce odpovídá vaší spokojenosti ve vztahu k danému tvrzení.

Příklad:	①	②	③	④ ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	⑤	⑥	⑦
	velmi nespokojen(a)	nespokojen(a)	spíše nespokojen(a)	spíše spokojen(a)	spokojen(a)	spokojen(a)	velmi spokojen(a)
S počasím jsem ...				X			

Pokud tedy – jako v tomto případě – nejste s počasím ani spokojen(a), ani nespokojen(a), zaškrtněte prosím ④. U každého tvrzení zaškrtněte prosím pouze jedno políčko.

ZDRAVÍ	①	②	③	④ ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	⑤	⑥	⑦
	velmi nespokojen(a)	nespokojen(a)	spíše nespokojen(a)	spíše spokojen(a)	spokojen(a)	spokojen(a)	velmi spokojen(a)
Se svým tělesným zdravotním stavem jsem...							
Se svou duševní kondicí jsem...							
Se svou tělesnou kondicí jsem...							
Se svou duševní výkonností jsem...							
Se svou obranyschopností proti nemoci jsem...							
Když myslím na to, jak často mám bolesti, jsem...							
Když myslím na to, jak často jsem až dosud byl(a) nemocný(á), jsem ...							

PRÁCE A ZAMĚŠTNÁNÍ (osoby v důchodu: hodnotte prosím své bývalé zaměstnání)	①	②	③	④ ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	⑤	⑥	⑦
	velmi nespokojen(a)	nespokojen(a)	spíše nespokojen(a)	spíše spokojen(a)	spokojen(a)	spokojen(a)	velmi spokojen(a)
Se svým postavením na pracovišti jsem...							
Když myslím na to, jak jistá je moje budoucnost v zaměstnání, jsem...							
S úspěchy, které mám v zaměstnání, jsem...							
S možnostmi postupu, které mám na mém pracovišti, jsem...							
S atmosférou na pracovišti jsem...							
Co se týká mých pracovních povinností a zátěže, jsem...							
S pestrostí, kterou mi nabízí mé zaměstnání, jsem...							

FINANČNÍ SITUACE	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
	velmi nespokojen(a)	nespokojen(a)	spíše nespokojen(a)	ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	spíše spokojen(a)	spokojen(a)	velmi spokojen(a)
Se svým příjmem / platem jsem...							
S tím, co vlastním, jsem...							
Se svým životním standardem jsem...							
S hmotným zajištěním své existence jsem...							
Se svými budoucími možnostmi výdělku jsem...							
S možnostmi, které mohu vzhledem ke své finanční situaci nabídnout své rodině, jsem...							
Se svým budoucím očekávaným (finančním) zajištěním ve stáří jsem...							

VOLNÝ ČAS	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
	velmi nespokojen(a)	nespokojen(a)	spíše nespokojen(a)	ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	spíše spokojen(a)	spokojen(a)	velmi spokojen(a)
S délkou své každoroční dovolené jsem...							
S množstvím svého volného času po práci a o víkendech jsem...							
S kvalitou odpočinku, který mi přináší dovolená, jsem...							
S kvalitou odpočinku, který mi přináší volný čas po práci a víkendy, jsem...							
S množstvím času, který mám k dispozici pro své koníčky, jsem...							
S časem, který mohu věnovat blízkým osobám, jsem...							
S pestrostí svého volného času jsem...							

MANŽELSTVÍ A PARTNERSTVÍ (Vyplňte prosím pouze pokud máte stálého partnera / partnerku)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
	velmi nespokojen(a)	nespokojen(a)	spíše nespokojen(a)	ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	spíše spokojen(a)	spokojen(a)	velmi spokojen(a)
S požadavky, které na mne klade mé manželství / partnerství, jsem...							
S našimi společnými aktivitami jsem...							
S upřímností a otevřeností svého partnera / partnerky jsem...							
S pochopením, které má pro mne můj partner / partnerka, jsem...							
S něžností a náklonností, kterou mi můj partner / partnerka projevuje, jsem...							
S bezpečím, které mi poskytuje můj partner / partnerka, jsem...							
S ochotou pomoci, kterou mi projevuje můj partner / partnerka, jsem...							

VZTAH K VLASTNÍM DĚTEM (Vyplňte pouze pokud máte vlastní děti)	① velmi nespokojen(a)	② nespokojen(a)	③ spíše nespokojen(a)	④ ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	⑤ spíše spokojen(a)	⑥ spokojen(a)	⑦ velmi spokojen(a)
Když myslím na to, jak s dětmi vzájemně vycházíme, jsem...							
Když myslím na úspěchy svých dětí ve škole a zaměstnání, jsem...							
Když myslím na to, kolik radosti mám ze svých dětí, jsem...							
Když myslím na námahu a výdaje, které mě mé děti stály, jsem...							
S vlivem, který mám na své děti, jsem...							
S uznáním, kterého se mi od mých dětí dostává, jsem...							
S našimi společnými aktivitami jsem...							

