

SOC 706 – Metodologie sociálního výskumu
ročník prvý, 2005/2006

úloha č. 7: **Vypracujte konečnou podobu svého výzkumného návrhu.** Struktura návrhu musí odpovídat prvkům návrhu, jak je uvádí Babbie na s. 113-114

Vzt'ah d'ížky čerpania rodičovskej dovolenky a subjektívne identifikovanými bariérami zamestnanosti.

Vedúca tímu: Katarína Minarovičová, e-mail: minarovicova@mail.muni.cz, UČO: 182065

Členovia tímu: Andrea Brndiarová, UČO: 143687

Vladimír Kozub, UČO: 181734

1. Obsah

1. Obsah.....	2
2. Výskumný problém a cieľ výskumu	2
3. Subjekty výskumu	3
4. Meranie.....	4
5. Metóda zbierania údajov	8
6. Analýza dát	8
7. Časový plán výskumu	8
8. Rozpočet.....	9
9. Bibliografia	9

2. Výskumný problém a cieľ výskumu

Výskumný problém:

Vzťah medzi dĺžkou čerpania rodičovskej dovolenky a subjektívne identifikovanými bariérami zamestnanosti.

Výskumná otázka:

Narastajú pre ženy a mužov bariéry zamestnanosti s dĺžkou čerpania rodičovskej dovolenky?

Zdôvodnenie:

Témou nášho výskumného problému je vzťah medzi dĺžkou čerpania rodičovskej dovolenky a bariérami, ktoré pociťujú rodičia pri čerpaní danej dovolenky. Rodičovská dovolenka je vnímaná ako objektívny faktor znevýhodnenia na pracovnom trhu. Na problematiku sa dá pozrieť z dvoch uhľov pohľadu a to zo strany zamestnanca a zamestnávateľa. Zo strany zamestnávateľov je prirodzený záujem zapojiť zamestnanca čo najskôr do pracovného procesu, jednak z nákladového hľadiska, ale na druhej strane aj z ohľadu na predpokladanú stratu zručností, návykov a sociálnych väzieb s dlhšou dobou čerpania rodičovskej dovolenky. My sme sa rozhodli zamerať výskum na názory a myšlienky rodičov na rodičovskej dovolenke, nakoľko podľa nášho názoru sa tejto strane dostáva menej pozornosti a výsledky by mohli priniesť

niekoľko zaujímavých zistení. Radi by sme výskumom identifikovali bariéry, ktoré subjektívne rodičia pociťujú a sledovali vývoj a zmenu týchto faktorov v čase. Bariérami rozumieme faktory, ktoré samotní rodičia pociťujú ako negatívne predpoklady na opätovné úspešné zaradenie sa do pracovného procesu.

Účel výskumu:

Význam danej štúdie vidíme v dvoch rovinách. Po prvé veríme, že poskytne zaujímavé výsledky, ktoré nielen potvrdia našu hypotézu o narastaní subjektívnych bariér s predlžujúcou sa dobou čerpania rodičovskej dovolenky, ale po druhé aj odhalia subjektívne faktory znevýhodnenia, ktoré rodičia pociťujú a ktorým prikladajú najväčšiu pozornosť. Nesporným plusom bude sledovať vývoj týchto faktorov v čase. Môžu byť podkladom na objektivizáciu týchto negatívnych očakávaní cez porovnanie s názormi zamestnávateľov a ich naplnením po príchode do zamestnania. Výsledky môžu slúžiť pre rôzne poradenské centrá, ktoré pomáhajú budúcim rodičom, pri prevencii a odbúravaní strachu z čerpania rodičovskej dovolenky a vytváraní si subjektívnych bariér z opätovného zaradenia do pracovného procesu. V neposlednom rade môžu pomôcť zamestnávateľom nájsť spôsoby, ako tieto bariéry eliminovať a otvoriť diskusiu o čase zotrvania na rodičovskej dovolenke v nadväznosti na pracovnú činnosť. Tiež im umožní nájsť optimálne opatrenia na vytvorenie podmienok, kedy je zamestnávateľ ústretový k rodine. Riziká výskumu sú v jeho komplexnosti, dostatočnom množstve dát a správne použitej metóde.

3. Subjekty výskumu

Výskumná jednotka:

Ženy a muži na rodičovskej dovolenke.

