

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta filozofická**

**Bakalářská práce**

**Strategie v harmonizaci životů mužů a žen v armádě**

**Kristýna Porebová**

Plzeň 2024

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta filozofická**

**Katedra sociologie**

**Studijní program Sociologie**

**Bakalářská práce**

**Strategie v harmonizaci životů mužů a žen v armádě**

**Kristýna Porebová**

*Vedoucí práce:*

Mgr. Alena Glajchová, Ph.D.

Katedra sociologie

Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2024

Prohlašuji, že jsem práci zpracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

Plzeň, duben 2024

.....

## **Poděkování**

Tímto bych ráda poděkovala mé vedoucí bakalářské práce Mgr. Aleně Glajchové, Ph.D. za její cenné rady, ochotu a pomoc při psaní mé bakalářské práce. Také bych chtěla poděkovat všem zúčastněným respondentům, protože bez nich by tato práce nevznikla. Dále bych ráda poděkovala své rodině a přátelům, kteří mi byli oporou během psaní mé bakalářské práce.

## Obsah

<b>1. ÚVOD</b> .....	1
<b>2. TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	3
<b>2.1 Představení profese vojáka/vojákyň z povolání</b> .....	3
2.1.1 Podmínky přijetí .....	4
2.1.2 Náplň práce .....	4
2.1.3 Rizika povolání .....	6
2.1.4 Benefity Armády ČR .....	7
<b>2.2 Genderové role</b> .....	8
2.2.1 Genderové stereotypy .....	8
2.2.2 Performance genderu .....	9
<b>2.3 Harmonizace pracovního a osobního života</b> .....	10
2.3.1 Konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí .....	10
2.3.2 Koncept Work-Life Balance .....	11
2.3.3 Koncept Work-Life Harmony .....	11
<b>2.4 Armáda a rodina</b> .....	12
2.4.1 Armáda a rodina jako „greedy institution“ .....	13
2.4.2 Adaptace rodiny a blízkého okolí na vojenský život .....	14
2.4.3 Harmonizace práce s rodinným životem při pandemii Covid-19 .....	17
2.4.4 Vliv absence armádního příslušníka na rodinný život .....	18
<b>3. METODOLOGIE</b> .....	20
3.1 Cíl práce .....	20
3.2 Výzkumná otázka .....	20
3.3 Metoda sběru dat, analýza dat a výzkumný vzorek .....	20
3.3.1 Představení respondentů .....	22
<b>4. ANALYTICKÁ ČÁST</b> .....	23
4.1 Motivace vstupu do armády .....	23
4.2 Harmonizace pracovního a osobního života .....	25

4.2.1 Respondenti, kteří neabsolvovali zahraniční misi .....	25
4.2.2 Respondenti, kteří absolvovali zahraniční misi .....	27
4.3 Trávení volné času .....	31
4.4 Sebereflexe výkonu role v armádě .....	33
4.4.1 Vliv pandemie na sebepojetí vojáka/vojákyne z povolání .....	34
4.5 Přínosy působení v Armádě .....	35
4.5.1 Pozitivní přínos .....	35
4.5.2 Negativní přínos .....	36
5. ZÁVĚR .....	38
6. RESUMÉ .....	41
7. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	42
8. SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ .....	46
9. PŘÍLOHY .....	48

# 1. ÚVOD

Armáda je neodmyslitelnou součástí existence mnoha států, včetně České republiky. Najdou se mezi státy i výjimky, které to tak nemají. Tyto státy mají silné vnitrostátní obranné sbory, například policii, pobřežní stráž nebo dohodu o obraně s jinými státy. Česká republika patří mezi země, které mají profesionální armádu, to se podepisuje i na velikosti samotné armády. K bližšímu vývoji počtu vojáků z povolání se věnuji v teoretické části.

Specifičnost práce v armádě spočívá v tom, že vojáci a vojákyně jsou připraveni bránit svoji vlast v případě napadení. Často jsou vysíláni na různá školení, cvičení, mise na delší dobu a také jejich pracovní doba je mnohdy delší než u běžných povolání. Celkově je jejich práce časově a stresově náročná. To vše se podepisuje na soukromém životě mnoha armádních zaměstnanců. Proto musí volit různé strategie ve prospěch skloubení kariéry s osobním životem.

Cílem mé bakalářské práce je zjistit, jak samotní muži a ženy pracující v Armádě České republiky (dále Armáda ČR nebo AČR) vnímají vliv jejich povolání na soukromý život a jaké jsou jejich strategie v harmonizaci kariérního a osobního života, zároveň zjistit, jak řeší vyskytnutí konfliktů mezi pracovní a osobní rolí.

Provedla jsem osm polostrukturovaných rozhovorů s vojáky a vojákyněmi z povolání Armády ČR. K získání respondentů byla využita metoda sněhové koule, která mi umožnila získání většího počtu respondentů. Věk respondentů se pohybuje v rozmezí 25-50 let a každý má minimálně rok odpracovaný v armádě, z toho důvodu, abych zachytila co nejlépe výzkumný cíl. Snažila jsem se zaměřit na různé vojenské hodnosti a rodinné zázemí.

Bakalářská práce se skládá z teoretické, metodologické a analytické části. V teoretické části představuji samotnou profesi vojáka/vojákyně z povolání a vše co obnáší od přijímacího řízení, náplně práce, rizika vyskytující se v daném odvětví a benefity, které poskytuje Armáda ČR a které by mohly usnadnit skloubení kariéry a osobního života. Dále popisuji sociální role a vyskytující se konflikty mezi pracovní a rodinnou rolí. V dalším bodě se zabývám harmonizací kariéry a osobního života, ve kterém se věnuji dvěma konceptům work-life balance a work-life harmony.

V metodologické části definuji metodologický rámec, výzkumné cíle a otázky. V poslední analytické části uvádím výsledky výzkumu.

Tato práce se zabývá tímto tématem hned z několika důvodů. Jako dítě jsem si často hrávala na vojáka a přála si v dospělosti být součástí armády, to se ale během mého dospívání změnilo. Jedním z důvodů je častá medializace a ztráta kouzla, kterým armáda oplývala, když jsem byla dítětem. Dle mého k největší medializace došlo během pandemie, kdy vojáci a vojákyně se dostali do podvědomí širší veřejnosti díky jejich pomoci s hlídáním okresů, hranic a pomocí nemocničním pracovníkům a v dalších oblastech, kde bylo potřeba. V současné době je armáda velmi medializována díky sociálním sítím jako je například Instagram či Facebook anebo jejich díky jejich podcastu, kdy nechávají lidem nahlédnout do jejich vojenského života.



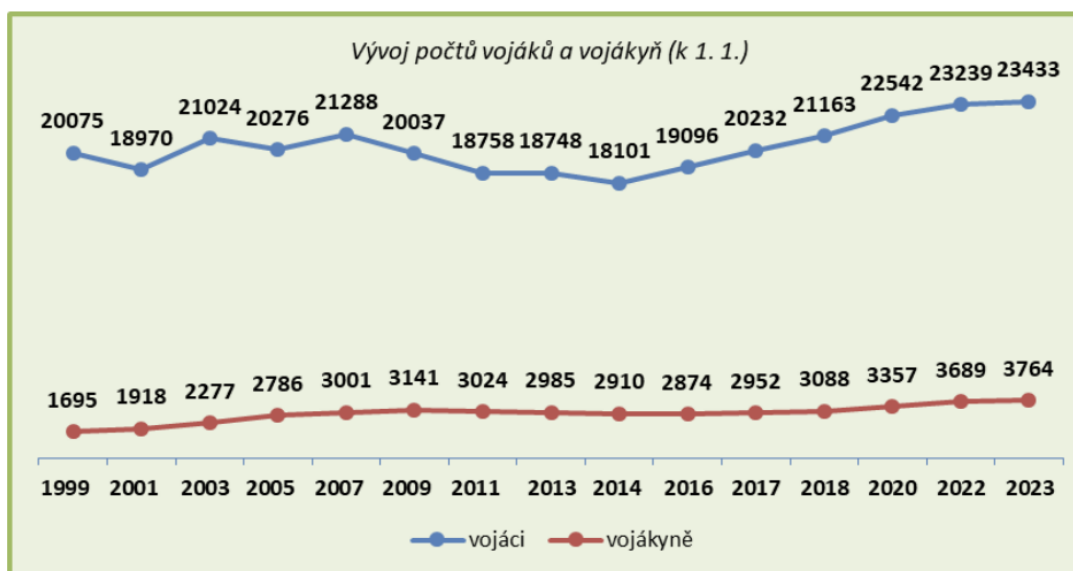
## 2. TEORETICKÁ ČÁST

### 2.1 Představení profese vojáka/vojákyň z povolání

Ke vzniku Armády ČR došlo v roce 1993 po rozpadu Československého státu na Českou a Slovenskou republiku. Obě vzniklé republiky založily své vlastní armády. Armádní příslušníci si mohli po rozpadu vybrat k jaké armádě se přidají.<sup>1</sup>

Na velikosti armády se podílelo několik faktorů jak už samotný rozpad, tak i zrušení povinné vojenské služby v roce 2004, které vedlo k vytvoření profesionální armády.<sup>2</sup>

K 1. 1. 2023 Ministerstvo obrany České republiky uvedlo, že Česká republika sčítala 27 197 vojáků z povolání a z toho počet žen činil 3 764, to je 13,84 % z celkového počtu což je více oproti roku 2019, kdy Armáda ČR sčítala 25 105 vojáků a z toho zastoupení žen činilo 3 171, tedy 12,63 % z celkového počtu.<sup>3</sup> Ze statistik je patrné, že zájem o zaměstnání v armádě se zvyšuje jak u mužů, tak i u žen.



**Graf č. 1:** Vývoj počtů vojákůň k celkovému počtu vojáků z povolání

**Zdroj:** Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2023 (2024)

<sup>1</sup> Historie Armády České republiky. In: Do Armády [online], [cit. 1.4.2024]. Dostupné z: <https://www.doarmady.cz/o-armade/poznejte-armadu/historie-armady-cr>

<sup>2</sup> Ibid

<sup>3</sup> Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2023. In: Ministerstvo obrany [online], [cit. 2.3.2024]. Dostupné z: [https://mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2023\\_1.pdf](https://mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2023_1.pdf)

### 2.1.1 Podmínky přijetí

Česká Republika zrušila povinnou základní vojenskou službu v AČR již v roce 2004. Dnes má profesionální armádu a vstup do armády je tedy na bázi dobrovolnosti.

Zájemce o práci v armádě musí podat žádost na nejbližší rekruotační středisko Armády ČR. Pro přijetí je třeba splnit několik podmínek a to podle zákona 221/1999 Sb. Zájemce musí být občanem České republiky, zároveň musí splňovat minimální věk 18 let. Dále žadatel musí být trestně bezúhonný a nesmí být členem politické strany, politického hnutí anebo odborové organizace. Pro přijetí je důležité mít ukončené minimálně střední vzdělání zakončené buď výučním listem, nebo maturitou. Vojákům je na základě jejich nejvyššího dosaženého vzdělání přidělena vojenská hodnost. Dále musí absolvovat lékařskou prohlídku ve vojenské nemocnici a následně absolvovat fyzické testy, které se liší podle věku a pohlaví dotyčného zájemce.<sup>4</sup>

Po absolvování všech podmínek pro přijetí jsou vojáci vysláni na kurz základní přípravy, který se nachází v Jihomoravském kraji ve Vyškově. Doba kurzu pro vojáky z povolání trvá 31 výcvikových dnů, tedy měsíc. Podobu kurzu mají vojáci 3 dny volna a to vždy po skončení nepřetržitého výcviku. Vojáci zde prochází nepřetržitým vojenským výcvikem, který zahrnuje fyzickou kondici, taktiku, střelbu, poskytnutí první pomoci, bojové dovednosti a další vojenské disciplíny včetně teoretické části, která se absolvuje v učebnách. Kurz základní přípravy je zaměřen na získání a udržení nutných schopností a dovedností pro plnění různých vojenských úkolů. Vojáci tu také poznávají své možnosti a limity. Po úspěšném absolvování kurzu základní přípravy vojáci musí složit slavnostní vojenskou přísahu v areálu kasáren Dědice a následně mohou nastoupit na konkrétní vojenský útvar.<sup>5</sup>

### 2.1.2 Náplň práce

Náplň práce vojáků se liší v závislosti na konkrétních úkolech a specializacích vojáků v jednotlivých vojenských útvech. Armáda České republiky zahrnuje pozemní, vzdušné, kybernetické, síly pro operace, speciální síly, teritoriální síly, útvary a zařízení

---

<sup>4</sup> Zákon o vojácích z povolání č. 221/1999 Sb.. In: *Zákony pro lidi* [online], [cit. 5.7.2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-221>

<sup>5</sup> Průběh kurzů základní přípravy. In: *Vojenská akademie Vyškov* [online], [cit. 9.8.2023]. Dostupné z: <https://www.vavyskov.cz/content/prubeh-kurzu-zakladni-pripravy>

v podřízenosti Generálního štábu AČR, výcvikové útvary. Z názvů již vyplývá konkrétní zaměření a náplň práce jednotlivých útvarů. Například vzdušné síly mají za úkol protivzdušnou obranu státu a zahrnují i letectvo. Speciální síly Armády ČR mají náročnější přijímací řízení a celkově jejich náplň práce je více rizikovější oproti ostatním útvarům, jsou cvičeni pro speciální mise, protiteroristických operací, záchranných akcí či tajných operací a mnoho dalších.<sup>6</sup>

Vojáci občas slouží takzvané nepřetržité služby, jejichž trvání podle zákona 221/1999 Sb. může maximálně trvat 30 hodin. Délky služeb si určuje každý útvar sám, podle potřeb. Nicméně doba základní služby za týden činí 40 hodin.