VLASTNÍ OSOBA	① velmi nespokojen(a)	② nespokojen(a)	③ spíše nespokojen(a)	④ ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	⑤ spíše spokojen(a)	⑥ spokojen(a)	⑦ velmi spokojen(a)
Se svými schopnostmi a dovednostmi jsem...							
Se způsobem, jak jsem až doposud žil, jsem...							
Se svým vnějším vzhledem jsem...							
Se svým sebevědomím a sebejistotou jsem...							
Se svým charakterem (povahou) jsem...							
Se svou vitalitou (tzn. s radostí ze života a životní energií) jsem...							
Když myslím na to, jak vycházím s ostatními lidmi, jsem...							

SEXUALITA	① velmi nespokojen(a)	② nespokojen(a)	③ spíše nespokojen(a)	④ ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	⑤ spíše spokojen(a)	⑥ spokojen(a)	⑦ velmi spokojen(a)
Se svou tělesnou přitažlivostí jsem...							
Se svou sexuální výkonností jsem...							
S četností svých sexuálních kontaktů jsem...							
S tím, jak často se mi můj partner / má partnerka tělesně věnuje (dotýká se mne, hladí mne), jsem...							
Se svými sexuálními reakcemi jsem...							
Když myslím na to, jak otevřeně mohu mluvit o sexuální oblasti, jsem...							
Když myslím na to, jak se k sobě s partnerem v sexualitě hodíme, jsem...							

PŘÁTELE, ZNÁMÍ A PŘÍBUZNÍ	① velmi nespokojen(a)	② nespokojen(a)	③ spíše nespokojen(a)	④ ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	⑤ spíše spokojen(a)	⑥ spokojen(a)	⑦ velmi spokojen(a)
Když myslím na okruh svých přátel a známých, jsem...							
S kontaktem se svými příbuznými jsem...							
S kontaktem se svými sousedy jsem...							
S pomocí a podporou, kterou mi poskytují přátelé a známí, jsem...							
Se svými veřejnými a spolkovými aktivitami jsem...							
Se svou společenskou angažovaností jsem...							
Když myslím na to, jak často se dostanu mezi lidi, jsem...							

BYDLENÍ	① velmi nespokojen(a)	② nespokojen(a)	③ spíše nespokojen(a)	④ ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	⑤ spíše spokojen(a)	⑥ spokojen(a)	⑦ velmi spokojen(a)
S velikostí svého bytu jsem...							
Se stavem svého bytu jsem...							
S výdaji za svůj byt (nájem, příp. splátky) jsem...							
S polohou svého bytu jsem...							
S dosažitelností dopravních prostředků jsem...							
Když myslím na míru zátěže hlukem, jsem ve svém bytě...							
Se standardem svého bytu jsem...							

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

Pohlaví: muž žena

Věk: let

Dosažené vzdělání:

- nedokončené základní vzdělání
- základní
- vyučen bez maturity
- vyučen s maturitou
- ukončené středoškolské vzdělání
- ukončené vysokoškolské vzdělání

Rodinný stav:

- ženatý / vdaná
- svobodný(á)
- vdovec / vdova
- rozvedený(á)

Domácnost:

- žiji sám / sama
- žiji s partnerem / partnerkou

Jste zaměstnaný(á)?

- ano
- ano, ve vlastní firmě
- v domácnosti

– anebo jste:

- žák / žákyně
- student / studentka
- v učení
- v důchodu
- nezaměstnaný(á)

Zaměstnání:

Děkujeme za vaši spolupráci.

Škála práce-rodina

Každý z následujících výroků obodujte podle toho, nakolik je pro vás pravdivý, a označte jej čísly 1 až 7 v kolonce hodnocení

1 rozhodně nesouhlasím	2 nesouhlasím	3 spíše nesouhlasím	4 ani souhlasím, ani nesouhlasím	5 spíše souhlasím	6 souhlasím	7 rozhodně souhlasím
------------------------------	------------------	---------------------------	--	----------------------	----------------	----------------------------

Poř. čís.	Výrok	Hodnocení
1.	Nároky mé práce narušují můj rodinný život.	
2.	Množství času, které mi zabírá práce, mi ztěžuje plnění mých rodinných povinností.	
3.	Věci, které chci doma udělat, nemohu splnit kvůli svým pracovním povinnostem.	
4.	Má práce je pro mne taková zátěž, která mi znesnadňuje plnit mé rodinné povinnosti.	
5.	Kvůli mým pracovním povinnostem musím měnit plány rodinných aktivit.	