Subjektom skúmania budú rodičia na rodičovskej dovolenke, a to bez ohľadu na pohlavie. Skúmané osoby nám poskytujú niekoľko výhod. Po prvé môžeme zistiť, či existuje rozdiel vo vnímaní bariér medzi mužmi a ženami. Po druhé, očakávame od danej cieľovej skupiny ochotu spolupracovať, nakoľko je známe, že rodičia na rodičovskej dovolenke oceňujú komunikáciu s externým svetom, ktorá ich nachvíľu vytrhne z každodenného stereotypu. Rovnako nevidíme

z ich strany časový problém na vyplnenie dotazníku na pravidelnú komunikáciu. Nevýhodou môže byť zameranie na rodičov z Bratislavy. Ich životný štýl sa líši od veľkej časti Slovenska a preto nám náš výskum neodhalí myslenie ľudí z rôznych regiónov, resp. neporovná bariéry medzi rodičmi v mestách a na vidieku. Zo základného súboru – rodičov na rodičovskej dovolenke tak získame výberový súbor, ktorý by nebol reprezentatívnym, ale stratifikovaným a zámerným. Druhou nevýhodou je fakt, že pravdepodobne nedosiahneme proporcionálne zastúpenie mužov a žien, nakoľko na rodičovskú dovolenku nastupuje stále viac žien ako mužov. Preto porovnanie výsledkov medzi pohlaviami môže mať nižšiu validitu. Dôležité je opäť pripomenúť, že skúmame iba jeden pohľad na problém a to zo strany rodičov, zamestnávateľa vo výskume nie sú zastúpení. Pri úvahe o etickej stránke výskume a možnosti ublížiť respondentom ako jediné riziko vidíme možnosť, že našim dotazníkom subjekt začne o téme uvažovať a uvedomí si určité bariéry, nad ktorými sa pred tým nezamýšľal, čoby mu mohlo priniesť dodatočnú frustráciu, resp. obavy z opätovného zaradenia do pracovného procesu. Veríme, že citlivým prístupom dokážeme zmierniť toto riziko na minimum.

4. Meranie

Zameranie výskumu bude mať kvantitatívny charakter a môžeme ho označiť za relačný, keďže budem skúmať vzťah – reláciu dvoch premenných.

Kľúčové koncepty:

rodičovská dovolenka

bariéry zamestnanosti rodičov po rodičovskej dovolenke

Teoretická hypotéza:

S narastajúcou dĺžkou rodičovskej dovolenky sa prehľbuje vnímanie bariér zamestnanosti rodičov po rodičovskej dovolenke.

Pracovné hypotézy:

S narastajúcim počtom mesiacov strávených na rodičovskej dovolenke sa prehľbuje vnímanie bariér zamestnanosti rodičov po rodičovskej dovolenke ako rodových stereotypov.

Muži na rodičovskej dovolenke pociťujú menej intenzívne bariéry zamestnanosti rodičov po rodičovskej dovolenke ako ženy na rodičovskej dovolenke.

Pociťovanie bariér zamestnanosti rodičov po rodičovskej dovolenke sa mení vzhľadom na vek rodičov na rodičovskej dovolenke.

Pociťovanie bariér zamestnanosti rodičov po rodičovskej dovolenke sa mení vzhľadom na vzdelanie rodičov na rodičovskej dovolenke.

Operacionalizácia konceptov:

❖ koncept rodičovská dovolenka

Pri vymedzení konceptu **rodičovská dovolenka** vychádzame z definície danej zákonníkom práce (Z.z. č. 433/2003 §166): „Na prehlbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do troch rokov veku dieťaťa. Ak ide o dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do šiestich rokov veku dieťaťa. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však vždy najmenej na jeden mesiac.“

❖ dimenzie konceptu rodičovská dovolenka

časová dimenzia

❖ indikátory:

časová dimenzia:

Koľko mesiacov trvá vaša súčasná rodičovská dovolenka? _____

Koľko máte detí? _____

Boli ste už na rodičovskej dovolenke pred práve prebiehajúcou? *áno* *nie*

Ak áno, koľkokrát ste boli na rodičovskej dovolenke a dlho trvali /počet mesiacov/ ? – ___krát
_____ mesiacov

❖ ***koncept bariéry zamestnanosti rodičov po rodičovskej dovolenke***

Rodičovská dovolenka je najmä pre ženy jedným zo znevýhodňujúcich faktorov pri návrate do zamestnania. Zamestnávateľia sa stavajú k rodičovskej dovolenke stále rigidne a neponúkajú rodičom na rodičovskej dovolenke na výber z možností, ako sa zapojiť do pracovného trhu po skončení rodičovskej dovolenky. Ženy a rodiny sa prispôsobujú nepružným požiadavkám trhu práce (Simerská 2005:16-17).