Ačkoliv jejich náplně práce jsou v určitých ohledech rozdílné, stále je spojuje obrana státu a zajištění bezpečnosti České republiky. Všechny útvary prochází různými cvičeními, která mají za cíl zlepšit schopnosti a bojovou připravenost vojáků a vojačky, zároveň prověřit jejich strategie a postupy a také umožňují učení se kooperaci mezi různými složkami armády a členskými armádami NATO. U některých cvičení dochází i k simulaci reálných bojových situací. Probíhající doba těchto cvičení je různorodá, ale vždycky se liší podle cíle a dosažení požadovaných výsledků.

Armáda ČR se účastní různých vojenských misí a operací jak doma tak i v zahraničí. Zmíněné mise zahrnují humanitární pomoc, např. začátkem roku 2023 vyslala Armáda ČR několik vojáků na Slovensko za účelem postavení základny, která bude poskytovat humanitární pomoc uprchlíkům z Ukrajiny.<sup>7</sup> Další mise jsou mírové mise pod záštitou OSN, výcvikové operace a podpora spojenců v rámci mezinárodních společenství. Doba zahraniční mise záleží na konkrétních podmínkách, jako jsou například typy úkolu či stanovení vlády, tamější podmínky a tak dále. Konkrétní doby zahraničních misí jsou interní záležitostí, ale povětšinou vojáci odjíždějí na misi, která trvá půl roku. Armáda ČR pravidelně střídá vojáky na misi, dochází k takzvané rotaci, kdy vojáci se vrací zpět do své domoviny a střídají je jejich kolegové.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Organizační struktura. In: Do Armády [online], [cit. 2.3.2024]. Dostupné z: <https://www.doarmady.cz/o-armade/poznejte-armadu/organizacni-struktura>

<sup>7</sup> Armáda ČR pomůže s výstavbou humanitární základny na Slovensku. In: Ministerstvo obrany České republiky [online], [cit. 10. 7. 2023]. Dostupné z: <https://mocr.army.cz/informacni-servis/zpravodajstvi/armada-cr-pomuze-s-vystavbou-humanitarni-zakladny-na-slovensku-233911/>

<sup>8</sup> Čeští vojáci v zahraničí 2020. In: Zahraniční mise [online], [cit. 10.7.2023]. Dostupné z: <https://mise.army.cz/historie-misi/2012/2020/cesti-vojaci-v-zahranici-2020-221254/>

Všechny útvary prochází různými cvičeními od střeleb, přežití v přírodě až po jejich konkrétní specializované cvičení, možnost se účastnit zahraničních operací, hlídání vojenských sektorů, pomáhání při katastrofických pohromách nebo likvidace průmyslových havárií či ohnisek nebezpečné nákazy. Zkráceně řečeno vojáci a vojákyně pomáhají tam, kde je potřeba.

### **2.1.3 Rizika povolání**

Pracovat v armádě je povolání jako každé jiné a také má svá rizika. I přesto, že jsou cvičení a vybavení k minimalizování možných rizik, stále se tu nachází rizika, se kterými se mohou při výkonu své profese setkat. Dziaková (2009) ve své knize *Vojenská psychologie* se zabývala různými riziky povolání vojáka a to především těmi psychickými. Zjistila, že stupeň rizik se liší v závislosti na vojenském útvaru, kdy nejvyšší stupeň fyzických rizik obnáší speciální síly. Ostatní vojenské útvary se většinou potýkají s rušným, stresově náročným prostředím a někdy až dlouhodobou stereotypní náplní práce.

Jak již bylo zmíněno, jedním z rizik je bezpochyby fyzické riziko. Vojáci se účastní různých cvičení, ve kterých může dojít ke zranění v rámci plnění povinností. Vojáci také mohou být nasazeni do vojenských misí, které mohou zahrnovat například i bojové operace, ve kterých je vyšší riziko zranění a ve kterých mohou čelit nebezpečným situacím a může dojít k vážným zraněním nebo dokonce i úmrtí. Zároveň pokud je voják v bojovém konfliktu může být vystaven i nebezpečným látkám, například chemickým zbraním nebo zbraním hromadného ničení. Pokud se vojáci nachází v nepříznivých podmínkách, mohou čelit i různým nemocem či infekcím.

Práce v armádě nese jen fyzické riziko, ale i psychické. Vojenské prostředí nebo náročné situace mohou způsobit vyšší úroveň stresu a mít vyšší zátěž na samotnou psychiku. Nejčastěji se mohou setkat s emocionálním napětím, dlouhodobé odloučení od rodiny, vyčerpání nebo traumatem z válečných zón (Dziaková 2009).

Zmíněná rizika a především ta psychická nemají negativní vliv jen na jejich osobní životy, kdy může dojít ke konfliktům mezi jejich pracovní rolí a rodinnou rolí při plnění jejich povinností, ale také i na samotnou kariéru jedince a může dojít i k neschopnosti vykonávat řádně jak rodinnou roli tak i tu pracovní.

### 2.1.4 Benefity Armády ČR

Vojáci a vojákyně Armády České republiky, kteří pracují kolikrát delší pracovní doby než běžní zaměstnanci a dojíždějí častěji na různá cvičení či kurzy, získávají také od Armády ČR různé benefity.

Určitým pozicím při nástupu je nabídnut náborový příspěvek v hodnotě od 30 000 Kč až do 250 000 Kč. Suma se liší v závislosti nejvýše dosaženého vzdělání a na konkrétní pozici, na kterou se uchazeč hlásí. Tento příspěvek se nevyplácí vojákům, kteří mají vojenské či policejní vzdělání. Nicméně náborový příspěvek se nevyplácí hned, ale je to rozděleno do několika měsíců, kdy po 6 měsících obdrží 20 %, po 12 měsících 30 % a po 2 letech 50 %.<sup>9</sup>

Vojákům a vojákyním jsou zajištěny plnohodnotné rehabilitační pobyty od určitého věku či odsloužených roků. Dále mohli čerpat z Fondu kulturních a sociálních potřeb Ministerstva obrany, zde mohli získat vstupenky do divadla, na koncerty anebo další slevové poukazy, například na sporty, fitness vybavení a mnoho dalšího, bohužel k roku 2024 tento benefit byl zrušen. Každý zaměstnanec má nárok na 30ti denní dovolenou. Co se týče lékařské péče, zde ji vojáci/vojákyně mají zajištěnou na svých útvech a v Ústřední vojenské nemocnici, která se nachází v Praze. Armáda nabízí i možnost rozšíření vzdělání i znalosti jazyků.<sup>10</sup>

Pokud voják nebo vojákyně má malé dítě, je možnost ho umístit do Dětské skupiny Ministerstva obrany ČR, která se nachází jen v 6 městech a to v Praze, Táboře, Bechyni, Brandýse nad Labem-Stará Boleslav, Čáslavi a v Hranicích. Tyto skupiny fungují na principu školky. Vojáci/vojákyně zde mohou umístit své dítě již od 6 měsíců věku a to doby než dítě zahájí povinnou školní docházku, pokud splňuje dvě podmínky: pravidelné očkování a zákonný zástupce dítěte je zaměstnanec Ministerstva obrany. Dítě nemusí navštěvovat tuto skupinu každý den, lze se domluvit na vybrané dny docházky. Důležité je zmínit, že tyto dětské skupiny jsou poskytovány bezplatně.<sup>11</sup> Jelikož se nachází tyto skupiny jen ve vybraných městech, ostatní útvary z jiných měst nemohou tolik využít této služby, jelikož je jejich bydliště příliš vzdáleno, například 25.

---

<sup>9</sup> Náborový příspěvek. In: Do Armády [online], [cit. 2.3.2024]. Dostupné z: <https://www.doarmady.cz/o-armade/uplatneni-v-armade/vojak-z-povolani/naborovy-prispevek>

<sup>10</sup> Benefity pro vojáky z povolání. In: Do Armády [online], [2.3.2024]. Dostupné z: <https://www.doarmady.cz/o-armade/uplatneni-v-armade/vojak-z-povolani/benefity-vzp>

<sup>11</sup> Podmínky pro umístění dítěte do dětské skupiny. In: Dětské skupiny Ministerstva obrany [online], [cit. 12.9.2023]. Dostupné z: <https://detskeskupiny.army.cz/i/podminky-pro-umisteni-ditete-do-detske-skupiny>

protiletadlový raketový pluk „Tobrucký“, jeho nejbližší zmíněné město je Bechyně, která je vzdálená 50 kilometrů. Těmto vojákům či vojákyním, kteří mají daleko Dětské skupiny MO, je umožněno přednostní přijetí dítěte do státní školky.

## **2.2 Genderové role**

Genderové role jsou souborem očekávání od společnosti, normy a chování, které jsou lidem přisuzován na základě jejich biologického pohlaví. Obsah genderových rolí je ovlivněn kulturními a historickými souvislostmi. Genderové role udávají, jak se mají muži a ženy chovat podle společenských norem, také zasahuje i do oblasti oblékání i jak mají komunikovat a prezentovat se. Díky tomu ovlivňují různé aspekty života jako je rodina, mezilidské vztahy, vzdělání i zaměstnání. Genderové role jsou proměnlivé a různorodé, liší se mezi různými kulturami a historickým obdobím (Oakley 2000).

### **2.2.1 Genderové stereotypy**

Jelikož genderové role determinují, co je feminita a co maskulinita, vytvořilo se spousta genderových stereotypů, které ovlivňují životy mužů a žen. Lidé se genderové stereotypy učí. Genderové stereotypy i role můžeme vidět kolem sebe už od dětství, protože jsou součástí socializace, kdy rodina a okolí říká, jak se mají děti chovat podle toho, zda je to holčička či chlapeček (Basow 1992). Nejtypičtější situace je, když se rozbere malý chlapec a jeho rodina či okolí mu začnou tvrdit, že chlapeci nebrečí a to je důvod, proč by on také neměl brečet. Již tímto příkladem se uplatňuje genderový stereotyp, že muži mají být racionální, dominantní a agresivní. Dalším příkladem ze života je například, kdy se holčička zúčastní bitky s ostatními dětmi, na to jí pak okolí řekne, že dívky se neperou. Tím se zase umocňuje, že ženy mají být pečující, submisivní a empatické. Nejen u chování dětí, ale i to s čím si děti hrají, chlapečci povětšinou si hrají s auty, náradím a holčičky zase s panenkami, to jim je dáváno již od útlého dětství. Dle mého názoru je velmi časté, kdy si holčičky chtějí hrát s auty nebo mají rádi modrou barvu a chlapeci v jejich věku jim říkají, že nemůžou, že jsou dívky, jelikož jim to vštěpuje rodina i okolí.

Genderové stereotypy se vztahují i na samotnou rodinu. Ženy by měli být pečujícími matkami, starat se o domácnost a být empatické, za to muži by měli být ti, kteří rodinu finančně zabezpečí. Zde si dovoluji pozastavit, jelikož v dnešní době je

obtížné vyjít pouze z jednoho platu a je třeba, aby oba rodičové chodili do zaměstnání. Nemluvě o tom, že i ženy v posledních desetiletí se snaží prosadit na pracovním trhu. Tím jsou ženy pod tzv. dvojitou zátěží, kdy díky své roli pečující matky a roli zaměstnankyně jsou nuceny sladit tyto dvojí role (Chaloupková, Šalamounová 2004).

Genderové stereotypy zasahují i do zaměstnání, kdy se očekává, že muži budou lepší ve vyšších pozicích, státnictví či v technických směrech. Jelikož ženy jsou brány jako pečující, empatické a milující je u nich očekáváno, že stanou například učitelkami, zdravotními sestrami či administrativní pracovníci. Plat některých zaměstnání se liší mezi mužem a ženou, zde dochází tak zvanému gender pay gap. V České republice platové ohodnocení žen je průměrně o 17,9 % méně než platové ohodnocení mužů. K největšímu rozdílu dochází u vysokoškolských vzdělaných jedinců, kde nejvíce bylo 25 % (Smolová 2024).

Ačkoliv v dnešní době se lidé snaží genderové stereotypy eliminovat, stále v jistých kruzích převládají, například v silně maskulinních prostředích jako je armáda, policejní složky a v dalších zaměstnání nebo v rodinné sféře, kde se stalo standartní, že ženy musí pečovat o domácnost, o děti a ještě chodit do zaměstnání.

### **2.2.2 Performance genderu**

Butler (1988) ve své eseji „*Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory*“ zkoumala gender z fenomenologické tradice, která spočívá v tom, že je kladen důraz na to, jak jedinci prožívají a vnímají svět prostřednictvím tělesných interakcí s ním. Butler vyvrátila, že gender je pevně daný a vrozený aspekt lidské identity ba naopak se jedná o neustálou performanci a reprodukuje se prostřednictvím sociálních interakcí a kulturních norem.