Škála rodina-práce

Každý z následujících výroků obodujte podle toho, nakolik je pro vás pravdivý, a označte jej čísly 1 až 7 v kolonce hodnocení

1 rozhodně nesouhlasím	2 nesouhlasím	3 spíše nesouhlasím	4 ani souhlasím, ani nesouhlasím	5 spíše souhlasím	6 souhlasím	7 rozhodně souhlasím
------------------------------	------------------	---------------------------	--	----------------------	----------------	----------------------------

Poř. čís.	Výrok	Hodnocení
1.	Požadavky mé rodiny nebo manžela/ky (partnera) zasahují do mých pracovních aktivit.	
2.	Musím odkládat některé pracovní činnosti kvůli požadavkům, které rodina klade na můj čas.	
3.	Věci, které chci udělat v práci, nemohu splnit kvůli nárokům mé rodiny nebo manžela/ky (partnera).	
4.	Můj rodinný život zasahuje do mých pracovních povinností, jako je příchod včas do práce, plnění každodenních úkolů a práce přesčas.	
5.	Nároky mé rodiny narušují mou schopnost vykonávat pracovní povinnosti.	

Škála pro zjišťování pocitu dostatečného množství času pro práci a sociální život

Každý z následujících výroků obodujte podle toho, nakolik je pro vás pravdivý, a označte jej čísly 1 až 6 v kolonce hodnocení

1 rozhodně nesouhlasím	2 nesouhlasím	3 spíše nesouhlasím	4 spíše souhlasím	5 souhlasím	6 rozhodně souhlasím
-------------------------------------	-------------------------	----------------------------------	-----------------------------	-----------------------	-----------------------------------

Poř. čís.	Výrok	Hodnocení
1.	Často navštěvuji své přátele a známé.	
2.	Kvůli své práci nemám vůbec volný čas. <input type="radio"/>	
3.	Kvůli své práci zanedbávám svou rodinu nebo přátele. <input type="radio"/>	
4.	Mám dost času na své přátele.	
5.	Ve svém volném čase se stále zabývám svými pracovními povinnostmi. <input type="radio"/>	
6.	Mám dost času na svou rodinu (partnera, rodiče, děti).	

Děkujeme za Váš čas při vyplňování dotazníků.

Příloha č. 6: Výsledky testů normálního rozložení získaných dat

Proměnná	Testy normality (Muži)			
	N	max D	K-S p	Lilliefors p
ZDR-HS	148	0,127360	p < ,05	p < ,01
PAZ-HS	148	0,109649	p < ,10	p < ,01
FIN-HS	148	0,092380	p < ,20	p < ,01
VLC-HS	147	0,071838	p > ,20	p < ,10
MAN-HS	148	0,154131	p < ,01	p < ,01
DET-HS	148	0,126420	p < ,05	p < ,01
VLO-HS	147	0,094966	p < ,15	p < ,01
SEX-HS	127	0,104528	p < ,15	p < ,01
PZP-HS	148	0,073308	p > ,20	p < ,05
BYD-HS	148	0,113496	p < ,05	p < ,01
SUM-HS	125	0,079721	p > ,20	p < ,05
WFC	148	0,087315	p > ,20	p < ,01
FWC	148	0,150508	p < ,01	p < ,01
WLB	148	0,086894	p > ,20	p < ,01

Proměnná	Testy normality (Ženy)			
	N	max D	K-S p	Lilliefors p
ZDR-HS	148	0,126225	p < ,05	p < ,01
PAZ-HS	148	0,097631	p < ,15	p < ,01
FIN-HS	148	0,082703	p > ,20	p < ,05
VLC-HS	148	0,074127	p > ,20	p < ,05
MAN-HS	148	0,139606	p < ,01	p < ,01
DET-HS	148	0,126003	p < ,05	p < ,01
VLO-HS	148	0,099023	p < ,15	p < ,01
SEX-HS	126	0,098349	p < ,20	p < ,01
PZP-HS	148	0,089520	p < ,20	p < ,01
BYD-HS	148	0,080905	p > ,20	p < ,05
SUM-HS	126	0,050979	p > ,20	p > ,20
WFC	148	0,106054	p < ,10	p < ,01
FWC	148	0,135829	p < ,01	p < ,01
WLB	148	0,097757	p < ,15	p < ,01