V Slovenskej a Českej spoločnosti sa ustálil model dvojpríjmovej rodiny. Napriek tomu je v spoločnosti ustálená ideálna tradičná predstava o usporiadaní rodových rolí. Podľa tejto predstavy sa má o finančné zabezpečenie rodiny postarať predovšetkým muž a hlavnú zodpovednosť o deti a domácnosť má viesť žena (Hašková 2005:22).

❖ ***dimenzie konceptu bariéry zamestnanosti rodičov po rodičovskej dovolenke***

rodové stereotypy

rodové roly

ne-ústretovosť zamestnávateľa k rodine

strata pracovných návykov

obmedzenie spoločenských kontaktov

strata kontaktu s rozvojom a vývojom v danej pracovnej oblasti

zaradenie sa na pracovnom trhu

❖ ***indikátory:***

rodové stereotypy:

Žena nemá schopnosti pre riadiacu prácu. *súhlasím nesúhlasím neviem posúdiť*

Muž je živiteľ rodiny. *súhlasím nesúhlasím neviem posúdiť*

Starostlivosť o deti je záležitosťou ženy. *súhlasím nesúhlasím neviem posúdiť*

zaradenie sa na pracovnom trhu:

Ktorá z daných situácií vystihuje vaše zaradenie sa na pracovný trh po skončení rodičovskej dovolenky?

a) *ešte som nepracoval/a*

- b) *vrátim sa do predchádzajúceho zamestnania*
- c) *hľadám si nové pracovné miesto*
- d) *iné _____*

ne-ústretoivosť zamestnávateľa k rodine:

Ktorá z daných aktivít zamestnávateľa by vám pomohla pri zosúladiovaní pracovných a rodinných povinností?

- a) *finančný príspevok na varovanie detí*
- b) *vytvorenie detského kútika priamo vo firme*
- c) *flexibilná pracovná doba*
- d) *podnikové akcie pre deti zamestnancov/kýň*
- e) *finančný príspevok pre zamestnancov/kyne, ktorí/é sú na rodičovskej dovolenke*
- f) *iné aktivity (napíšte ktoré) _____*

rodové roly:

Kto u vás doma zvyčajne vykonáva dané činnosti?

- umývanie riadu *ja partner/ka striedavo niekto iný*
- vysávanie *ja partner/ka striedavo niekto iný*
- žehlenie *ja partner/ka striedavo niekto iný*
- pranie *ja partner/ka striedavo niekto iný*
- prebaľovanie dieťaťa *ja partner/ka striedavo niekto iný*
- chodenie na prechádzky s dieťaťom *ja partner/ka striedavo niekto iný*
- varenie *ja partner/ka striedavo niekto iný*
- upratovanie *ja partner/ka striedavo niekto iný*
- kúpanie dieťaťa *ja partner/ka striedavo niekto iný*
- učenie sa s dieťaťom *ja partner/ka striedavo niekto iný*
- drobné opravy v domácnosti *ja partner/ka striedavo niekto iný*
- nakupovanie *ja partner/ka striedavo niekto iný*
- kŕmenie dieťaťa *ja partner/ka striedavo niekto iný*
- návšteva lekára/ky s dieťaťom *ja partner/ka striedavo niekto iný*

5. Metóda zbierania údajov

Výskum bude uskutočňovaný ako prieskum, pričom veľká časť zberu informácií pozostáva z práce v teréne. Bude sa jednať o nový výskum a získanie nových dát. Formou získavania spätnej väzby a technikou výskumu bude dotazník. Pri tvorbe dotazníka bude treba vytvoriť kľúčové koncepty nášho výskumu a tie následne operacionalizovať indikátormi. Dotazník bude pozostávať z otázok uzavretých ako aj otvorených. Pri hľadaní konceptov budeme vychádzať z relevantnej odbornej literatúry, ktorá súvisí s našim výskumným problémom.