Typickým příkladem performance genderu je například ve stylu oblékání. Ačkoliv v dnešní době je móda proměnlivá a přestává dělat tolik výrazné rozdíly mezi oblečením pro muže a ženy, stejně je stále zakořeněno, že sukně a šaty patří ženám a vyzařují feminitu. Už jen to jak se oblékáme dochází k performanci genderu. Dalším způsobem performance genderu je styl jakým mluvíme a jednáme. Pokud muži mají vyšší hlas a jsou empatictější, společnost na ně nahlíží jako na feminní, naopak u žen, které se jsou agresivní, uvažují racionálně a jsou více dominantní je nahlíženo jako na maskulinní. Dalším příkladem může být řeč těla, kdy pro muže je více typické sedět s nohama od

sebe, ale u žen je to odsuzováno. Performance genderu se také ukazuje v zálibách jedinců, kdy je společností více očekáváno, že bojové sporty, fotbal florbal jsou více mužskou záležitostí a tanec je spíše ženskou. Toto se vztahuje i na sledování různých filmových či seriálových žánrů nebo poslouchání hudby (Newman 2024).

## 2.3 Harmonizace pracovního a osobního života

Mít zaměstnání je pro většinu lidí jedna ze základních priorit, další prioritou je trávení času mimo práci, tedy využití svého volného času, ať už věnováním se svým koníčkům, domácím mazlíčkům, cestování, přátelům nebo rodině a mnoho dalšího. Nicméně proto, aby lidé měli čas a energii na svůj osobní život, musí s ním skloubit své pracovní povinnosti. A jelikož vojáci/vojákyňe jsou častěji vysíláni na různá cvičení a mají kolikrát delší doby výkonu služby, stává se pro ně obtížnější nalézat potřebný čas pro svou rodinu, blízké okolí a zájmové aktivity, čili dochází ke konfliktu rolí.

### 2.3.1 Konflikt mezi pracovní a rodinnou rolí

Mezi pracovní a rodinou rolí se mohou objevovat konflikty, které ztěžují výkon jak pracovní role jedince, tak i rodinné role a tím se stěžuje harmonie mezi osobním a pracovním životem.

Autoři Greenhaus a Beutell (1985) charakterizovali tři zdroje konfliktu mezi pracovní a rodinou rolí. První je *time-based conflict*, který by se do češtiny dal přeložit jako konflikt založený na čase. Jedná se o situaci, kdy čas, který věnuje jedinec úkolům a požadavkům jedné role ztěžuje plnění úkolů druhé role. Příkladem může být, když voják/vojákyňe tráví více času v práci než se svou vlastní rodinou či blízkým okolím a tím dochází ke konfliktu. Druhým zdrojem konfliktu je *strain-based conflict*, česky konflikt založený na napětí. Pokud je na jednu roli vyvolán větší tlak a stres, může to ztížit plnění úkolů druhé role, například pokud voják/vojákyňe prochází náročnějším obdobím v zaměstnání, může to mít za následek pochybení v druhé roli např. roli otce/matky, kdy se voják/vojákyňe nemusí plně věnovat svým dětem z důvodu psychického či fyzického vyčerpání. Posledním je *behavior-based conflict* čili konflikt založený na chování. Tento konflikt nastává, když se od jedné role očekává jiné chování než od druhé. Například voják má být silně maskulinní role, to se liší od ženské role, která by měla být více empatická a pečující.



### 2.3.2 Koncept Work-Life Balance

Svět se neustále mění a vyvíjí, to má za následek i změny v pracovním životě, ve kterém se vyskytly nové technologie a lidé díky nim tráví v práci více času. To má za následek negativní vliv na psychické zdraví, kdy dochází ke zvýšení hladiny stresu, který může způsobovat další nemoci vyvolané zvýšeným stresem. Tím se snižuje produktivita zaměstnanců (Burke, Jones, & Westman 2006). Proto v posledních letech se snaží různé firmy a organizace hledat a nabízet různé programy, které pomohou nastolit rovnováhu mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců, aby zvýšily produktivitu v práci a zároveň nenarušili psychické zdraví zaměstnanců a jejich osobní životy. V dnešní době tyto programy nejsou tolik genderově segregované jako tomu bylo v minulém století, kdy např. mezi lety 1980 a 1990 ve Spojených státech amerických firmy nabízely různé programy pro sladění pracovního a osobního života pro ženy s dětmi (Lockwood 2003).

Přesná charakteristika konceptu work-life balance je velmi přizpůsobivá, protože záleží, na koho se zrovna vztahuje a jaký má daný jedinec potřeby a závazky. Nancy R. Lockwood (2003) ve své práci přirovnala tento koncept k chameleonovi právě kvůli jeho přizpůsobivosti. Může se například lišit v pohledu u zaměstnance a zaměstnavatele. Frone (2003) nahlíží na rovnováhu mezi prací a rodinou, jako na rovnováhu rolí, tedy jako rovnováhu role zaměstnance a role rodinné (rodič, potomek, sourozenec). Dále zdůrazňuje, že pro harmonii práce a rodiny, je třeba mít co nejméně konfliktů nebo zásahů mezi prací a rodinou.

Tento koncept rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem byl zavrhnut s příchodem moderních technologií, jako jsou mobily, e-maily, notebooky atd., které umožnili lidem být v zaměstnání nonstop i přes to, že se nacházejí doma. Tím pádem nedošlo k rovnováze mezi prací a osobním životem. V návaznosti na tuto situaci vznikl nový koncept work-life harmony (Fletcher 2020).

### 2.3.3 Koncept Work-Life Harmony

Jak již bylo zmíněno, jedná se o poměrně nový koncept, který je odvozený od původního konceptu work-life balance. Morris a McMillan ve svém osobním rozhovoru definovali koncept work-life harmony jako „*individuálně příjemné, kongruentní uspořádání pracovních a životních rolí, které se prolíná do jednotného životního příběhu*“ (Morris & McMillan 2011). McMillan, Morris a Atchley navrhli model, ve

kterém ukázali, jak dosáhnout harmonie pracovního a osobního života. Toho se dosáhne tak, že „zdroje získané obohacením pracovního a osobního života (tj. rozvoj, afekt, efektivita a kapitálové zisky; Carlson et al., 2006, Wayne et al., 2007) úspěšně sladí se stresory (tj. čas, chování a napětí; Greenhaus & Beutell, 1985), které vznikají v důsledku konfliktu mezi pracovním a osobním životem, a slouží k jejich zmírnění“ (McMillan et. al. 2011: 15). Koncept harmonie pracovního a osobního života se snaží o dosažení souladu mezi pracovními a osobními rolemi tím, že integruje pracovní a osobní aspekty tak, aby se navzájem doplňovaly a podporovaly. Tuto integraci negativně ovlivňuje konflikt mezi pracovní a osobní rolí a dochází k vyjednávání a sdílení odpovědností daných rolí (McMillan et. al. 2011).

Stejně jako o předchozího konceptu work-life balance, i zde dochází k rozdílu harmonie pracovního a osobního života mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem či organizací. U zaměstnanců či jednotlivců se zkoumá jejich prožívání konfliktů a přínosů. U organizací či zaměstnavatelů se zaměřuje na organizaci samotné organizace, zda je třeba zvýšit zdroje rozvoje a efektivitu, jejichž zvýšení zmírňuje konflikty a zvyšuje harmonii (McMillan et. al. 2011).

Koncept work-life harmony se tedy liší od konceptu work-life harmony tím, že neodděluje soukromý život od pracovního, ba naopak dbá na jeho propojení a vzájemného doplňování. To má za cíl, aby jedinci dosáhli vyšší míry spokojenosti, celkového blaha a efektivitu, která bude prospěšná jak pro ně samotné tak i pro zaměstnavatele či organizaci.

## **2.4 Armáda a rodina**

Rodina je jednou z nejstarších a nejdůležitějších institucí. Nelze ji ničím jiným nahradit, její zničení by vedlo ke zhroucení společnosti. Rodina je složena ze vztahů jako je manžel, manželka či partner atd., tyto vztahy mají určité očekávání a povinnosti. Jedná se o morfostatickou instituci, ačkoliv došlo během několika let ke změně vnímání rodiny, její struktura se téměř nezměnila. Rodina disponuje několika funkcemi, jednou z nich je reprodukční, to umožňuje to, že rodina má velkou trvanlivost ve společnosti, další funkcí je sociálně ekonomická, kulturně výchovná a sociálně psychologická a emocionální (Kobes 2021).

### 2.4.1 Armáda a rodina jako „greedy institution“

Armáda a rodina jsou považovány za sociální instituce představující organizovaný systém funkcí, pravidel, chování, struktur, vztahů i očekávání, které splňují základní společenské potřeby, udržují společenskou soudržnost a jsou zakořeněny v kulturních a společenských normách. Sociální instituce jsou závislé na angažovanosti jejich členů a soutěží s ostatními skupinami o jejich kompletní loajalitu (Segal 1986).

Segal ve svém článku *The Military And the Family As Greedy Institutions* z roku 1986 pojednává o konceptu „greedy institutions“, který by se dal do češtiny přeložit jako „chamtivé instituce“ a jehož autorem je Lewis Coser. Tento koncept popisuje fakt, že tyto instituce vytváří tlak a oslabují vazby s dalšími institucemi či lidmi, které by mohli ohrozit jejich požadavky, jsou tedy chamtivé a chtějí jedince pro sebe. Rodina je považována za „greedy institution“, protože očekává, že všichni členové rodiny budou oddáni jejich nukleární rodině, budou projevovat emocionální podporu, plnit funkce a očekávání jejich rolí. Zde Segal naráží na fakt, že rodina je více orientovaná na ženy než na muže, ale v určitém stádiu je rodina zaměřena jak na muže, tak i na ženu relativně rovnoměrně, např. ve stádiu čerstvého manželství, s malými dětmi nebo když rodinu tvoří jen jeden rodič. Armáda jako „greedy institution“ je brána taktéž za plnění funkcí a očekávání od rolí vojáků/vojákyň a celkově jejich náplní práce a spojenými riziky, kdy vojákům/vojákyňím hrozí riziko zranění či smrti, stěhování, odloučením od rodiny na delší dobu. Segal poukázala, že vojákyně jsou méně často vdané nebo mají děti než muži. Pokud je vojákyně vdaná, jedná se většinou o manžela vojáka. Segal naráží i na fakt, že pokud jsou oba rodiče v armádě, jedná se o větší nátlak na rodinný život. Počet vojáků samoživitelů je větší než u vojáků, tím se dokazuje fakt, že rodina je více žádostivá na ženy. Právě u samoživitelů či samoživitelů a u rodin, kde oba rodiče jsou v armádě, dochází k tomu, že rodina se stává více „greedy institution“ a dochází tak k větším konfliktům mezi rodinnými a armádními požadavky.

V Evropě se tímto tématem zabývali Vuga a Juvan (2013), kteří koumali vztah mezi Slovinskou armádou a rodinu jako greedy institutions neboli „chamtivé instituce“ a jejich nároky na své členy. Z výsledků ukázaly, že chamtivé mohou být obě instituce, ale při vyslání vojáka či vojákyně na cvičení, misi nebo cvičení, se z armády stává více chamtivá instituce. Dále se ukázalo, že armáda vyžaduje loajalitu jak od armádních příslušníků, tak i od jejich rodin. Slovinské rodiny vojáků/vojákyň jsou velmi jednotné.

Mezi muži a ženami nejsou velké rozdíly ve sladování kariéry a rodiny. Zajímavostí je, že ženy pocítují větší podporu od svého blízkého okolí a méně konfliktů mezi kariérou a rodinou než muži.

Brummond (2015) ve své práci poukazuje, že je třeba být opatrný v označování rodiny jako chamtivé. Pokud jeden z manželů pracuje v armádě, je na manželku nahlíženo jako na pečovatelku a tím je na ní vynakládán větší tlak, co se týče o péči o domov a děti a to obzvláště kdy je žena zaměstnána. Pokud oba manželé pracují v časově náročné profesi, dojde k rozdělení tlaku o péči o domácnost a děti mezi ně, ale stejně dochází k většímu tlaku na péči o rodinu na ženy. Pokud v armádě pracuje jen manželka a manžel má méně časově náročné zaměstnání, stává se z něho pečovatel. Také pokud je člověk sám, zastává obě funkce a tlak na péči o rodinu zažívá rovněž větší. Brummond prokázala, že armáda je chamtivější z důvodu časové náročnosti, kdy se vojáci či vojákyně neměli čas na další aktivity mimo pracovního poměru a veškerou svou energii věnovali armádě. Dále poukázala, že armádní benefity napomáhají větší angažovanosti armádních pracovníků, kteří mají rodinu, v jejich pracovní sféře.

