

**Masarykova univerzita v Brně – Fakulta sociálních studií – obor Sociologie**

**SOC706 Metodologie sociálních věd – Pavel Osoha, Pavlína Kubešová, Věra Čermáková**

**Úkol č. 8 – hodnocení návrhu jiného pracovního týmu**

---



# VÝZKUMNÝ NÁVRH

METODOLOGIE SOCIÁLNÍCH VĚD, SOC706

PRACOVNÍ TÝM:

**Ľubica Kečkešová**, UČO 181889

**Martin Kolář**, UČO 98784

**Ondřej Stojaspal**, UČO 106017

Vyučující: Mgr. Igor Nosál, Ph.D.

Datum odevzdání: 6.12.2005

Fakulta sociálních studií MU, 2005/2006

# POSTAVENÍ ŽEN NA PRACOVNÍM TRHU

## Vymezení tématu a cíle výzkumu

Jedním z významných témat zkoumání rozdílného postavení mužů a žen ve společnosti je postavení žen na pracovním trhu, jejich pracovní podmínky a problémy ohledně diskriminace.

Postavení žen na pracovním trhu je spojeno s historickým vývojem postavení žen a jejich postupným pronikáním do oblastí, dříve vyhrazených pouze mužům. I když minulé století přineslo řadu zásadních změn, v české (a slovenské) společnosti se tyto změny prosazují jen pomalu. Ženy si i nadále ve velké míře vybírají povolání, ve kterých se odměňuje péče o druhé - povolání zdravotní sestry, učitelky, sociální pracovníce. Ve výkonu těchto povolání se požadují takové vlastnosti a schopnosti, které ženám společnost tradičně připisuje (submisivita, péče o druhé...) a které jsou vštěpovány tradiční výchovou žen.

Současně ale v posledních letech zaznamenáváme u nás posun žen do středních i vysokých manažerských pozic i tendenci žen pouštět se do podnikání.

Cílem výzkumu je přispět k poznání procesů, které se podílí na tendenci žen směřovat do nejvyšších pozic na pracovním trhu, které jsou tradičně vyhrazena mužům. V našem výzkumu nás zajímá, zda je tradiční výchova žen v jejich původních rodinách oblastí, která nějakým způsobem ovlivňuje postavení žen na pracovním trhu. Zda pozorovaný jev vyššího výskytu žen v manažerských pozicích souvisí s faktem, že tradiční výchova žen, jak ji známe z minulosti, ustupuje v moderní společnosti jiným formám výchovy a poskytuje ženám jiný pohled na sebeuplatnění v životě.

Cílem výzkumu je tedy zodpovědět otázku, které události ve vývoji mezi 6 – 18 rokem života a metody rodičovské výchovy vedou ženy k postupu na funkce, které jsou většinou obsazovány muži - zjistit příčiny odchylky od genderového stereotypu.

Přínos tohoto výzkumu je v popsání a vysvětlení genderové nerovnosti, vedoucí k – buď zvýhodnění – nebo diskriminaci žen na trhu práce.

Dobré uvedení do tématu, ale cíle nejsou jasně definované – je to trochu zmatené.

## Výzkumná jednotka

Jako výzkumnou jednotku bychom v našem případě zvolili skupinu žen (min. 100), různého věku, jejichž shodným znakem by byla zastávaná pozice v nějaké řídicí funkci, ať už

jako vlastník, jednatel, akcionář, nebo člen představenstva, dozorčí rady a ředitel obchodních společností. Neomezovali bychom se však jen na soukromou sféru, ale náš vzorek by taktéž tvořili ženy aktivně činné na rozhodovacích pozicích správy a samosprávy, angažované v politických stranách apod., neboť nám nejde jen o ekonomickou stránku věci.

Výhodou by v tomto případě byla jasně definovaná jednotka a oblast výzkumu, jisté komplikace by mohli nastat při shromažďování dat od jednotlivců, ale v tomto výzkumu bychom mohli využít skutečnosti, že takto aktivní osoby je možno najít např. v obchodním rejstříku, či se obrátit na jednotlivé profesní sdružení – např. komoru advokátů apod. Takto bychom mohli získat skutečně hodnotné informace, které by usnadnily komunikaci s jednotkou a tím nám i umožnily tento výzkum provést.