Dotazník budeme administrovať rodičom – mužom aj ženám na rodičovskej dovolenke. Najlepšou stratégiou získavania dotazovaných osôb sa nám vidí oslovenie rodičov priamo na detských ihriskách, prípadne v rodičovských (materských) centrách v Bratislave. Vzhľadom na našu výskumnú otázku, kedy je pre náš výskum dôležitá aj premenná – dĺžka rodičovskej dovolenky, sa budeme snažiť, aby boli do výskumného súboru zahrnutí rodičia s rôznou dĺžkou rodičovskej dovolenky. Zároveň s vyplnením prvého dotazníku sa rodičov opýtame na ochotu s nami ďalej spolupracovať pri longitudinálnej štúdiu a v pravidelných termínoch (ako optimálne sa nám javí časový horizont 9 mesiacov) opätovne vyplňať dotazník. Ideálnym pre výskum by bolo získať pre longitudinálnu štúdiu začínajúcich oteckov a mamičky tak, aby sme mohli sledovať identifikáciu bariér z ich subjektívneho hľadiska od začiatku až po nástup do zamestnania. Tu by sme ich poslednýkrát kontaktovali a poprosili o vyplnenie dotazníka, ktorý buď potvrdí, alebo vyvráti ich subjektívne dohady ohľadne bariér. Dotazník bude anonymný.

6. Analýza dát

Odpovede respondentov/iek budeme spracovávať štatisticky, pomocou programu SPSS, analyzovať a následne interpretovať. Hypotézy budeme overovať pomocou štatistických testov.

7. Časový plán výskumu

- Spracovanie literatúry k výskumnému problému, spracovanie výskumov k danej problematike – dva mesiace.
- Vytvorenie dotazníka – jeden mesiac.

- Administrovanie dotazníka rodičom na rodičovskej dovolenke a stratifikácia výberu respondentov/tiek - jeden mesiac.
- Spracovanie údajov z dotazníka a štatistická analýza prvého stupňa – jeden mesiac.
- Analýza a interpretácia údajov, štatistická analýza druhého stupňa, testovanie hypotéz – jeden mesiac.
- Písanie záverov, diskusie a článkov pre odbornú a laickú verejnosť – jeden mesiac.

Predpokladaný celkový čas výskumu: 7 mesiacov.

8. Rozpočet

Do rozpočtu budú zahrnuté výdavky:

- Administratívne, materiálne a technické: papier, toner, zakúpenie softvéru SPSS, komunikačné, notebook, ...
- Na nákup odbornej literatúry
- Personálne : na administrovanie a spracovanie dotazníka (5 ľudí - anketári/ky), expertky, experti výskumu – vypracovanie dotazníka, písanie článkov

9. Bibliografia

Abdela, L. [et al.]. 1994. *Breaking*. London: BBC education.

Abdela, L., Symonds, T. 1991. *Breaking through the glass ceilings : a practical guide to equality at work for women and men*. [USA] : Metropolitan.

Appelbaum, E. 1981. *Back to Work : determinants of women's successful re-entry*. Boston: Auburn House Publishing Company.

Badinter, E. 1999. *XY. Identita muža*. Bratislava: Aspekt.

Berger, P. I., Luckman, T. 1999. *Sociální konstrukce reality*. Praha: Centrum pro studium demokracie a kultury.

Björnberg, U., A. K. Kollind (ed.) 1996. *Men's Family Relations*. Stockholm: Almqvist&Wiksell International.

Curran, D., Renzetti, C. M. 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.

Čermáková, M. [et al.]. 2000. *Proměny současné české rodiny : rodina - gender – stratifikace*. Praha: SLON.

Čermáková, M. 1997. *Rodina a měnící se gender role - sociální analýza české rodiny*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Čurdová, A. [et al.]. 2003. *Rovné příležitosti žen a mužů / stanovisko expertní skupiny*. Praha: Euro-Czech Forum.

DeLaat, J. 1999. *Gender in workplace : a case study approach*. London: Sage Publications.

Denmark, F. (ed.). 1974. *Who discriminates against women*. Beverly Hills/London: SAGE Publications Ltd.