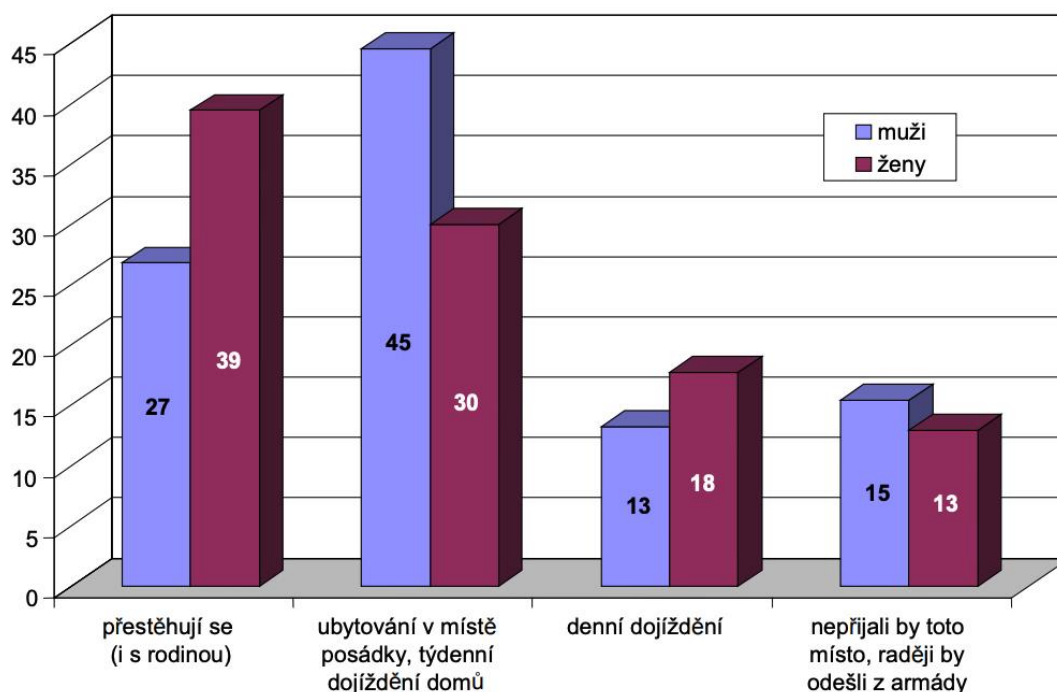
#### **2.4.2 Adaptace rodiny a blízkého okolí na vojenský život**

Adaptace rodin a blízkého okolí vojáků na vojenský život je mnohdy náročnější, jelikož vojenská služba přináší mnohdy řadu změn a výzev, které pak následně ovlivňují jak samotného jedince v armádě tak i jeho rodinu a okolí. Bruce Bella a G. Trans (1994) provedli výzkum, který se zabýval rodinnou adaptací vůči požadavkům armády USA a zjistil, že rodiny vojenských příslušníků se musí adaptovat k čtyřem hlavním stresorům: přeložení, odloučení, nebezpečí a armáda jako instituce. Hlavně vojáci ve Spojených státech amerických se musí občas odstěhovat na jinou základnu několik tisíc kilometrů od svého rodného bydliště a rodiny většinou cestují s nimi. To má největší dopad spíše na děti a to především v pubertálním věku. Odloučení má největší negativní dopad na rodinu a to obzvláště kdy je voják či vojákyně vyslán do válečné zóny. Strach z nebezpečí a ze ztráty rodinného příslušníka má velmi negativní dopad na samotnou rodinu, ale i na daného člena armády. Co se týče armády jako instituce, zde se jedná o fakt, že armádní úkoly mají větší prioritu než rodina vojáka či vojákyně a také zároveň dlouhé a neočekávané směny, které mají taky dopad na soukromý život.

V návaznosti na tuto problematiku autorky Mary Keeling, Charlotte Woodhead a Nicola T. Fear provedly v roce 2016 výzkum *Interpretative Phenomenological Analysis of Soldiers' Experiences of Being Married and Serving in the British Army*. Tento výzkum se zabýval, jak vojáci britské armády jsou schopni skloubit manželství a pracovní kariéru. Výsledky ukázaly, že manželství britských vojáků, jsou tvořeny tzv. dilematy, která vznikají při snažení se nalézt rovnováhy mezi manželem a vojákem. „*Tato dilemata reprezentují pět témat: vyvažování armády a manželky, odloučení vytváří slabost a sílu, pocit viny versus zmírnění viny, chvástání versus emoce a přechod z chlapeckého života do života manželského*“ (Keeling, Woodhead, Fear 2016: 516 - 517). Vyvažování armády a manželky spočívá v tom, že vojáci se snaží skloubit čas a pozornost jak na své kariéry tak i na své manželky, právě zde může dojít ke konfliktu v potřebách nebo věnovaného času, jelikož práce v armádě je nevyzpytatelná a úkony uložené armádou musí být splněny, např. mise. Pokud manželky měly pochopení pro práci svého manžela, vedlo to k pozitivnějšímu vlivu na vojákovu kariéru. Co se týče odloučení a jeho vytváření slabosti a síly, zde dochází při odloučení k negativnímu vlivu na rodinné vztahy, tak i přesto se udržuje síla, díky které vztahy drží pohromadě. Ukázalo se, že manželé, kteří jsou odloučení, postrádají každodenní rozhovory a zároveň se bojí nevěry. K negativnímu vlivu na vztah také napomáhá i doba po nasazení, kdy je třeba znova nastolit role, hranice a rutinu ve vztahu. Autoři zmiňují, že je třeba zvládat pocity viny, jelikož to může vést k ukončení vztahu. Pocit viny je ukazatelem, že danému člověku záleží na druhém, ale přílišný pocit viny škodí. Vojáci ve výzkumu pro zvládání emocí používali většinou humor a sarkasmus, což je typické pro maskulinní prostředí, kde projevování emocí se bere jako pocit slabošství. Ve výzkumu všichni vojáci zmínili, že když byli nováčci, často chodili do barů a navazovali krátkodobé známosti, což nevedlo k udržení trvalého vztahu, došlo tedy k transformaci z chlapeckého života k manželskému.

Zmíněný fakt, že vojáci, kteří měli podporující manželky, měl pozitivnější efekt na vojákovu kariéru je důležitým bodem k sladění těchto dvou životů. Již začátkem 21. století Friedman a Grenhaus (2000) ve své knize *Work and Family - Allies or Enemies* přišli na to, že má velký vliv podpora okolí pro zaměstnance v business profesí a nejen podpora rodiny a blízkého okolí, ale také od samotného zaměstnavatele na skloubení pracovního a osobního života.

Již zmíněné stresory se vyskytují i u vojáků/vojákyň Armády České republiky. Vojáci a vojákyně jsou kolikrát převeleni na jiný útvar do jiného města nebo na druhý konec republiky. To má za následek stěhování rodiny nebo popřípadě rozvrácení vztahů v rodném městě z důvodu vzdálenosti. V roce 2007 Hřebíček sepsal článek, ve kterém představil postavení žen v Armádě ČR a názory a postoje vojáků a vojákyně. Jeden z bodů byla otázka na postoj ke změně působení práce. Zde bylo zjištěno, že 39 % žen a 27 % mužů jsou nakloněni ke stěhování i s rodinnou a 30 % žen a 45 % mužů jsou nakloněni k týdennímu dojíždění domů. Z toho plyne, že ženské armádní pracovnice mají větší tendence se přestěhovat i s rodinnou do jiného místa působit, ale mužští armádní pracovníci by spíše volili týdenní dojíždění domů.<sup>12</sup>

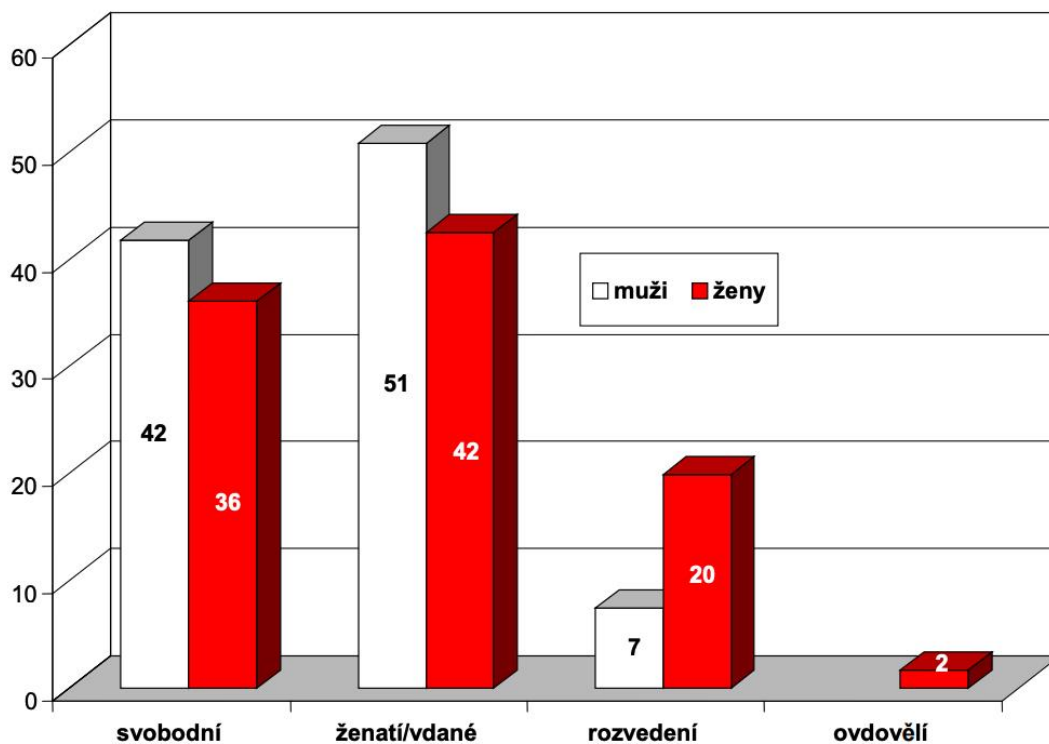


**Graf č. 2:** Postoje vojákyně a vojáků ke stěhování v případě změny posádky

**Zdroj:** Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2023 (2024)

<sup>12</sup> Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2023. In: Ministerstvo obrany [online], [cit. 2.3.2024]. Dostupné z: [https://mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2023\\_1.pdf](https://mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2023_1.pdf)

Dále poukázal, že vojákyně více trpí rozvodovostí než muži, kdy každá pátá vojákyně byla rozvedena, ale u vojáků to byl každý čtrnáctý. Mužští rozvedení vojáci mají vyšší šance si nalézt partnerku oproti vojákyním, kdy většina byla svobodná anebo měly za partnera také vojáka. Pracující ženy v armádě mají povětšinou jedno dítě a častěji mají více vojákyně děti než vojáci. Důvod, který by mohl vysvětlit, proč samotné ženy mají jen jedno dítě, by mohl být takový, že další dítě by znamenalo ztížení budování vojenské kariéry.



**Graf č. 3:** Rodinný stav vojáků a vojáků AČR

**Zdroj:** Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2023 (2024)

### 2.4.3 Harmonizace práce s rodinným životem při pandemii Covid-19

Beršnak, Humer a Lobe (2023) se ve svém výzkumu zabývali konceptem work-life balance ve Slovinských armádních rodinách během pandemie Covid-19, kdy došlo k omezení pohybu a školy, firmy a další sociální zařízení se uzavřely. Právě v tomto období armádní pracovníci byli vysláni pomáhat policistům, do nemocnic, na státní hranice a do dalších míst, kde bylo potřeba, to kolikrát vedlo k tomu, že někteří vojáci byli vysláni mimo jejich bydliště a tím došlo odloučení od rodiny na delší dobu.

Provedli dotazníkové šetření v období 04.04.-21.04.2020. Dotazník se skládal z jedné výzkumné otázky, která zněla: „*Které faktory mají nejsilnější vliv na sebehodnocení úspěchu při sladování placené práce, péče o děti a pomoci dětem s distanční školní prací během prvního lockdownu ve Slovinsku?*“ (Beršnak, Humer, Lobe 2023) a pěti hypotéz. Výzkumu se zúčastnilo 394 respondentů, z něhož 55 bylo vyloučeno z analýzy, jelikož se nejednalo o členy armády či příbuzný armádních pracovníků.

Výsledky ukázaly, že vojenskou institucionální podporu vnímali užitečnější ti, kteří se cítili úspěšnější při sladování rodinného života s prací během lockdownu, naopak tomu byla podpora nabízená státem není v korelaci. Rodiny, ve kterých sloužili oba rodiče, shledávali svůj úspěch lépe než rodiny, kde je pouze jeden rodič a ženy se cítí být úspěšnější v harmonizaci práce a starání se o děti. Nejvíce pozitivní vliv měla práce na dálku a co se týče sdílení domácích povinností, zde je názor nejednotný. Výzkum ukázal, že počet dětí má vliv na úspěšnost ve sladování, rodiny s jedním či dvěma dětmi hodnotily své sebehodnocení úspěšněji než rodiny s více dětmi. Věk dětí byl taky dalším faktorem, kdy rodiny s dětmi předškolního věku a mladšími hodnotily své sebehodnocení úspěšněji než rodiny s dětmi mladšího školního věku. Rodiny, které dokázaly přizpůsobit denní režim pandemické situaci a neměly problémy s nedostatkem kontaktu se širší rodinou, hodnotily skloubení práce s rodinným životem nejlépe.

#### **2.4.4 Vliv absence armádního příslušníka na rodinný život**

Jak již bylo zmíněno, vojáci a vojačnyň jsou často vysíláni na různá školení, cvičení popřípadě zahraniční mise a to má nevalný vliv jak na samotného vojáka či vojačnyň, ale i na jejich rodinu. Právě autoři Lowe, Adams, Browne a Hinkle (2012) ve svém výzkumu se zaměřili na stres vyvolaný absencí armádního příslušníka v rodině, který vedl ke zvýšení celkového stresu anebo ke zvýšení vztahové frustrace a na vztah mezi rodičem a dítětem. Výsledky ukázaly, že při vstupu do armády se rodiny potýkaly se zvýšeným stresem a slabšími komunikačními schopnosti. Naopak tomu byly rodiny, které byly v armádě delší dobu, u nich výsledky ukázaly nižší stres i lepší komunikaci jak mezi partnery i dětmi. Autoři přichází s dvěma různými vysvětleními tohoto jevu. Prvním je, že rodiny, které jsou v armádním životě delší dobu se naučily adaptovat různé techniky pro snížení stresu. Druhým vysvětlením je, že si uvědomily, že negativní přístup může



ovlivnit pracovní příležitosti daného vojáka/vojákyňi, a proto řeší rodinné problémy v soukromí. Vztah mezi dítětem a rodičem vojákem je ovlivněn délkou absence. Co se týče vztahu mezi rodičem, který zůstane doma a dítětem, zde autoři poukazují, že je málo studií na tuto problematiku. Přesto zde zmiňují, že děti jsou si vědomy změn v rodině po nasazení, nicméně vazby mezi rodiči a jejich dětmi se mohou stát slabšími, tehdy kdy rodič přestane reagovat. To může nastat tehdy, kdy dojde k nárůstu každodenních povinností a stresu. Právě tehdy dochází menší pozornosti dětem a ty se mohou cítit osamoceny a to může vyústit až ke ztrátě důvěry. Zde autoři zdůrazňují, že je třeba řešit rodičovskou vazbu jak u nasazených rodičů, tak i u těch co zůstanou doma, protože v nejhorším případě se děti nebudou mít na koho obrátit v případě nouze.