Proměnná	Testy normality (Celý soubor)			
	N	max D	K-S p	Lilliefors p
ZDR-HS	296	0,112996	p < ,01	p < ,01
PAZ-HS	296	0,080607	p < ,05	p < ,01
FIN-HS	296	0,079946	p < ,05	p < ,01
VLC-HS	295	0,065431	p < ,20	p < ,01
MAN-HS	296	0,144541	p < ,01	p < ,01
DET-HS	296	0,127301	p < ,01	p < ,01
VLO-HS	295	0,099663	p < ,01	p < ,01
SEX-HS	253	0,097946	p < ,05	p < ,01
PZP-HS	296	0,081101	p < ,05	p < ,01
BYD-HS	296	0,096976	p < ,01	p < ,01
SUM-HS	251	0,047939	p > ,20	p < ,20
WFC	296	0,095299	p < ,01	p < ,01
FWC	296	0,132177	p < ,01	p < ,01
WLB	296	0,075995	p < ,10	p < ,01

Příloha č. 7: Tabulka průměrných hrubých skóre (HS) a získaných staninů (VS) pro jednotlivé dimenze životní spokojenosti

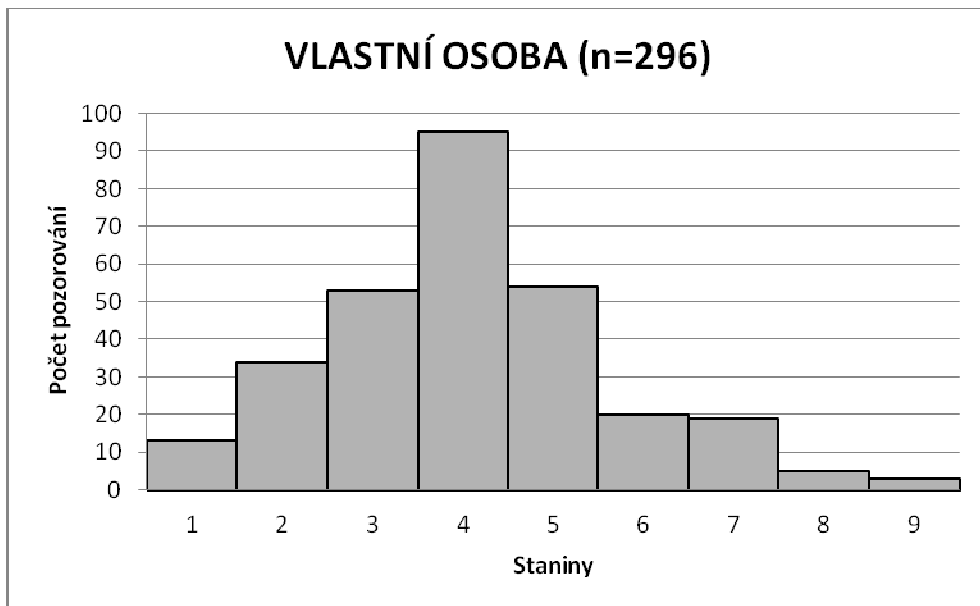
	ZDRAVÍ		PRÁCE A ZAMĚSTNÁNÍ		FINANČNÍ SITUACE		VOLNÝ ČAS	
SKÓRY	HS	VS	HS	VS	HS	VS	HS	VS
muži (n=148)	36,5811	4	35,5811	5	34,0405	5	33,7755	4
ženy (n=148)	35,6689	4	36,3378	5	32,5338	4	34,0473	5
celý soubor (n=296)	36,1250	4	35,9595	5	33,2872	5	33,9119	4
	MANŽELSTVÍ A PARTNERSTVÍ		VZTAH K VLASTNÍM DĚTEM		VLASTNÍ OSOBA		SEXUALITA	
SKÓRY	HS	VS	HS	VS	HS	VS	HS	VS
muži (n=148)	40,0203	5	40,1216	5	36,7007	4	35,9528	5
ženy (n=148)	39,0405	5	41,2770	6	35,0338	4	35,7540	5
celý soubor (n=296)	39,5304	5	40,6993	5	35,8644	4	35,8538	5
	PŘÁTELÉ, ZNÁMÍ A PŘÍBUZNÍ		BYDLENÍ		CELKOVÁ ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST			
SKÓRY	HS	VS	HS	VS	HS	VS		
muži (n=148)	35,5676	4	38,1959	5	248,8030	4		
ženy (n=148)	36,6892	5	38,7027	5	247,4545	4		
celý soubor (n=296)	36,1284	5	38,4493	5	249,5506	4		