V pořádku.

### **Výzkumný problém**

Základním výzkumným problémem je vliv tradiční výchovy žen v původní rodině na uplatnění těchto žen v manažerských pozicích.

### **Výzkumná otázka**

Existuje vztah mezi tradiční výchovou žen v původní rodině a jejich pozdějším uplatněním v manažerských pozicích?

Vaše hypotéza je: „Většina žen pracujících v manažerských pozicích, byla vychována ve spíš netradičních rodinách.“ To je předpoklad, který berete jako platný, a tak už by už neměl být předmětem výzkumné otázky. Ta by se měla vztahovat spíše k tomu, jaký je tento vztah mezi tradiční výchovou a uplatněním v manažerských funkcích.

Otázka, kterou jste uvedli zde, je navíc zcela jiná než ta, která se vyskytuje mezi cíly výzkumu. („Cílem výzkumu je tedy zodpovědět otázku, které události ve vývoji mezi 6 – 18 rokem života a metody rodičovské výchovy vedou ženy k postupu na funkce, které jsou většinou obsazovány muži – zjistit příčiny odchylky od genderového stereotypu.“)

**Klíčové koncepty:** Rodina, Pracovní pozice

### **1. Rodina:**

Dimenze konceptu „**Rodina**“: **tradiční**, netradiční, moderní, neformální, formální, autoritativní, tolerantní, problematická, úplná, neúplná, mafiánská, biologická, atd.

Rodina (podle sociologické definice na serveru [www.wikipedie.cz](http://www.wikipedie.cz)) představuje skupinu osob přímo spjatých příbuzenskými vztahy, jejíž dospělí členové jsou odpovědní za výchovu dětí. Příbuzenství je vztah, který mezi jedinci vzniká sňatkem, pokrevními vazbami v otcovské či mateřské linii, a také adopcí.

Rodina (podle internetové encyklopedie [www.cojeto.cz](http://www.cojeto.cz)) je malá společenská skupina založená na manželství či pokrevním příbuzenství. Její členové (muž a žena, rodiče a děti, sourozenci, příbuzní, adoptované osoby) jsou spojeni společným soužitím, vzájemnou morální odpovědností a vzájemnou pomocí. Rodina je nejdůležitější formou organizace soukromého života. Její formy a funkce však závisí na výrobně společenských vztazích a kulturní úrovni společnosti. Život rodiny je charakterizován specifickým spojením biologických, hospodářských, morálních, psychologických, právních a jiných procesů, v nichž se realizují jednotlivé funkce rodiny: reprodukční, ekonomická, výchovná, ochranná a další. Rodina zpětně působí na společenský život zvláště prostřednictvím výchovy mladé generace, ovlivňováním vývoje osobnosti členů rodiny a prací v domácnosti...

...Nový typ rodinných vztahů se vytváří se vznikem proletariátu. V dnešní době vychází rodina ze zrovnoprávnění ženy ve všech oblastech života a zakládá se na principech lásky, vzájemné úcty a péče o výchovu dětí.

Koncept tradiční rodiny (podle Giddens, 2004) můžeme vymežit na základě typických znaků v pěti oblastech:

- organizační: způsobu rozdělování domácích povinností mezi jednotlivé členy
- kulturní: rodinné hodnoty a názory
- třídní: promítnutí příslušnosti ke třídě do struktury rodiny
- variace životní dráhy: rozdíly v životních dráhách příslušníku rodin
- věkové skupiny: vazby mezi generacemi v rodině

Indikátory tradiční rodiny:

- nerozvedení rodiče
- minimálně 2 děti

- rozhodnutí v rodině ve větší míře činí otec
- matka nepracuje nebo pracuje, ale jen na částečný úvazek
- otec má větší příjem než matka
- žena vykonává ženské práce v domácnosti, otec mužské
- výchova dcer k ženským hodnotám a poslaní (hlídání rodinného krbu)
- výchova synů k mužským hodnotám a cílům
- malá podpora vyššího vzdělání pro dcery
- podpora brzkého vdávání dcery

Zejména první dva indikátory jsou zásadní, pokud nebudou u zkoumané ženy nalezeny, nemůže se jednat o tradiční rodinu, ve smyslu tohoto výzkumu. Ostatní indikátory chápeme jako podpurné, určují jednotlivou míru tradičnosti výchovy v té dané rodině, čili čím víc jich bude u respondetky nalezeno, tím více bude její rodina považována za tradiční.

Tato část je zpracována velmi dobře – indikátory jsou výstižné. Jen drobná připomínka, týkající se vysvětlení pojmu „rodina“: Nejde o slohovou práci, ale o práci vědeckou – tudíž by měla mít více strohý, jasný ráz.

A ještě jedna poznámka (spíše pod čarou): Dalo by se polemizovat nad tím, zda je opravdu nejdůležitějším znakem tradiční rodiny „mít minimálně 2 děti“ – co když jich rodiče nemůžou mít více např. ze zdravotních důvodů? Tím se přece „tradiční rodina“ nevyklučuje.

## 2. Pracovní pozice

Dimenze konceptu „**Pracovní pozice**“: **manažerská**, dělnická, čestná, běžná, náddenická, vysoká, nízká, výkonná, atd.

### Indikátory manažerské pozice:

- podnikatelka, majitelka firmy či podniku, jednatelka, členka představenstva nebo dozorčí rady obchodní společnosti, ředitelka, náměstkyně, předsedkyně, poslankyně, senátorka, vedoucí odboru,

Pokud respondent vybere jednu z těchto pozic, bude pro účely tohoto výzkumu považován za manažera. Všechny pozice obnášejí vícero skutečných provedení, například

funkcí předsedkyně je myšleno cokoliv, od občanského sdružení či soudu, po politickou stranou a senát. Obdobně pak i u dalších indikátoru. Respondent na toto bude upozorněn. Nejde tedy o manažera ve smyslu řídit lidi, ale vůbec něco řídit a vést, třeba vlastní firmu. Čili to nejširší pojetí manažerské pracovní pozice.

V pořádku.

### **Teoretická hypotéza:**

Většina žen pracujících v manažerských pozicích, byla vychována ve spíš netradičních rodinách.

Dobře formulovaná hypotéza.

### **Pracovní hypotézy**

- Ženy pracující v manažerských pozicích většinou vyrůstali v rodině, kde matka nebyla ženou v domácnosti
- Ženy pracující v manažerských pozicích většinou vyrůstali v rodině, kde matka měla stejný nebo vyšší příjem než otec
- Většina žen pracujících v manažerských pozicích vyrůstala v rodině, ve které byly vedené k dosažení nejvyššího možného vzdělání
- Model rodinné výchovy, ve které jsou dcery vedené k tradičním ženským hodnotám, nepodporuje rozhodnutí žen vést vlastní firmu
- Čím vyšší je vzdělání ženy, tím je pravděpodobnější, že se uplatní v manažerských pozicích či vedoucích funkcích

(V poslední pracovní hypotéze se jedná o relaci mezi dosaženým vzděláním a manažerskou pozicí ženy. Domníváme se, že je nutno tuto hypotézu prověřit, i když neodpovídá celkovému záměru výzkumu. Disman (2005) píše, že při prověřování vztahu mezi proměnnými je třeba odizolovat (pomocí techniky statistické analýzy) tzv. vnější proměnné, které mohou ovlivňovat vztah mezi studovanými jevy. Relaci mezi dosaženým vzděláním a manažerskou pozicí ženy tedy zařadíme mezi pracovní hypotézy.)

Dotazník bude zahrnovat i otázky ohledně pocitů jednotlivých žen na jejich uplatnění, ohledně jejich práce a rodiny a také ohledně pohledu na okolí, jak hodnotí její okolí jí a naopak.