Friedan, B. 1997. *Beyond gender : the new politics of work and family*. Washington: Woodrow Wilson Center Press.

Hašková, H. [et al.]. 2003. *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR.

Hašková, H. 2005. Pracující matky a genderové role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu. In *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 6, č. 1, s. 22-27.

Hochschild, A., A. Machung. 1990. *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*. London: Piatkus.

Horská, S. 2000. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Huňková, M., Rytířová, K., Navrátilová, J. 2003. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí.

Kimmel, M. S., M. Messner. (1989) 1998. *Men's Lives*. London: Allyn and Bacon (4. vydání).

Kostolná, Z., Faltánová, L., Schwvrzová, M. 1988. *Sociálne istoty a ich vplyv na zladovanie profesionálnych a materských funkcií žien*. Bratislava: Výskumný ústav.

Křížková, A., Pavlica, K. 2005. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press.

Křížková, A., Václavíková-Helšusová, L. 2002. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích : analýza odlišností životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

- Kuchařová, V., Zamykalová, L. 2000. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
- Marksová-Tominová, M. (ed.). 2003. *Gender assessment of the impact of EU accession on the status of women in the labour market in CEE : national study*. Praha: Gender Studies.
- Maříková, H. 2004. „Kdo jsou otcové na rodičovské dovolené I?“ Gender, rovné příležitosti, výzkum 1/2004.
- Maříková, H., Radimská, R. 2003. „Podpora využívání rodičovské dovolené muži.“ Praha: MPSV. <http://www.mpsv.cz/files/clanky/712/pruzkum.pdf>
- Matějková, B., Paloncyová, J. 2005. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích s ohledem na situaci v České republice*. Brno: Masarykova Univerzita v Brně, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha.
- Možný, I. 1983. *Rodina vysokoškolsky vzdělaných manželů*. Brno: UJEP.
- Možný, I. 1999. *Sociologie rodiny*. Praha: SLON
- Pleck, J. H. 1985. *Working Wives/Working Husbands*. London: Sage Publications.
- Powell, G. N. (ed.). 1999. *Handbook of gender and work*. London: SAGE.
- Příb, J. [et al.]. 2003. *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Grada.
- Sainsbury, D. 1996. *Gender, equality and welfare state*. Cambridge University Press.
- Simerská, L. 2005. Rovné příležitosti a zlepšování postavení žen v kontextu zahraničních investic do ČR. In Sokáčová, L. (ed.): *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku*. Praha : Gender Studies.
- Simerská, L., Smetáčková, I. 2000. *Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Singly, Fr. de. 1999 (1993). *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál.
- Šindlerová, I. 2005. *Ženy na trhu práce : jak na nezaměstnanost a diskriminaci : prakticky a takticky! Příklady dobré praxe z Evropy (převážně Střední a Východní)*. Praha: W&W NET.
- Tuček, M. [et al.]. 1998. *Česká rodina v transformaci : stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Winkler, J., Žižlavský, M. 2004. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: Fakulta sociálních studií MU Brno.

Oponentura – výzkumný tým:

Tomáš Rezek, učo: 52868, email: rezekt@t-email.cz

Ivo Tesař, učo: 182138, email: i.tesar@agrall.cz

Jiřina Večeřová, učo: 181924, email: pricelessgirl@seznam.cz

Tým si pro svůj výzkum zvolil zajímavé téma. Výzkumná otázka byla jasně a vhodně zformulovaná.

Při obhajobě samotného výzkumu by měli být uvedeny bariéry, jejichž výskyt předpokládají.

V pracovních hypotézách se mluví o věku a jejich vzdělání v souvislosti s pocíťováním bariér zaměstnanosti rodičů po mateřské dovolené, ale v další části návrhu .- operacionalizaci již tyto dvě proměnné nejsou zmíněny – pro odpověď na výzkumnou otázku nejsou tyto proměnné hlavními body.

Operacionalizace: časová dimenze - počet dětí není rozhodující pro zodpovězení výzkumné otázky.

dimenze konceptu bariér zaměstnanosti rodičů po rodičovské dovolené –
nejsou rozvedeny všechny indikátory, indikátor rodové
úlohy nesouvisí s výzkunou otázkou.

Metoda měření a sběru dat byla dobře a zpracována a definována.