Příloha č. 8: Procentuální zastoupení mužů a žen v jednotlivých dimenzích životní spokojenosti

muži (n=148)	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	SUM
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
ST 1-3	30	14	20	29	19	14	28	17	30	16	31
ST 4-6	63	73	68	63	61	59	62	61	51	70	56
ST 7-9	7	13	13	8	20	26	10	21	18	14	13

ženy (n=148)	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	SUM
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
ST 1-3	34	9	25	26	24	9	40	15	22	14	32
ST 4-6	61	76	67	62	55	57	52	62	58	67	51
ST 7-9	5	16	8	11	21	34	8	23	20	19	17

Příloha č. 9: Histogramy získaných hodnot ve škálách vztah k *vlastním dětem (DET)* a *vlastní osoba (VLO)*



Příloha č. 10: Kompletní výsledky porovnání dimenzí životní spokojenosti, nesignifikantní výsledky porovnání *WFC*, *FWC* a *WLB*, nesignifikantní výsledky korelací

Mann-Whitneyův U test (Celý soubor)									
Dle proměn. Pohlaví									
Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$									
Prom.	Sčt poř. muži	Sčt poř. ženy	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. muži	N platn. ženy
ZDR	23005,50	20950,50	9924,50	1,39483	0,163068	1,39740	0,162295	148	148
PAZ	21690,50	22265,50	10664,50	-0,38979	0,696691	-0,39035	0,696277	148	148
FIN	23414,00	20542,00	9516,00	1,94964	0,051220	1,95192	0,050949	148	148
VLC	21565,50	22094,50	10687,50	-0,25936	0,795355	-0,25962	0,795154	147	148
MAN	22455,00	21501,00	10475,00	0,64716	0,517527	0,64851	0,516656	148	148
DET	20570,50	23385,50	9544,50	-1,91093	0,056014	-1,91745	0,055181	148	148
VLO	23572,00	20088,00	9062,00	2,47829	0,013202	2,48384	0,012998	147	148
SEX	16121,50	16009,50	7993,50	-0,01203	0,990403	-0,01205	0,990388	127	126
PZP	20614,00	23342,00	9588,00	-1,85185	0,064048	-1,85570	0,063497	148	148
BYD	21784,00	22172,00	10758,00	-0,26280	0,792702	-0,26343	0,792219	148	148
SUM	16038,50	15587,50	7586,50	0,50077	0,616530	0,50083	0,616493	125	126

Mann-Whitneyův U test (Muži)									
Dle proměn. Vzdělání									
Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$									
Prom.	Sčt poř. VŠ	Sčt poř. NeVŠ	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. VŠ	N platn. NeVŠ
ZDR	4674,000	6204,000	2549,000	0,33537	0,737348	0,33626	0,736673	62	85
PAZ	4810,500	6067,500	2412,500	0,87078	0,383876	0,87214	0,383133	62	85
FIN	5326,500	5551,500	1896,500	2,89475	0,003795	2,89907	0,003743	62	85
VLC	4770,500	5960,500	2390,500	0,84329	0,399068	0,84428	0,398513	62	84
MAN	4623,500	6254,500	2599,500	0,13728	0,890806	0,13769	0,890489	62	85
DET	4383,000	6495,000	2430,000	-0,80214	0,422475	-0,80471	0,420989	62	85
VLO	4274,500	6456,500	2321,500	-1,11647	0,264223	-1,11949	0,262933	62	84
SEX	3545,500	4455,500	1827,500	0,57185	0,567423	0,57286	0,566741	54	72
PZP	4636,000	6242,000	2587,000	0,18632	0,852198	0,18670	0,851893	62	85
BYD	4822,500	6055,500	2400,500	0,91785	0,358700	0,92155	0,356762	62	85
SUM	3587,000	4163,000	1678,000	1,06586	0,286488	1,06609	0,286382	54	70

Mann-Whitneyův U test (Ženy, N=148) Dle proměn. Vzdělání Označené testy jsou významné na hladině p <,05000									
Prom	Sčt poř. VŠ	Sčt poř. NeVŠ	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. VŠ	N platn. NeVŠ
ZDR	4530,500	6495,500	2400,500	0,820935	0,411684	0,822482	0,410803	58	90
PAZ	4850,500	6175,500	2080,500	2,077868	0,037722	2,081475	0,037391	58	90
FIN	4712,000	6314,000	2219,000	1,533851	0,125067	1,535637	0,124628	58	90
VLC	4724,500	6301,500	2206,500	1,582950	0,113434	1,584794	0,113014	58	90
MAN	4531,000	6495,000	2400,000	0,822898	0,410566	0,824219	0,409816	58	90
DET	4481,000	6545,000	2450,000	0,626503	0,530986	0,629048	0,529318	58	90
VLO	4541,000	6485,000	2390,000	0,862178	0,388590	0,864106	0,387530	58	90
SEX	3271,500	4729,500	1879,500	0,161531	0,871675	0,161850	0,871424	51	75
PZP	4553,500	6472,500	2377,500	0,911277	0,362150	0,913432	0,361016	58	90
BYD	4753,000	6273,000	2178,000	1,694896	0,090096	1,698452	0,089423	58	90
SUM	3391,000	4610,000	1760,000	0,755469	0,449968	0,755557	0,449915	51	75