V pořádku – velice výstižné.

### **Výzkumná strategie**

Rozhodli jsme se pro výzkum kvantitativní, protože chceme určit z relativně velkého počtu případů základní trend ve společnosti, který se dotýká obsazování žen do středních a vysokých manažerských postí. Budeme sledovat vztah mezi tradiční výchovou žen v rodině, která bude definovaná pomocí malého počtu znaků (vzhledem ke kvantitativně postavenému výzkumu) a povoláním ženy – manažerky.

Jádrem našeho výzkumu bude tedy jedna průřezová studie, založená na dotazníkovém šetření v roce 2006 mezi ženami v manažerských pozicích. Tato studie bude mít za úkol, tázat se na otázky ohledně současných i předchozích zaměstnání, ohledně představ o zaměstnání a ohledně rodiny, ze které dotázané ženy pocházejí (výchova, stav rodiny).

Protože nás ale sekundárně zajímá i vývoj procesů na pracovním trhu, doplníme dva průřezové výzkumy (dotazníky ohledně 90 let.), a pokusíme se vyhodnotit trend ve společnosti. Touto trendovou studií v rámci longitudinálního výzkumu, budou osloveny tři věkové skupiny žen, které nastupovali do pracovního procesu na začátku 80-tých, na začátku 90-tých let a v roce 2000. Otázky se budou vždy týkat toho období, kdy ženy nastupovali do práce. Odhadem se bude jednat o ročníky 1960, 1970 a 1980.

V pořádku – jenom drobná poznámka – možná nebylo nutné zabíhat do takových podrobností. Stačilo by to v krátkosti.

### **Použitá technika sběru dat**

Přes obchodní rejstřík, profesní organizace a personální oddělení firem získáme kontakty na ženy v manažerských pozicích a rozešleme dotazníky. Manažerskou pozicí rozumíme i ženu-podnikatelku. Vzhledem k výzkumné otázce bude dotazník sestaven z otázek ohledně toho, co je přimělo k této práci a jaké měli poměry v rodině (cca 500 dotazníku).

Výhodou takto formulované strategie je pokus o zjištění základních trendů v postavení žen na pracovním trhu. Zejména bychom mohli zjistit, jakým způsobem se přístup žen



k manažerským pozicím změnil z jejich osobního hlediska a z pohledu okolí. Nevýhodu spatřujeme ve složitém zpracování dat z dotazníkového šetření, případně i v možném zkreslení údajů v dotaznících, protože se ptáme i na údaje zpětně v čase, čili odpovídající ženy nebudou možná moci autenticky popsat své tehdejší pocity a názory. Nevýhodou dále může být to, že trend zaměstnávání žen v manažerských pozicích může být daleko více ovlivněn jinými faktory, než tradiční výchovou v rodině, a proto budeme toto dopředu předpokládat a snažit se tak jednotlivá data z dotazníku obezřetně vyhodnotit.

V pořádku.

## Literatura

### Písemné zdroje:

- ABRAMSOVÁ, L. 2005. *Zrození moderní ženy*. Brno : CDK
- ČERMÁKOVÁ, M. 2002. *Na cestě do EU : rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha : Národní kontaktní centrum – ženy a věda. ISBN 80-7330-013-3.
- DISMAN, M. 2005. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha : Karolinum.
- FISCHLOVÁ, D. 2002. *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen - návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*. Praha : VUPSV.
- GIDDENS, A. 2004. *A. Sociologie*. Praha : Argo.
- KŘÍŽKOVÁ, A. 2002. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích : analýza odlišnosti životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení*. Praha : Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-7330-035-4.
- KŘÍŽKOVÁ, A. 2004. *Životní strategie podnikatelek a podnikatelů na přelomu tisíciletí*. Praha : Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-7330-060-5.
- SAMUELSON, P.A. 1995. *Ekonomie*. 2. vyd. Praha : Svoboda. ISBN 80-205-0494-X.
- ZAMYKALOVÁ, L. 2000. *Rovnost příležitost žen a mužů na trhu práce*. Praha : VUPSV.
- *Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen*. Praha : MPSV. 1998. ISBN 80-85529-44-0.
- *Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II*. Praha : MPSV. 2003. ISBN 80-86552-74-8.