## **3. METODOLOGIE**

### **3.1 Cíl práce**

Cílem mé bakalářské práce je zjistit, jak samotní muži a ženy pracující v Armádě České republiky vnímají vliv jejich povolání na soukromý život a jaké jsou jejich strategie v harmonizaci kariérního a osobního života. Dílčím cílem práce je zároveň podchytit, jak performují genderové role vojáků a vojákyní v prostředí armády a v soukromém životě.

### **3.2 Výzkumná otázka**

Jak povolání v armádě České republiky ovlivňuje soukromý život mužů a žen a jaké jsou jejich strategie ve sladování kariérního a osobního života?

### **3.3 Metoda sběru dat, analýza dat a výzkumný vzorek**

Jelikož dostání se k vojákům a speciálně vojákyním je poměrně špatně dostupné, využila jsem metodu sněhové koule, která je ideální pro získání většího počtu respondentů v obtížně dostupných oblastech. Metoda spočívá v tom, že jsem z počátku kontaktovala pár známých v armádním prostředí a ti mě odkázali na další armádní příslušníky.

K získání dat jsem využila kvalitativní metodu, a to za pomoci interview. Zvolila jsem polostrukturované rozhovory, abych mohla lépe reagovat a získat více užitečných informací. Rozhovory jsem zaznamenávala se svolením respondentů na diktafon v mobilním telefonu a během toho jsem si zapisovala poznámky do poznámkového bloku. Celkově jsem provedla 8 rozhovorů, z něhož byly 3 ženy.

Všechny respondenty jsem předem informovala, že se jedná o výzkum k bakalářské práci a vysvětlila zadané téma. Respondenty jsem obeznámila, že se bude jednat o rozhovor, který bude anonymní a bude se nahrávat na diktafon v mobilním telefonu a následně bude přepsán. Respondenti si sami zvolili den a čas pro uskutečnění interview dle svých možností. Všechny rozhovory jsem provedla online formou, jelikož většina respondentů se nacházela buď na cvičení nebo se nacházeli ve velké vzdálenosti či nešlo sladit čas.

Po absolvování rozhovorů jsem veškeré nahrávky přepsala a data začala analyzovat za pomoci *grounded theory* neboli zakotvené teorie. Jedná se o induktivní metodu, kdy jsem hledala kódy, které jsem následně slučovala do kategorií.

Věk respondentů se pohybuje v rozmezí 18-60 let a mají minimálně jeden rok odpracovaný v armádě. Tyto kvóty jsou zvoleny z toho důvodu, aby se co nejlépe dal zachytit výzkumný cíl. Jeden rok je ideální doba, za kterou jedinci jsou schopní reflektovat své zkušenosti a pocity ve sladování osobního a pracovního života. Věková hranice je nastavená v tomto rozmezí, jelikož minimální věk pro vstup do armády je 18 let a v 60 letech musejí vojáci a vojákyně odejít do výslužby nebo důchodu. Dále se zaměřuji na různé vojenské hodnosti, útvary a rodinnou situaci. Zkoumaný vzorek nezahrnoval vojáky a vojákyně z 601. skupiny speciálních sil generála Moravce, z důvodu, že jejich pracovní náplň a výběrové řízení je zcela odlišné a mnohem náročnější od zbytku Armády ČR a nemuseli by chtít zodpovídat dané otázky nebo by jejich odpovědi byly více zkreslené a neúplné, z důvodu utajení fungování daného útvaru.

### 3.3.1 Představení respondentů

Tabulka č. 1: Představení respondentů

Hodnost	Věk	Armádní hodnost	Doba odsloužená v AČR	Rodinný status	Počet dětí	Věk dětí
Oldřich	28 let	rotný	8 let	svobodný	1	1 a čtvrt roku
Eliška	34 let	desátnice	7 let (3 roky na mateřský)	přítel	1	3,5 roku
Anna	37 let	četařka	4 roky	vdaná	1	8 let
Iva	50 let	nadporučice	20 let	vdova	1	25 let
Adam	25 let	desátník	6 let	ženatý	-	-
Dan	50 let	rotný	19 let	ženatý	2	23 a 18 let
Pavel	28 let	desátník	10 let	ženatý	2 a další na cestě	6 a 2,5
Petr	26 let	rotný	6 let	přítelkyně	-	-

Uvedená jména jsou smyšlená, z důvodu zachování anonymity. Jak již bylo zmíněno, rozhovor absolvovalo pět vojáků a tři vojákyně. Věk respondentů se pohybuje od 25 let do 50 let. Mimo dvou respondentů, má každý minimálně jedno dítě a mimo jednoho respondenta jsou všichni ať už ve svazku manželském nebo mají partnery či partnerky. Všichni respondenti i respondentky každý den dojíždějí několik kilometrů do zaměstnání. Jen u třech je dojíždění do zaměstnání pod 50 km. Respondenti a respondentky mají více jak 4 roky odslouženo v Armádě.

## 4. ANALYTICKÁ ČÁST

### 4.1 Motivace vstupu do armády

V této části se zaměřuji na analýzu motivací respondentů pro vstup do Armády České republiky.

U respondenta Adama došlo k formování jeho nynějšího povolání již od útlého věku. „*Jako malý jsem si hrál na vojáky a pak v pubertě jsem hrával airsoft, no a po škole jsem nastoupil do armády*“ (Adam). Blízkost k vojenskému životu si získával postupně, nejdříve jako malé dítě, které si hrálo na vojáky a následně došlo ke sportu jménem airsoft, ve kterém se uplatňuje vojenská taktika a hráči při něm střílejí kuličkami ze zbraní, které jsou velmi podobné těm reálným. Po dovršení školy absolvoval přijímací řízení a mohl začít sloužit jako voják z povolání. Podobně to proběhlo i u respondenta Pavla: „*Vždycky jsem chtěl být vojákem, už od dětství. Po střední jsem to zkusil a vyšlo to*“.

Ne všichni měli to štěstí, aby se po škole mohli stát vojáky. Respondentka Iva si svůj dětský sen splnila až ve svých 30 letech. „*Vždycky jsem chtěla být vojákem, ale vzhledem k tomu, že jsem základní školu končila v roce 1988, tak mi to škola v tehdejší režimu nedovolila*“ (Iva). V roce 1988 byla tehdejší Československá socialistická republika pod vlivem komunistického režimu, který ovlivňoval vše včetně kariérních příležitostí. Pokud jedinci v té době nebyli přívrženci daného režimu, byl nejen jim zkomplikován život, ale i jejich potomkům, ať už, co se týče studia, možnosti pracovních příležitostí a mnoho dalšího. Proto není divu, že respondentka Iva čelila zamítnutí nástupu na vojenskou střední školu ze strany její základní školy, kde dle jejích slov: „*Tehdá byly takové studijní poradkyně. To byly většinou zarputilé komunistky. Bylo mi sděleno, že nejsem studijní typ a práce v armádě není pro ženskou, tak ať si vystuduju nějaký čtyřletý obor. Tím jsem nedostala doporučení a tehdá to chodilo tak, že když jste nedostali doporučení, tak vám tu přihlášku škola neposlala*“. Proto respondentka vystudovala jiný obor a následně vystřídal několik profesí od prodavačky v drogerii, v obchodu s elektrem i práci v nejmenované fabrice. Po nějaké době se seznámila se svým mužem a otěhotněla, tudíž nemohla nastoupit. I přes to vše si dokázala udržet svou motivaci stát se vojákem a ve svých 30 letech nastoupila jako voják z povolání do Armády ČR. Na mou otázku, zda nelituje toho, že nemohla nastoupit na vojenskou školu mi respondentka Iva

odvětila: „*Nelituju toho. Upřímně si myslím, že bych nikdy nebyla tam kde sem, protože jsem získala zkušenosti*“.

Respondentka Eliška ráda naslouchala vyprávěním svého otce, který vyprávěl, jaké to bylo na vojně. „*Táta vždycky vyprávěl, jaké to bylo sloužit jako základák psovod, to byl důvod, proč jsem nastoupila, protože mě to zaujalo a chtěla jsem si to zkusit*“ (Eliška). Respondentka Eliška se rozhodovala ve svých 27 letech kam za prací, nakonec povídky jejího otce ji natolik oslovily, že chtěla poznat, jaké to je být vojákem.

Motivace respondentů pro volbu povolání často obsahují benefity, které Armáda ČR poskytuje, tudíž se jedná o další motivační prvek pro nastoupení do zaměstnání jako voják z povolání. Respondent Oldřich nebyl spokojený se svou bývalou prací, která byla velmi stereotypní, chtěl nějakou, která ho bude naplňovat. „*Pracoval jsem jako programátor CNC strojů, a to mě nenaplňovalo. Nebavilo mě být zavřený na dílně a poslouchat ty starý chlapy, chtěl jsem se hýbat a sportovat během pracovní doby*“ (Oldřich). Práce v armádě oproti jeho bývalému zaměstnání je velmi pestrá díky svým výjezdům na různá cvičení, ať už na území státu České republiky nebo do zahraničí. „*Zadarmo vycestujete do zahraničí, kde poznáte nové země, zároveň vám za to zaplatí a ještě dostanete náhradní volno a zažijete zážitky, které by civil nikdy nezažil*“ (Oldřich).

I pro respondentku Annu byl jeden z důvodů pro změnu zaměstnání stereotypní náplň její bývalé práce a zkušenosti s OČR (Ošetření člena rodiny). „*Vždycky jsem byla akční a nikdy jsem nechtěla dělat stereotypní práci, hlavně v civilu byl problém s OČR, ale v armádě s tím žádný problém není. Když mi onemocní dítě, normálně nastoupím na OČR a vím, že práci mám jistou*“ (Anna). Armáda ČR dává respondentce Anně možnost flexibilního a stabilního zaměstnání, které díky tomu může skloubit s péčí o dítě. Zároveň vojákyně, které mají mladší děti 10 let nemohou být vyslány na zahraniční misi, z toho důvodu, aby se mohly věnovat svým dětem co nejdéle.

Důvod proč se respondent Petr přidal k armádě, byl ten že chtěl být užitečný: „*Přidal jsem se, protože jsem chtěl být užitečný pro stát*“. Právě prospěšnost pro stát byla motivací. Nicméně si tolik už nepřijde, jelikož práce v armádě není za nimi moc vidět. „*Po dělnících je vidět jejich práce, po nás ne*“ (Petr). Což je pro něj lehce demotivující. Během pandemie se to ale změnilo, ale k tomu se více budu věnovat v kapitole 4.4.1 Vliv pandemie na sebepojetí vojáka/vojákyně z povolání.

Respondent Dan se přidal do Armády po své zkušenosti v civilním zaměstnání. *„Před armádou jsem pracoval jako obchodní zástupce a práci jsem si bral domů, takže jsem se nemohl tolik věnovat své rodině ani koníčkům. Ted' domů chodím s čistou hlavou“* (Dan). Právě povolání vojáka dala respondentovi paradoxně více času na jeho rodinu a koničky než jeho předešlé civilní zaměstnání. Jediný, co shledává jako negativní je, že velitelství armády ho může kdykoliv povolat na nějaké cvičení: *„Na nic je to, že nevíte, co bude. Kdykoliv vám můžou říct, že pojedete někam na pár dní“*.

Motivací pro sloužení v Armádě České republiky bylo u některých splnění si snů, přání a také zohlednění některých benefitů, které tato profese nabízí.

## **4.2 Harmonizace pracovního a osobního života**

Náplň práce vojáků je časté vysílání na různá cvičení, kurzy a popřípadě i zahraniční mise, jak v České republice, tak i v zahraničí. Účasti na misích jsou navíc na některých útvarech povinné. Časté vysílání je některými vnímáno jako benefit, nicméně respondenti zároveň zohledňovali výjezdy ve vztahu k obtížnější harmonizaci práce a osobního života. Tuto kapitolu rozdělují na dvě části: respondenti, kteří neabsolvovali zahraniční misi a respondenti, kteří absolvovali zahraniční misi. Důvodem toho to rozdělení je k lepšímu podchycení vlivu zaměstnání na osobní život.

### **4.2.1 Respondenti, kteří neabsolvovali zahraniční misi**

Většina respondentů a respondentek byli na nejdelším cvičení jeden celý měsíc, pokud nebudeme počítat Kurz základní přípravy, který kdysi byl na tři měsíce. Pak došlo k postupnému snižování doby a nyní činí pouze jeden měsíc.