Mann-Whitneyův U test (Muži) Dle proměn. Pracovní oblast Označené testy jsou významné na hladině p <,05000									
Prom	Sčt poř. státní	Sčt poř. soukromá	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. státní	N platn. soukr.
ZDR	2335,500	8249,500	1579,500	0,707738	0,479108	0,709561	0,477977	30	115
PAZ	2331,500	8253,500	1583,500	0,688214	0,491318	0,689314	0,490626	30	115
FIN	2489,000	8096,000	1426,000	1,456965	0,145127	1,459062	0,144549	30	115
VLC	2829,000	7611,000	1056,000	3,214690	0,001306	3,218583	0,001288	30	114
MAN	2392,500	8192,500	1522,500	0,985953	0,324157	0,988967	0,322680	30	115
DET	2155,500	8429,500	1690,500	-0,165952	0,868195	-0,166492	0,867770	30	115
VLO	2178,500	8261,500	1706,500	0,014758	0,988226	0,014798	0,988194	30	114
SEX	2013,000	5988,000	1137,000	1,376067	0,168802	1,378482	0,168056	28	98
PZP	2501,000	8084,000	1414,000	1,515536	0,129638	1,518813	0,128811	30	115
BYD	2110,000	8475,000	1645,000	-0,388036	0,697990	-0,389512	0,696897	30	115
SUM	2008,000	5742,000	1086,000	1,538857	0,123840	1,539198	0,123757	28	96

Mann-Whitneyův U test (Ženy) Dle proměn. Pracovní oblast Označené testy jsou významné na hladině p <,05000									
Prom	Sčt poř. státní	Sčt poř. soukromá	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. státní	N platn. soukr.
ZDR	5304,500	5280,500	2603,500	-0,09491	0,924389	-0,09508	0,924249	73	72
PAZ	5307,000	5278,000	2606,000	-0,08502	0,932245	-0,08517	0,932126	73	72
FIN	5384,000	5201,000	2573,000	0,21552	0,829364	0,21578	0,829161	73	72
VLC	5670,500	4914,500	2286,500	1,34847	0,177509	1,35000	0,177016	73	72
MAN	5537,000	5048,000	2420,000	0,82055	0,411904	0,82187	0,411151	73	72
DET	5644,000	4941,000	2313,000	1,24368	0,213620	1,24858	0,211821	73	72
VLO	5391,000	5194,000	2566,000	0,24320	0,807851	0,24377	0,807410	73	72
SEX	3741,500	4133,500	1661,500	-1,43235	0,152045	-1,43524	0,151219	64	61
PZP	5701,000	4884,000	2256,000	1,46908	0,141812	1,47256	0,140870	73	72
BYD	5397,000	5188,000	2560,000	0,26693	0,789527	0,26751	0,789078	73	72
SUM	4032,000	3843,000	1952,000	-0,00247	0,998030	-0,00247	0,998029	64	61

Mann-Whitneyův U test (Ženy) Dle proměn. Pracovní úvazek Označené testy jsou významné na hladině $p <,05000$									
Prom.	Sčt poř. plný	Sčt poř. část.	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. plný	N platn. část.
ZDR	278,500	306,500	075,500	1,26970	0,204191	1,27209	,203342	124	21
PAZ	229,000	356,000	125,000	0,99160	0,321391	0,99339	,320520	124	21
FIN	090,500	494,500	263,500	0,21349	0,830945	0,21374	,830749	124	21
VLC	005,000	580,000	255,000	0,26124	0,793904	-0,26154	,793673	124	21
MAN	090,000	495,000	264,000	0,21068	0,833136	0,21102	,832874	124	21
DET	105,000	480,000	249,000	0,29495	0,768030	0,29620	,767079	124	21
VLO	117,500	467,500	236,500	0,36518	0,714977	0,36599	,714373	124	21
SEX	591,500	158,500	705,500	1,17766	0,238932	-1,17998	,238009	108	16
PZP	972,000	613,000	222,000	0,44664	0,655133	-0,44765	,654404	124	21
BYD	189,500	395,500	164,500	0,76969	0,441486	0,77129	,440539	124	21
SUM	714,000	036,000	828,000	0,26460	0,791317	-0,26463	,791294	108	16