### Internetové adresy:

- *Aperio - společnost pro zdravé rodičovství.* [online] Praha: Asociace podnikatelek a manažerek, last revision 2005. [cit. 2005-11-24]. URL: <<http://www.aperio.cz/>>.
- *APM ČR.* [online] Praha: Asociace podnikatelek a manažerek, last revision 2005. [cit. 2005-11-24]. URL: <<http://www.apmcr.cz/>>.
- *Feminismus.cz: o ženách, mužích, feminismu a gender studies.* [online] Praha: Gender Studies, o.p.s., last revision 24.11.2005. [cit. 2005-11-24]. URL: <<http://www.feminismus.cz/>>.
- *FHS UK katedra generových studií.* [online] Praha: Katedra generových studií FHS UK Praha. last revision 2005. [cit. 2005-11-24]. URL: <<http://www.fhs.cuni.cz/gender>>
- *Fórum žen.* [online] Praha: Fórum žen, last revision 2005. [cit. 2005-11-24]. URL: <<http://www.forumzen.cz/>>.
- *Gender centrum FSS MUNI.* [online] Brno: Gender centrum FSS MU v Brně, last revision 21. 11. 2005. [cit. 2005-11-24]. URL: <<http://www.gender.pisi.cz/>>.
- *Gender On-Line.cz: gender - rovné příležitosti - výzkum.* [online] last revision 09.08.2005. [cit. 2005-11-24]. URL: <<http://www.gendersonline.cz>>.
- *Gender Studies, o.p.s.* [online] Praha: Gender Studies, o.p.s., last revision 2005. [cit. 2005-11-24]. URL: <<http://www.genderstudies.cz/>>.
- *Hlídací fena.* [online] Praha: Profem a Gender Studies, last revision 21.11.2005. [cit. 2005-11-24]. URL: <<http://www.hlidacifena.cz/>>.
- *Moravská asociace podnikatelek a manažerek.* [online] Brno: Moravská asociace podnikatelek a manažerek (MAPM), last revision 22.11.2005. [cit. 2005-11-24]. URL: <<http://www.mapm.cz/>>.
- *Most k životu: Rekvalifikační centrum v Trutnově.* [online] Trutnov: Most k životu, last revision 15.8.2005. [cit. 2005-11-24]. URL: <<http://www.mostkzivotu.cz/>>.
- *Národní kontaktní centrum – Ženy a věda.* [online] Praha: Sociologický ústav AV ČR, last revision 2005. [cit. 2005-11-24]. URL: <<http://www.zenyaveda.cz/html/>>.
- *Rovné příležitosti 2005: Soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi v České republice.* [online] Praha: Gender Studies, o.p.s., last revision 2005. [cit. 2005-11-24]. URL: <<http://rovneprilezitosti.ecn.cz/>>.

- *Slovak-Czech Women's Fund*. [online] Praha: Nadační fond Slovak-Czech Women's Fund., last revision 6. 9. 2005. [cit. 2005-11-24]. URL: < <http://www.womensfund.cz/>>.
- *Úřad vlády České republiky*. [online] Praha, last revision 2005. [cit. 2005-11-24]. URL: < <http://www.vlada.cz/>>.
- *Ženská práva jsou lidská práva*. [online] Brno: NEzávislé Sociálně Ekologické HNUTÍ – NESEHNUTÍ, last revision 23.11.2005. [cit. 2005-11-24]. URL: <<http://zenskaprava.ecn.cz/>>.
- *Sociologický časopis*. [online] Praha, last revision 2005. [cit. 2005-11-24]. URL: < <http://sreview.soc.cas.cz/> >.

V pořádku.

Celkově je práce na velmi dobré úrovni.

Pozor ale na gramatické a stylistické chyby, kterých je zde opravdu hodně!