Respondentka Iva, která v době, kdy měla již dítě a manžela, se rozhodla splnit si svůj sen stát se vojákem a nastoupila na tři měsíce do Vyškova na Kurz základní přípravy. V té době s tím manžel ani syn neměli žádný problém v podobě sporů či výčitek z důvodu její absence. Respondentka předala roli pečující matky manželovi, který jí byl velkou oporou. *„Ze začátku to bylo velmi náročné jak finančně, protože manžel měl invalidní důchod a tehdy jste dostávali jen 500 korun žold a z toho se rodina moc uživit nedá. Ale za to se manžel mohl na 150 % věnovat našemu synovi. Pro mě bylo náročnější se vždy*

*vrátit na pár dní a stát se zase mamkou a manželkou a pak zase vzít na sebe uniformu a být vojákem a nechat vše maminkovské doma“* (Iva). U respondentky Ivy se vyskytl vnitřní konflikt založený na chování mezi rolí pečující matky a rolí vojáka, ke kterému docházelo vždy při návratu z Vyškova a pak ke konci týdne při odjezdu do Vyškova, kdy se z pečující matky musela přeformovat do role vojáka. Tento konflikt řešila komunikací s manželem: *„Vždy když jsem měla pochybnosti, tak můj muž mi byl podporou a hlavně byl to můj sen, který jsem si chtěla splnit“*. Strategie pro zvládnutí vyskytujícího se konfliktu Iva řešila nejen tím, že si připomínala, že to je její sen, ale také se svým manželem, který ji vždy vyslechl a dodal odvalu. Právě podpora ze strany manžela a motivace splnění snů ji poskytlo útěchu během konfliktu rolí.

Podobný případ je i u další respondentky, s tím rozdílem, že její manžel není civilní občan, ale taktéž voják na stejném útvaru. *„U nás doma neexistují čistě maminkovské nebo tatínkovské povinnosti. Oba děláme to, co je třeba udělat“* (Anna). Respondentka Anna a její manžel nemají rozdělené typické genderové role na pečující matku a otce živitele. Oba byli schopni být úspěšní ve svém zaměstnání a zároveň být dobrým rodičem a partnerem. Dle jejich slov dělají to, co je nutné v danou chvíli udělat. Společnými silami zvládají postarat se o jejich syna, o domácnost a zároveň si být vzájemnou podporou i přesto, že oba partneři jsou vojáci. K tomu došlo po jejich zkušenosti, kdy Anna byla jako civilní občanka na mateřské a její manžel byl často pryč v rámci cvičení armády. Tehdy pomoc od jejich rodin nebyla možná, protože žijí na druhé straně republiky. *„Když jsem porodila, tak manžel byl pořád někde na cvičení a mě to hrozně vytáčelo, nechápala jsem to. O to horší bylo, že naše rodiny jsou skoro 400 kilometrů daleko, takže jsem na vše byla ze začátku sama. Až když jsem před čtyřmi lety nastoupila do armády jsem pochopila, že to sám neměl moc lehké“* (Anna). U Anny došlo k pochopení, až když nastoupila do služby jako voják z povolání a došlo u ní ke změně vnímání role vojáka, v rámci toho se také proměnily genderové role v domácnosti a oba se tak mohou věnovat v rozvoji své kariéry a budování rodinného života.

Ale ne všechny respondentky mají stejnou, dá se říci až neproblematickou, zkušenost v harmonizaci osobního a pracovního života, kdy respondentky měly vyrovnanou starost a péči o domácnost a rodinu. Právě u respondentky Elišky tomu tak není, ona sama je primární pečovatelka o domácnost a rodinu. *„Jsem unavená z dojíždění. Dojíždět 60 km je unavující. Přijdu domu a musím se postarat o syna, zvířata a*



*domácnost. Pak kolikrát jdu uspat syna a usnu s ním, jak jsem hotová.. To mi pak partner vyčítá, že se mu nevěnuju“ (Eliška). Na mou otázku, zda partner občas vypomůže v domácnosti mi respondentka Eliška odpověděla: „Občas jo, ale neobejde se to bez remcání, takže si to radši udělám sama a mám klid“. Dalo by se zde říci, že její manžel nesdílí pečovatelskou roli v rodině a obtížněji se přizpůsobuje potřebám rodiny, protože v jeho očích se jedná o ženskou záležitost, která je neslučitelná s jeho pojetím maskulinity, kdy po ženě je očekávána starost o domácnost v podobě vaření, uklízení či žehlení a od role muže se očekává finanční zajištění rodiny. Dále respondentka Eliška zmiňovala, že ji občas pomáhají ve skloubení zaměstnání a rodiny babičky: „Babičky občas pomůžou, ale problém je, že obě stále pracují, až budou v důchodu, bude to lepší“. Když už Eliška nestíhá s harmonizací, zastanou babičky, které se postarají o syna. „Nechci aby to znělo, že můj chlap nic nedělá, protože třeba vyzvedává syna ze školky, když se teda nezdrží v práci, anebo se občas postará o zvířata“ (Eliška). Partner Elišky ačkoliv nesdílí pečovatelskou roli v rodině a hůře se přizpůsobuje potřebám rodiny, tak i přesto vypomáhá, například s vyzvedáváním syna ze školky. Opačnou zkušenost ve vztahu k pečující roli má Oldřich. Respondent Oldřich jakožto svobodný otec, který má dceru ve střídavé péči, se snaží sbírat dny volna (za každou službu či cvičení vojáci a vojákyně sbírají dny volna), které následně věnuje své malé dcerce a svým zálibám. „Nechci, aby to znělo namyšleně, ale lepším tátou už být nemůžu. Veškerý svůj volný čas se snažím věnovat své dceři“ (Oldřich). Oldřich má dceru ve střídavé péči a musí stíhat vše – postarat se o domácnost, dceru a i chodit do zaměstnání. „Ženský to nemají lehké, když musejí stíhat jak práci, tak i děti a domácnost“ (Oldřich). Sám respondent Oldřich uznává, že na ženy je vyvíjen dvojitý nátlak v podobě pečujících hospodyň a zaměstnankyň, rolí, které jsou obtížněji vykonávané u žen v armádě. „Z práce jsem naučený všechno plánovat. Taky mám rád pořádek a rozděleno, co kdo bude dělat“ (Oldřich). Právě řád, plánování a pořádek, kterým se Oldřich naučil za dobu sloužení v Armádě využívá ke sladění svého osobního života s pracovním. Kdy si plánuje čas strávený s dcerkou na základě přidělených dní volna.*

#### **4.2.2 Respondenti, kteří absolvovali zahraniční misi**

V této podkapitole se snažím porozumět tomu, jak respondenti vnímají vliv zahraničních misí na jejich osobní životy a jak řešili vyskytnuté konflikty mezi jejich

rolemi. Čtyři mužští respondenti absolvovali jednu misi na půl roku, z toho jeden respondent byl nasazen v bojové misi v Afganistánu v roce 2018, při které Armáda ČR ztratila tři české vojáky, respondent uvedl, že to byli vojáci z jeho rot. *„Bylo to na půl roku a odloučení nebylo takové. V té době jsem neměl děti ani manželku. Ale teď bych nejel nebo jel, ale nesmělo by to být na bojové pozici, třeba někam do skladu nebo tak. Po těch dětech už přemýšlím jinak“* (Pavel). U respondenta Pavla jakožto veterána došlo po narození jeho dětí ke změně vnímání role vojáka, která pro něj kdysi byla na prvním místě, jelikož to byl jeho dětský sen a nyní je to jeho rodina. Již během rozhovoru jsem si všimla dosti odlišného vnímání armády a rodiny než od ostatních respondentů, hlavně co se týče názorů na mise, kde sám poznamenával: *„Lidé, co nikdy nebyli na bojové misi, mají kolikrát velmi zkreslené představy, jak to tam chodí“*. Pavel působil velmi klidně a vyrovnaně. Byly určité části, o kterých nechtěl mluvit, což je pochopitelné, jelikož se jedná o citlivé téma a zároveň ne všechno, co se dělo na misi může říci. Tato bojová mise měla vliv i na jeho rodiče, kteří se o něj báli a omezený kontakt situaci moc neulehčoval. *„Rodiče měli velký strach, přeci jen tam docházelo k aktivním bojům. V kontaktu jsme spolu moc nebyli. Párkrát jsme si psali, ale práce tam bylo dost“* (Pavel). Ale nejen jeho rodiče, i on sám měl strach a důvod proč byl schopný celou dobu logicky uvažovat a jednat byl ten, že se mohl na jeho kolegy spolehnout. *„Kdo by neměl strach. Jsem docela flegmatik, ale hlavně jistota v mé kolegy. Z výcviku jsem věděl, čeho všeho jsou schopní, takže jsem byl relativně v klidu“* (Pavel). Výcviky neslouží jenom k naučení se nějaké strategie, jak jednat v určitých situacích, ale také i k navázání vztahů a poznání kolegů z čety jedince, které jsou pak následně velmi důležité například při bojovém konfliktu. Součástí bojových misí jsou i vojenští psychologové a armádní kaplani, se kterými si mohli kdykoliv povídat, o tom, jak se cítí. Armádní kaplani jsou duchovní ze všech křesťanských církví, které jsou nejen pro vojáky a vojákyně, ale i pro jejich rodiny.

Jak již bylo zmíněno u respondenta Pavla došlo po dětech ke změně vnímání bojových misí, nyní už by na bojovou misi nejel, protože si váží svého života a miluje svou rodinu se kterou chce trávit čas a starat se o ně. Pro něj je na prvním místě rodina, to se ukázalo i dál v rozhovoru, kdy během našeho interview byl na přípravném kurzu do vyšší hodnosti. *„Moje manželka je těhotná a její stav není dobrý. Pokud by se její stav zhoršil kurz ukončím a pojedu za ní“* (Pavel). Respondent Pavel byl zcela rozhodnut, že kdyby se stav jeho manželky zhoršil, ukončil by kurz i přes to, že by nebylo jisté, zda by

byl vybrán do dalšího přípravného kurzu a nemuselo by tak dojít k jeho povýšení do vyšší hodnosti. Domnívám se, že u respondenta Pavla došlo k částečnému odstoupení od role vojáka a plnému ztotožnění se s rolí otce a manžela. To je důvod, proč je schopen obětovat svou kariéru pro rodinu. Zároveň si prochází konfliktem založeným na napětí mezi rolí vojáka a rolí otce/manžela, kdy se od něj očekává, že daný kurz dodělá a díky němuž mu bude zvednuta vojenská hodnost, která mu zaručí lepší benefity pro jeho rodinu a současně chce plnit svou roli pečujícího manžela/otce. Tento konflikt řeší s komunikací s manželkou, kdy získává informace o jejím stavu, pokud manželka, řekne, že se cítí lépe i jemu samotnému se uleví: *„Pišeme si a voláme. Takže tak nějak vím, jak se cítí, ale kdyby se její stav zhoršil tak jedu domu“*.

Nelze jasně posoudit vliv jeho pobytu na misi na harmonizaci pracovního a osobního života, ale lze usuzovat, že mise má u Pavla značný dopad na vnímání role vojáka a role v soukromém životě.

Zbylí tři mužští respondenti Petr, Dan a Adam byli na půl roku na misi v Litvě, kde střežili vzdušný prostor, nejednalo se o bojovou misi. Nicméně tito respondenti byli více v kontaktu se svými blízkými. *„Díky dnešním technologiím, je to snazší. Skoro každý den jsme si volali přes videohovor nebo psali“* (Dan). Ze začátku to bylo pro ně zajímavé, protože doma se učili jen teorii a různě cvičili, ale v Litvě všechny své dosavadní znalosti uplatňovali, ale po pár měsících už začali pociťovat stesk po domově a sem tam se vloudili negativní myšlenky. *„Nejtěžší bylo, že jsem nechal manželku s dcerkami doma samotnou a do toho musí chodit do práce, starat se o barák a i domácnost“* (Dan). Pro respondenta Dana bylo nejtěžší srovnat se se skutečností, že jeho žena musí převzít náplň veškerých činností, včetně sekání trávy či dřeva, které nejsou typické pro její roli pečující matky a hospodyně a zároveň chodit do jejího zaměstnání. Další negativní emoce byl stesk po rodině. *„Ze začátku to bylo v pohodě, furt se něco dělo, takže se mi ani nestýskalo. Ale po pár měsících to už začalo být furt jedno a to samé a už jsem chtěl domů za svou manželkou a rodinou“* (Adam). Tyto pocity byly pro všechny dotazované se zkušeností s misí nejtěžší, ale vidina nových zkušeností, peněžního obnosu a brzkého shledání s rodinou je držela nad vodou. Respondenti ke zvládnání negativních myšlenek používali strategie, které zahrnovali fyzickou aktivitu, například míčové hry, cvičení v posilovně, běhání či jiným sportem. Pokud neměli energii na fyzickou aktivitu nebo už bylo příliš pozdě hodin, sházeli se svými kolegy a hráli hry na herních konzolách nebo sledovali filmy či

seriály. Pokud měli více volného času, snažili se ho využít na prozkoumávání Litvy. Pokud ale negativní myšlenky přetrvávali, respondenti uvedli, že každodenní komunikace s jejich rodinami a partnerky byla velmi přínosná. Právě možnost se svěřit svým blízkým a slyšet podporu ze strany nejbližších bylo pro ně povzbuzující. *„Náš vztah s partnerkou se za ten půl rok posunul o tři roky“* (Petr). Vojáci přiznali, že jejich vztahy s partnerkami či manželkami a rodinou to jen posílilo. Také uvedli, že ne všichni kolegové na tom byli stejně, že se setkali i s tím, že někteří se rozvedli nebo rozešli se svými družkami již během působení na zahraniční misi. *„Každá ženská chce aby byl chlap doma a když jste pryč půl roku, tak ne každá žena to vydrží. Já mám to štěstí, že mám úžasnou milující a podporující partnerku“* (Adam). Co se týče respondenta Dana, který již měl během svého působení na zahraniční misi dvě dcery, došlo k také utužení vztahů mezi nimi. *„Máme k sobě víc blíž než před tím a víc si vážíme společného času“* (Dan). Právě zmíněná blízkost je nečekaným důsledkem po absolvování mise, jak již v teoretické části bylo zmíněno, většinou hrozí vzdálení se dětí od svých rodičů z důvodu delší nepřítomnosti daného rodiče. *„Před tím než jsem byl na misi, tak jsme spolu moc čas netrávili nebo trávili, ale nebylo to takový, jako když trávíme teď“* (Dan). Dan uvedl, že jeho půl roční absence změnili vnímání trávení času s rodinou, jak z jeho strany, tak i ze strany jeho dětí. Dle mého názoru, se u jeho dětí objevil pocit strachu, že by jejich táta mohl znovu odjet na půl roku stovky kilometrů daleko a své každodenní zážitky by mu nemohli sdělovat osobně, ale jen online formou.