Mann-Whitneyův U test (Muži, N=148) Dle proměn. Počet dětí Označené testy jsou významné na hladině $p <,05000$									
Prom.	Sčt poř. 2 a více dětí	Sčt poř. 1 dítě	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. 2 a více dětí	N platn. 1 dítě
ZDR	9942,50	1083,500	897,5000	-0,26208	0,793257	-0,26277	0,792726	134	14
PAZ	9914,50	1111,500	869,5000	-0,44554	0,655927	-0,44623	0,655432	134	14
FIN	9874,00	1152,000	829,0000	-0,71090	0,477144	-0,71194	0,476501	134	14
VLC	9947,00	931,000	826,0000	0,68958	0,490457	0,69040	0,489942	133	14
MAN	10029,50	996,500	891,5000	0,30140	0,763112	0,30227	0,762443	134	14
DET	9791,00	1235,000	746,0000	-1,25473	0,209578	-1,25869	0,208144	134	14
VLO	9722,00	1156,000	811,0000	-0,78857	0,430367	-0,79068	0,429133	133	14
SEX	7385,00	743,000	665,0000	0,20194	0,839967	0,20228	0,839695	115	12
PZP	9879,50	1146,500	834,5000	-0,67487	0,499761	-0,67632	0,498836	134	14
BYD	9637,00	1389,000	592,0000	-2,26375	0,023590	-2,27271	0,023044	134	14
SUM	7082,00	793,000	641,0000	-0,30589	0,759687	-0,30596	0,759636	113	12

Mann-Whitneyův U test (Ženy, N=148) Dle proměn. Počet dětí Označené testy jsou významné na hladině $p <,05000$									
Prom.	Sčt poř. 2 a více dětí	Sčt poř. 1 dítě	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. 2 a více dětí	N platn. 1 dítě
ZDR	9845,000	1181,000	800,0000	-0,90091	0,367634	-0,90261	0,366732	134	14
PAZ	9826,000	1200,000	781,0000	-1,02540	0,305173	-1,02719	0,304334	134	14
FIN	9844,000	1182,000	799,0000	-0,90747	0,364161	-0,90852	0,363602	134	14
VLC	9939,000	1087,000	894,0000	-0,28502	0,775632	-0,28535	0,775377	134	14
MAN	9736,500	1289,500	691,5000	-1,61182	0,107002	-1,61441	0,106440	134	14
DET	9628,000	1398,000	583,0000	-2,32272	0,020195	-2,33216	0,019693	134	14
VLO	9657,000	1369,000	612,0000	-2,13271	0,032949	-2,13748	0,032560	134	14
SEX	7162,500	838,500	721,5000	-0,10025	0,920145	-0,10045	0,919988	113	13
PZP	9669,000	1357,000	624,0000	-2,05409	0,039968	-2,05894	0,039500	134	14
BYD	9729,000	1297,000	684,0000	-1,66096	0,096723	-1,66444	0,096025	134	14
SUM	6989,000	1012,000	548,0000	-1,49173	0,135770	-1,49191	0,135725	113	13

Mann-Whitneyův U test (Muži) Dle proměn. Věk nejmladšího dítěte Označené testy jsou významné na hladině $p <,05000$									
Prom	Sčt poř. předšk.	Sčt poř. nepředšk.	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. předšk.	N platn. nepředšk.
ZDR	2235,000	8791,000	1569,000	-1,99553	0,045986	-2,00077	0,045418	36	112
PAZ	2450,500	8575,500	1784,500	-1,03240	0,301884	-1,03399	0,301140	36	112
FIN	2546,000	8480,000	1880,000	-0,60559	0,544789	-0,60647	0,544202	36	112
VLC	2405,500	8472,500	1739,500	-1,16216	0,245170	-1,16354	0,244610	36	111
MAN	2347,500	8678,500	1681,500	-1,49274	0,135507	-1,49709	0,134372	36	112
DET	2884,500	8141,500	1813,500	0,90279	0,366636	0,90564	0,365126	36	112
VLO	2359,000	8519,000	1693,000	-1,37162	0,170182	-1,37529	0,169041	36	111
SEX	2121,000	6007,000	1542,000	0,04673	0,962729	0,04681	0,962665	33	94
PZP	2500,500	8525,500	1834,500	-0,80894	0,418551	-0,81068	0,417548	36	112
BYD	2372,000	8654,000	1706,000	-1,38324	0,166592	-1,38872	0,164920	36	112
SUM	1865,000	6010,000	1304,000	-1,19578	0,231782	-1,19604	0,231681	33	92

