

SOC706

Vypracovali: Kečkešová, Kolář, Stojaspal

Úkol 6: Identifikujte ve svém výzkumném problému (výzkumné otázce) klíčové koncepty. Formulujte teoretickou hypotézu o vztahu mezi klíčovými koncepty svého výzkumu, kterou chcete svým výzkumem dále ověřovat. Teoretické koncepty dále operacionalizujte (tj. navrhněte indikátory) a vytvořte pracovní hypotézu (případně soubor více pracovních hypotéz) pro další ověřování výzkumem.

Úkolem je tedy najít indikátory např. pro měření míry sociální kontroly v sousedství a charakteru (typu) sousedství (nezapomínejte, že oba termíny jsou sociologickými koncepty, vyjasněte si jejich obsah konfrontací s učebnicemi a Sociologickým slovníkem). Nejprve vymezte dimenze svých konceptů (například dimenze sousedství, v nichž se realizuje sociální kontrola) a pak zvolte jednu dimenzi relevantní pro vaši výzkumnou otázku a vytvořte pro tuto dimenzi klíčových konceptů indikátor či soubor indikátorů).

Nepochopila jsem, jak chcete srovnat, že ženy z tradičních rodin se uplatní v manažerských pozicích méně, než ženy z ostatních rodin, když ženy z ostatních rodin nechcete do výzkumu zahrnout? To byste tam museli asi zahrnout ženy ze všech typů rodin, rozlišit, jaké indikátory budou vypovídat o jakých typech rodin (ty bych si v tom případě poněkud zúžila a vyjasnila v závislosti na nějakých existujících teoriích) a tím pádem ale rozšířit výzkum na „vliv typu původní rodiny na umístění ženy v manažerské pozici“. Nebo jinak: zkoumejte jen to, co jste si určili, tedy vliv tradiční rodiny na uplatnění ženy v manažerské pozici, ale v tom případě nemůžete srovnávat počet těchto žen s ostatními, ale pouze to, jak se tradiční výchova v rodině (a jaká) odráží např. na výkonu manažerské role těchto žen (atp)..

Jednotlivá míra tradičnosti – to opravdu není moc sociologické a vyjasněné.. A co to jsou sekundární závěry? Poslední pracovní hypotéza vůbec neodpovídá celkovému záměru výzkumu – jde o relaci mezi dosaženým vzděláním a manažerskou pozicí ženy a ne mezi tradiční rodinou a manažerskou pozicí..

Čtěte jiné výzkumy a přemýšlejte! Začátek a nápad na výzkum není tak špatný, ale je to celkově nedotažené.

Teoretické koncepty jsou např. tradiční/moderní rodina, sociální role, genderové role v rodině, atp. Měli byste je krátce vysvětlit a určit indikátory, které na ně ukazují a v hypotéze určit nějaký vztah mezi nimi a v pracovních hypotézách tento vztah podpořit, popř. vyvrátit opačný.

Výzkumný problém (otázka): (to není otázka, ale název – musíte říct: Jaký je vliv..) Vliv tradiční výchovy v rodině na uplatnění žen v manažerských pozicích.

Klíčové koncepty: Výchova v rodině, Pracovní pozice

- **Dimenze konceptu** „Výchova v rodině“: **tradiční**, netradiční, neformální, formální autoritativní, tolerantní, problematická, atd.
- **Dimenze konceptu** „Pracovní pozice“: **manažerská**, dělnická, čestná, běžná, náddenická, vysoká, nízká, atd.

Teoretická hypotéza: Tradiční výchova v rodině má vliv na uplatnění žen v manažerských pozicích.

Indikátory tradiční výchovy v rodině:

- úplná rodina (nerozvedení rodiče)
- min. 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 posláním (hlídání rodinného krbu)
- výchova synů k mužským hodnotám a cílům
- malá podpora vyššího vzdělání pro dcery
- podpora skorého vydání u dcery

Zejména první dva indikátory jsou zásadní, pokud nebudou u zkoumané ženy nalezeny, nemůže se jednat o tradiční rodinu, ve smyslu tohoto výzkumu a další dotazování by bylo zbytečné. Ostatní indikátory chápeme jako podpůrné, určují jednotlivou míru tradičnosti výchovy v té dané rodině.

Indikátory manažerské pozice:

- podnikatelka, majitelka firmy či podniku, jednatelka, členka představenstva nebo dozorčí rady obch. 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 indikátorů. 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.

Pracovní hypotézy:

- Ženy s tradiční výchovou v rodině se uplatní v manažerských pozicích méně než ženy s jinou výchovou.
- Ženy, které vyrůstaly v rodině, kde matka byla ženou v domácnosti, uplatňují se ve výkonu veřejných funkcí méně než ženy, jejichž matka pracovala.
- Ženy, které nebyly v rodině vedené k dosažení nejvyššího možného vzdělání se uplatňují ve firmách na vedoucích postech méně, než ženy, jejichž vyšší vzdělání rodina podporovala.
- Model rodinné výchovy, ve které jsou dcery vedené k tradičním ženským hodnotám, podporuje rozhodnutí žen vést vlastní firmu méně, než jiný model výchovy.
- Čím vyšší je vzdělání ženy, tím je pravděpodobnější, že se uplatní v

manažerských pozicích či vedoucích funkcích.

Dotazník tedy 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. Z těchto odpovědí, pak budeme vyvozovat sekundární závěry.