Všichni zúčastnění v misi v Litvě na mise nahlíží jako na dobrou zkušenost, kdy své poznatky, které získali během kurzů a různých cvičení mohli uplatnit v praxi. Mladší respondenti uvedli, že se díky tomu stali více zodpovědnějšími a vyzrálejšími. *„Cítím se víc chlapsky, i když jsem nebyl na bojové misi, tak i tahle mi dala hodně zkušeností. Stal jsem se více zodpovědnějším“* (Petr). Ačkoliv jim dnešní technologie jako jsou videohovory usnadňovali půl roční odloučení, nenahradilo jim to fyzický kontakt a vzájemnou přítomnost. To způsobilo změnu vnímání rodinných vztahů. Především v partnerských vztazích, kdy absence respondentů je poznamenala navzájem a více si váží společného času. Někteří zmiňovali i to, že se i po jejich návratu přestali hádat kvůli maličkostem, což je dle mého názoru způsobeno půl roční absencí a uvědomění si citové vazby jedinců mezi sebou a vzájemné přítomnosti. To samé jsem zpozorovala u respondenta Dana, který vnímá větší blízkost s jeho dětmi, než tomu bylo před jeho

absencí. Respondenti také zmiňovali, že ne všichni jejich kolegové měli tak snadný návrat jako oni, jelikož se dozvěděli o rozvodu či rozchodu, z důvodu absence.

### 4.3 Trávení volného času

Trávení volného času je důležité pro odreagování a naplnění svého osobního života, proto jsem se zabývala, jak tráví volný čas a kdy se věnují svým zálibám, když mají mnohdy náročnější a delší pracovní dobu než u běžného povolání.

Časté trávení času mimo domov způsobilo nejen to, že respondenti si více vážili času s rodinou, ale také samoty. „*Když jste s někým 24 hodin týden v kuse, tak si pak začnete vážit času o samotě*“ (Iva). Být v neustálém kontaktu s někým vytváří u respondentky Ivy konflikt v její roli vojákyně. Aby tento konflikt vyřešila, používá strategie chození do přírody se psy, kde tráví čas o samotě a relaxuje. „*Bydlím u lesa, takže procházky přírodou s mými psy je můj způsob odreagování. Co se týče sportu, snažím se dvakrát týdně chodit plavat, ale v mých 50 letech je to těžší se držet v kondici*“ (Iva).

Pro respondenta Oldřicha jsou volné dny přizpůsobeny jeho malé dceři, anebo je věnuje cestování. „*Miluju cestování, ale cestování upravuju podle mé dcerky, aby mi to vycházelo abych s ní trávil, co nejvíc času*“ (Oldřich). Nicméně cestování se vojáci/vojákyně mohou věnovat jen v řádném volnu. To znamená, že dostávají určité týdny volna v létě, kdy si mohou klidně odcestovat na celou dobu jejich volna. Ale kdyby chtěli například na dovolenou mimo řádné volno, zde narazí na problém, protože mimo léta dochází k častým cvičením a kurzům, které musejí absolvovat. „*Můžu se v létě sebrat a odjet klidně na měsíc během mého řádného volna a nikdo s tím mít problém nebude, ale kdybych chtěl na podzim do Thajska na měsíc, tak to už problém bude*“ (Oldřich). Ačkoliv respondenti dostávají hodně volna, nemají možnost ho flexibilně využít. Musí své koníčky podřizovat podle režimu a pravidel Armády.

Někteří respondenti vnímali vliv jejich povolání na trávení volného času pozitivně. Respondent Dan, jak již zmiňoval, že pracoval jako obchodní zástupce a neměl čas na rodinu ani na koníčky, ale díky práci v Armádě chodí domu s čistou hlavou a nyní se může věnovat včelařství. „*Svůj volný čas věnuju manželce, dětem a včelám*“ (Dan). Právě jeho nynější profese mu umožnila po práci být více přítomen s rodinou a neřešit doma práci, ačkoliv se zde vyskytuje stálé riziko vyslání na různé cvičení. Podobně to

vnímá i respondent Adam, který díky své profesi může pokračovat v hraní fotbalu: „*Fotbal hraju od mala, jsem rád, že na něj mám čas aspoň se u něj odreaguju*“ . Pracovní doba u respondenta Petra, který je jen ve službách, trvá 25 hodin (jedna služba). Díky tomu vše plánuje kolem služeb. Ve volných dnech se věnuje akrobatické józe s přítelkyní a běhu. „*Díky tomu, že mám jenom služby, tak mám čas na vše. A hlavně moje práce mě hodně baví a je to pro mě koníček*“ (Petr). Pozice, kterou Petr zastává, obsahuje jenom 25 hodinové služby, které může mít maximálně jen dvakrát do týdne kvůli omezení na hodinách. Tím pádem má minimálně čtyři dny volna každý týden, pokud není na cvičení nebo neabsolvuje nějaký kurz.

Oproti tomu respondenti Pavel a Eliška vnímají negativní dopad na jejich trávení volného času. Ale nejedná se zcela o jejich profesi, ale spíše vzdálenost jejich domova od zaměstnání. Oba dojíždějí 120 kilometru denně, ale každý do jiného vojenského útvaru. Právě dojíždění je oba dva zcela vyčerpává a tak nemají tolik energie se věnovat svým koníčkům. K tomu je Eliška primární pečovatelka, takže se věnuje chodu domácnosti a postarání se o syna a na její koníčky jí už nezůstává energie, proto vítá možnosti cvičení během pracovní doby. „*Jsem ráda, že mohu sportovat během pracovní doby, doma na to nemám vůbec čas, kvůli domácnosti a synovi*“ (Eliška). Respondent Pavel ačkoliv není primární pečovatel, tak se snaží pomáhat své těhotné ženě s domácností a postarání se o děti: „*Jsem hodně unavený ze samotného dojíždění, ale chci taky být s dětmi, být tam pro ně a užít si je. Víím, že to manželka má teď těžký, jak je těhotná a ti dva malý jsou čerti, chci, aby si aspoň k večeru odpočinula*“ . Předtím než nastoupil do Armády se věnoval fotbalu, nicméně po nástupu, kdy musel začít dojíždět několik kilometrů denně se mu přestal věnovat: „*Přestal jsem kvůli dojíždění, když přijedu tak nemám sílu jít hrát a raději se jdu věnovat rodině*“ .

Můj úsudek z výpovědí respondentů je, že role vojáka a vojákyně ovlivňuje jejich trávení volného času. Role vojáka/vojákyně má buď pozitivní, negativní anebo neutrální dopad na trávení volného času podle toho, v jakém útvaru je daný voják/vojákyně zařazen a jakou klasifikaci daný jedinec má. Dalším faktorem je vzdálenost daného zaměstnání, jelikož časté dojíždění několik kilometrů denně jedince unavuje a tím pádem má negativní dopad. Nicméně respondenti dostávají hodně volna, ale jsou nuceni se přizpůsobovat dle potřebám Armády.

#### 4.4 Sebereflexe výkonu role v armádě

V této části se zaměřuji na sebereflexi respondentů a jak vnímají své působení v Armádě. Respondentky Eliška, Iva a Anna jsou toho názoru, že pro muže je snazší skloubit pracovní roli s rodičovskou a nejen to, i co se týče prosazení v armádě, kde ženy jsou stále v pozadí. *„Ženský dřou daleko více jak chlapi. Musí dokázat, že na to mají, protože mají jinou konstrukci těla. My ženský na to nejsme fyzicky uzpůsobeny, proto je musíme převálcovat vědomostmi. Problém je, že v armádě je dost žen, které se ulejevají a tyhle ženský by neměly lézt do armády, protože na ně není spolehnutí a na vojáka musí být“* (Iva). Respondentka Iva, která jako jediná ze všech respondentů dosáhla zlatého sboru hodnosti nadporučice je si vědoma, že ženy nejsou fyzicky a biologicky rovni mužům, ale to jim nezabraňuje se prosadit v armádě na poli intelektuálním. Problém je, že v armádě jakožto v maskulinním prostředí, se vyskytuje mnoho genderových stereotypů, které ženám zabraňují být viditelné a oceňované. Zároveň tyto genderové stereotypy jsou posilňovány ženami, které se vyhýbají svým povinnostem a tím na ně není spolehnutí. *„Na vojáka musí být spolehnutí, když bude ve válečné zóně musíte mít jistotu, že se na něj můžete spolehnout“* (Iva). Zde je krásně vidět, že ženy by se měly „vzdát“ kusu své feminní role a performovat maskulinní roli, aby se v armádě mohly prosadit. Ženy se sice shodly na tom, že muži to mají snazší ve skloubení osobního a pracovního života, nicméně dle mého názoru, ženy jsou o dost flexibilnější v přejímání rolí než muži. Nedělá jim, dle výpovědí, tolik problém na sebe přenést čistě maskulinní roli vojáka a ani roli pečující hospodyně, kdežto ne všichni muži jsou schopní přecházet mezi činnostmi spojované s výkonem pečující (ženské) role a živitelské (mužské) role.

Respondent Adam si dodělává střední školu s maturitou, aby mohl dostat vyšší hodnost a budovat si lepší postavení v armádě. *„Nechci být furt desátník. Hlavně za dva až tři roky máme v plánu s manželkou mít děti, takže peníze se budou hodit“* (Adam). S vyšší hodností přichází i vyšší platové ohodnocení.

Zajímavé je, že dle výpovědí respondentů se v Armádě ČR nevyskytuje gender pay gap, jelikož se platové ohodnocení liší podle hodnosti, nikoliv podle pohlaví. *„V armádě mám plat, na který bych v civilu nikdy nedosáhla“* (Iva). Respondentka Iva to vnímá jako jedinou možnost získat takové platové ohodnocení. Stejný pohled má i respondentka Anna: *„Ty peníze, co mám tady bych nikdy v normální práci neměla“*. Respondentky vnímají velký rozdíl v civilní platové sféře a v armádní, kdy v civilní se

vyskytuje gender pay gap, kdy muži mají mnohdy vyšší platy než ženy. Zároveň vnímají i to, že i za práci v Armádě mají o dost vyšší platy, co se týče stejného zaměření, například armádní sekretářky oproti civilní sekretářce v nějaké firmě.

#### 4.4.1 Vliv pandemie na sebepojetí vojáka/vojákyň z povolání

Dalším důležitým tématem, které vyzvstalo z analýzy, bylo sebepojetí role vojáka/vojákyň během období pandemie Covid-19. Mimo dvou respondentek Elišky a Anny, se všichni respondenti účastnili během pandemie hlídání okresů, státních hranic a někteří vypomáhali buďto v nemocnicích či domovech pro seniory. V této době si pracovníci v armádě mohli vyzkoušet hned několik rolí naráz. Nejen svou roli vojáka/vojákyň, pečujícího rodiče, partnera/partnerky, ale také získali roli asistenta pečovatele v nemocnicích či v domovech pro seniory.

Respondent Oldřich sloužil během Vánoc v domově důchodců, kde i s kolegy přespávali 10 dní. Nevadilo mu sloužit během Vánoc, v té době ještě neměl dceru a nerad tráví čas u televize a přejídáním se. *„Už vděk v jejich očích za to, že jsme jim vyměnili plenu nebo na polohovali polštář nebo jen si s nimi povídali. To byla ta odměna, ten vděk v těch očích. Po dlouhé době jsem si připadal vážně užitečný“* (Oldřich). Respondenti často uváděli, že práce v armádě není za nimi vidět a mají pocit méně cennosti, právě za doby pandemie si připadali prospěšný pro společnost. To samé pociťoval i respondent Pavel, který byl nasazen v nemocnici: *„Byl jsem rád, že mohu pomoci“*.

Pro respondenta Petra to byla zkušenost, která mu ukázala, že si má více užívat života, jelikož ve stáří už to tolik nejde. *„Práce v domově důchodců je opravdu pro silné povahy. Rozhodně mi to dalo to, že si mám víc užívat mládí“* (Petr).

Respondent Adam byl nasazený v pražské nemocnici na 3 měsíce, kdy 14 dní trávil v Praze a týden doma. *„Ze začátku to bylo těžký na psychiku, ale pak si člověk zvykl“* (Adam).