Mann-Whitneyův U test (Ženy) Dle proměn. Věk nejmladšího dítěte Označené testy jsou významné na hladině $p <,05000$									
Prom	Sčt poř. předšk.	Sčt poř. nepředšk.	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. předšk.	N platn. nepředšk.
ZDR	2805,000	8221,000	1893,000	0,54749	0,584045	0,54852	0,583336	36	112
PAZ	2556,500	8469,500	1890,500	-0,55866	0,576394	-0,55963	0,575733	36	112
FIN	2506,000	8520,000	1840,000	-0,78436	0,432831	-0,78527	0,432295	36	112
VLC	2354,000	8672,000	1688,000	-1,46369	0,143280	-1,46539	0,142815	36	112
MAN	2663,000	8363,000	1997,000	-0,08268	0,934105	-0,08281	0,933999	36	112
DET	2660,000	8366,000	1994,000	-0,09609	0,923450	-0,09648	0,923140	36	112
VLO	2630,000	8396,000	1964,000	-0,23017	0,817962	-0,23068	0,817562	36	112
SEX	2121,500	5879,500	1508,500	0,14149	0,887482	0,14177	0,887261	33	93
PZP	2646,500	8379,500	1980,500	-0,15642	0,875698	-0,15679	0,875407	36	112
BYD	2234,500	8791,500	1568,500	-1,99777	0,045743	-2,00196	0,045290	36	112
SUM	1890,500	6110,500	1329,500	-1,13471	0,256499	-1,13484	0,256443	33	93

Mann-Whitneyův U test (Ženy) Dle proměn. Vzdelání Označené testy jsou významné na hladině $p <,05000$									
Prom	Sčt poř. VŠ	Sčt poř. NeVŠ	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. VŠ	N platn. NeVŠ
WFC	4549,500	6476,500	2381,500	0,89556	0,370486	0,89694	0,369751	58	90
FWC	4803,000	6223,000	2128,000	1,89129	0,058586	1,89969	0,057475	58	90
WLB	3933,000	7093,000	2222,000	-1,52207	0,127993	-1,52616	0,126971	58	90

Mann-Whitneyův U test (Muži)									
Dle proměn. Pracovní oblast									
Označené testy jsou významné na hladině $p <,05000$									
Prom	Sčt poř. státní	Sčt poř. soukromá	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. státní	N platn. soukromá
WFC	1916,000	8669,000	1451,000	-1,33494	0,181897	-1,33649	0,181391	30	115
FWC	1973,500	8611,500	1508,500	-1,05429	0,291753	-1,05932	0,289454	30	115
WLB	2583,500	8001,500	1331,500	1,91821	0,055085	1,92277	0,054509	30	115

Mann-Whitneyův U test (Ženy)									
Dle proměn. Počet dětí									
Označené testy jsou významné na hladině $p <,05000$									
Prom	Sčt poř. 2 a více dětí	Sčt poř. 1 dítě	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. 2 a více dětí	N platn. 1 dítě
WFC	9997,50	1028,500	923,5000	0,091730	0,926913	0,091870	0,926801	134	14
FWC	10124,00	902,000	797,0000	0,920571	0,357275	0,924658	0,355145	134	14
WLB	9906,50	1119,500	861,5000	-0,497960	0,618512	-0,499300	0,617569	134	14

Mann-Whitneyův U test (Muži)									
Dle proměn. Věk dětí									
Označené testy jsou významné na hladině $p <,05000$									
Prom	Sčt poř. předšk.	Sčt poř. nepředšk.	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. předšk.	N platn. nepředšk.
WFC	2427,000	8599,000	1761,000	-1,13743	0,255359	-1,13873	0,254816	36	112
FWC	2675,500	8350,500	2009,500	-0,02682	0,978607	-0,02696	0,978491	36	112
WLB	2667,000	8359,000	2001,000	-0,06480	0,948330	-0,06496	0,948209	36	112

Spearmanovy korelace (Muži, N=148)			
ChD vynechány párově			
Označ. korelace jsou významné na hl. $p <,05000$			
Proměnná	WFC	FWC	WLB
Věk	0,072857	0,136006	-0,074888
Doba manž.	0,081725	0,066833	-0,087965

Spearmanovy korelace (Ženy, N=148)			
ChD vynechány párově			
Označ. korelace jsou významné na hl. $p <,05000$			
Proměnná	WFC	FWC	WLB
Věk	-0,071321	-0,106894	0,051745
Doba manž.	-0,060766	-0,094723	0,064658