Respondenti byli vděčný, že mohou být užitečný a zpestřit den jak seniorům, tak i personálu, jelikož si tam s nimi povídali a dělali různé vtipy, což vneslo v takto temném období pozitivní chvílky. Pro některé to byla i možnost, jak přestat myslet nad věcmi, které nemohou změnit. *„Můj syn měl v té době vážnou autonehodu, při které přišel o ruku. Právě větší vytížení v této době mě dokázalo zaměstnat“* (Iva). Respondentka Iva v tomto období procházela těžkým obdobím, kdy její syn měl vážnou autonehodu, právě



role vojákyně jí přinášela útěchu, jelikož její náplň ji kolikrát pohltila na tolik, že neměla tolik depresivní myšlení o jejím synovi. Bylo to pro ni lepší než být v roli matky a sedět doma a čekat na telefonát od syna nebo doktorů. Po jeho propuštění z nemocnice jim vypomáhaly jejich babičky, které se o syna staraly, díky čemuž byla respondentka Iva schopna lépe skloubit zaměstnání a starání se o syna a domácnost.

## 4.5 Přínosy působení v Armádě

### 4.5.1 Pozitivní přínos

Při dotazu, co pozitivního přineslo působení v armádě, respondent Oldřich odpověděl: *„Rozhodně dobrý kamarády. Zkušenosti a hodně zážitků, které bych nikdy neměl šanci zažít jako civil a vážení si maličkostí“*. Dobrý kolektiv není ani tak překvapením, jelikož Armáda se netají tím, že když v četách nějaký člověk nezapadá a způsobuje nepříjemnosti, dost často ho převelí do jiné čety nebo do jiného útvaru. Více zajímavé jsou zmíněné *“maličkosti“*, které dále respondent rozvádí: *„No, víc si vážím maličkostí jako je teplá sprcha nebo záchod i postel, protože když jste kolikrát týden někde na cvičení v lese, kde tyhle věci nemáte, hned vám dojde, jaký je to luxus to mít“* (Oldřich). Tyto věci většina lidí bere jako samozřejmost, ale pro respondenta Oldřicha díky jeho pracovní náplni tomu tak není a je za to rád, jelikož si nepřijde tolik „zhýčkaný“ novou dobou. Obdobně to vnímá respondentka Anna, která jako pozitivní přínos vnímá mimo dobrého kolektivu i zvýšení sebevědomí a zvýšení odolnosti: *„No, rozhodně jsem se naučila vycházet z komfortní zóny a díky tomu jsem se zocelila“*. Zocelení, řád a disciplínu respondenti nevnímají jako negativum, ale spíše jako přínos jejich působení v armádě. Respondent Dan dále hovořil o pozitivním přínosu zkušenosti s cizími armádami: *„No mně přijde docela dobrý, že na mezinárodních cvičení nebo na misích, tak máme možnost poznat, jak to chodí v jiných armádách“*. Respondent Dan to bere jako zajímavost, protože běžný civilní občan České republiky nemá velkou šanci poznat, jak fungují cizí armády. Aby vojáci mohli být vysláni na zahraniční misi, musí splňovat určité požadavky a jeden z nich znalost anglického jazyka na komunikativní úrovni. Důvodem je, že na misích a zahraničních cvičení se setkáváte s armádami z jiných zemí a angličtina je ústřední jazyk pro komunikaci. Respondentka Iva je si toho vědoma a proto navštěvuje kurzy angličtiny: *„Dvakrát týdně chodím na doučování angličtiny, potřebuju to kvůli své práci, aby mě mohli vyslat na misi“* (Iva).

Z předešlých výpovědí respondentů je patrné, že většina z nich jsou sportovně nadaní, neboť ve svém volném čase zdůrazňují možnost sportování v pracovní době. Právě díky této možnosti se většina z nich může věnovat svému koníčku, aniž by jim to zasahovalo do jejich volna (mimo pracovní dobu). Respondenti a respondentky, které již mají děti, jsou za tuto příležitost nesmírně vděční a hlavně ženy. *„Po práci nemám moc času se věnovat cvičení a raději ho věnuji své rodině, proto jsem ráda, že mohu cvičit během pracovní doby“* (Anna).

Dalším tématem v souvislosti s vnímáním pozitiv působení v Armádě je finanční a materiální zabezpečení: *„Mám dvě děti a třetí na cestě a nemusím se bát, že by mi nepřišla výplata anebo že bych ztratil práci“* (Pavel). Díky zaměstnání v Armádě ČR, která má nedostatek vojáků, si může respondent Pavel být jistý, že pokud bude naplňovat očekávání role vojáka, o práci nepřijde. Vedle finančního a materiálního zajištění informátoři nadále zmiňují, že jejich působení v armádě přináší jimi pocíťovanou seberealizaci, jako například Iva: *„Splnila jsem si sen, který mě naplňuje“* (Iva). Respondentka Iva, která si ve svých 30 letech splnila sen stát se vojákem z povolání se konečně cítí dobře a role vojákyně ji plně naplňuje. *„Práce je můj koníček, který mě naplňuje“* (Petr). U respondenta Petra se z jeho práce stala záliba, ve které rád tráví čas, protože ho velmi baví a dodává mu pocit prospěšnosti. Svůj výkon povolání se zálibou do určité míry spojoval i Adam: *„Když chce civil střílet ze zbraně, tak si musí zaplatit střelnici s instruktorem a v dnešní době to stojí dost peněz. Já to mám zadarmo a ještě za to dostávám zapláceno“*.

#### **4.5.2 Negativní přínos**

V reakci na zmiňované přínosy povolání jsem se respondentů dotázala, zda naopak vnímají nějaká negativa jejich působení v armádě. Respondent Adam a Petr nepřišli během rozhovoru na žádný negativní vliv, práci v armádě berou jako normální zaměstnání, kdy každé zaměstnání má svá úskalí. *„Jako výslovně negativní vliv nevidím, za mě to je práce jako každá jiná, ale možná změním názor po dětech, kdo ví“* (Adam). U respondenta Adama možná dojde ke změně vnímání po dětech, jak sám naznačil, kdy bude pro něj těžší sladit roli vojáka a roli otce. Respondent Petr se během tohoto tématu na delší dobu zamyslel a došel k názoru: *„Nevnímám žádný negativní vliv, dělám to rád“*.

U respondenta Dana byla odpověď velmi rychlá a výstižná: „*Pohotovost, kdykoliv mi prostě můžou zavolat, že někam musím jet ať už do práce nebo na nějaké cvičení*“. Náhlé neplánované povolání může u jedinců způsobovat stres, jelikož nevědí, co je čeká. Práce v armádě díky své pracovní náplni nemá jen vliv na psychiku, ale také i na fyzické zdraví: „*Mám zničená záda a kolena ve svých 28 letech*“, zmínil respondent Oldřich s humorem. „*Trápí mě bolavá záda a kvůli stresu jsem vyhořel a musel jsem přejít z bojové jednotky na jinou*“ (Pavel). U respondenta Pavla, jakožto veterána, došlo po nějaké době po absolvování bojové mise v Afganistánu k syndromu vyhoření, které bylo zapříčiněno stresem, ale změna jednotky mu pomohla a nyní se cítí o dost lépe.

Respondentka Iva vnímání negativně určité jedince v Armádě, které zbytečně komplikují práci ostatním tím, že na danou problematiku nahlízejí jako nedůležitou, ale později se ukáže, že byla důležitá a musí se to rychle řešit: „*Nervy mi vzala a hromady utraceného času zbytečných hádek. Málo kdo tam chce něco změnit*“. Dle Ivy pohled některých členů armády na některé záležitosti je zcela staromódní, nechtějí se posunout a něco zmodernizovat, zlepšit. To samé zmínila i respondentka Anna, která si není jistá, zda bude chtít prodlužovat závazek s Armádou ČR. „*No, nervy mi vzala (pozn.: armáda). Fakt kolikrát je to tak zbytečný s nimi tam. Upřímně ani nevím, zda budu tenhle rok prodlužovat závazek*“ (Anna). Z výpovědí respondentek je zjevné, že mezilidské vztahy na pracovišti jsou vnímány negativně a mohou být dokonce motivem k odchodu z armády.

## 5. ZÁVĚR

Pro mou bakalářskou práci bylo cílem zjistit, jak samotní muži a ženy pracující v Armádě České republiky vnímají vliv jejich povolání na soukromý život a jaké jsou jejich strategie v harmonizaci kariérního a osobního života, současně zjistit, jak řeší vyskytnutí konfliktů mezi kariérním a osobním životem a podchytit prolínání genderových rolí.

K dosažení těchto cílů jsem použila polostrukturované rozhovory, které jsem následně analyzovala za pomoci zakotvené teorie. Respondenty jsem získala za pomoci metody sněhové koule. Celkem jsem provedla 8 rozhovorů, z něhož byly 3 ženy. Všichni respondenti měli minimálně jeden rok odpracovaný v armádě. Výzkumný vzorek zahrnoval jak zadané jedince, tak i svobodné, jedince s dětmi nebo bezdětné. Věk respondentů se pohyboval v rozmezí 25-50 let.

Z rozhovorů se ukázalo, že skloubení kariérního a osobního života se liší u většiny respondentů a respondentek v závislosti na jejich rodinném zázemí. Pokud mají podporující partnery/partnerky, dochází u nich k lepšímu zvládnutí pracovní náplně a vyskytujících se konfliktů mezi pracovní a osobní rolí. Komunikace mezi vojákem rodičem a dětmi je taktéž důležitá a má stejný efekt jako komunikace s partnery. Dalším způsobem zvládnutí konfliktů mimo komunikace s nejbližšími je plánování nebo aktivní pohyb, například procházky či sportování. Většina žen se musí ještě po práci postarat o potomky a domácnost, což je velmi unavuje a následně nemají tolik volného času se věnovat svým koníčkům či partnerům. Muži se zase častěji účastní zahraničních misí, které trvají na půl roku, při kterých u nich dochází k pocitům výčitek svědomí, že nechali své partnerky a děti doma o samotě.

Dalším zjištěním je, že Armáda se chová jako totální instituce a to hlavně během probíhajících cvičení či misí, kdy jsou s v neustálém kontaktu s ostatními členy a všichni mají přesně rozvrhnuто, kdo, kdy a jak co bude dělat. Dochází tedy k neustále kontrole a regulace jejich chování a to má následně vliv na jejich proměnu identity.

Dalším zjištěním bylo, že ženy snadněji performují maskulinní roli, což může být zapříčiněno ukotvením genderových stereotypů ve společnosti, kdy pro některé muže je neslučitelná představa některých ženských činností, jelikož jim to narušuje jejich pojetí maskulinní role. Naproti tomu ženy v armádě musejí převzít maskulinní roli, aby dokázali udržet krok s ostatními muži, pokud tomu tak není, nemají podle slov ostatních v armádě,

co pohledávat. Samozřejmě jsou si vědomi, že fyzicky muže nikdy nepředčí, proto se musejí snažit dvakrát tolik a přemoci muže na poli intelektuálním. Nicméně se na jejich nápady nepřikládá velká váha a jsou více v postranní, protože v armádě jakožto silně maskulinním prostředí je stále zakotveno mnoho genderových stereotypů, které jsou mnohdy nevědomky umocňovány ženami, které se úmyslně vyhýbají povinnostem.

Co se týče většího trávení času v zaměstnání, zde je to kompenzováno náhradním volnem, protože výcviky jsou brány jako nepřetržitá pracovní doba a armádní pracovníci jsou omezeni na odpracovaných hodinách. Právě v těchto dnech volna se oddávají svým zálibám a věnují svůj čas své rodině a blízkým. Dochází tu k paradoxu, kdy sice mají dostatek řádných dnů volna, nicméně musí se podřizovat požadavkům a plánům Armády.

Respondenti často srovnávali se svými předchozími zaměstnáními a shodli se na tom, že práce v armádě má několik benefitů jak už sociální zabezpečení, platové ohodnocení, aktivní pohyb v pracovní době, náhradní volna a zkušenosti, který nemá civilista šanci zažít. Pro některé muže je armáda dobrým zaměstnáním i z toho důvodu, že chodí domu bez úkolů z práce a mohou se věnovat své rodině. Naopak negativně vnímali ztracený čas, který mohli prožít se svými blízkými, například na rodinných oslavách nebo akcích. Jako další negativum vidí dojíždění, které je více unavuje než samotná náplň práce, protože tráví v průměru dvě hodiny za volantem. A v neposlední řadě si stěžují, že práce v Armádě ČR za nimi není vidět, což má pak za následek menší angažovanost v práci. To je důvod, proč u respondentů během pandemie Covid-19 došlo ke změně vnímání jejich role vojáka/vojákyne. Během této doby byly nasazení v nemocnicích či v domovech důchodců, kde viděli za sebou dobře odvedenou práci v podobě vděku pacientů i personálu. Také vnímají vliv na fyzické zdraví jako je bolest kloubů a stres. Stres se u nich vyskytuje z důvodu nevědění, co bude, zda budou povolání na cvičení či kurz a u válečných veteránů z bojových misí.

Z rozhovorů dále vyplynulo, že zaměstnání v Armádě ČR vyžaduje hodně od zaměstnanců, ale také jim toho dost kompenzuje v podobě řádných volných dnů, sociálního zabezpečení a dalších armádních benefitů, například rehabilitace pro celou rodinu.

Tato bakalářská práce by mohla být inspirací pro další výzkumy tohoto tématu, jelikož zde je zaměření pouze na armádní příslušníky a jejich zkušenosti a vnímaného

vlivu na jejich osobní život, bylo by zajímavé provést výzkum, který by byl zaměřen na jejich rodinné příslušníky a jak oni vnímají jejich práci na jejich rodinné vazby.

## **6. RESUMÉ**

This bachelor thesis focuses on strategies of harmonization of work and private life of men and women in Army of Czech republic and performance of gender roles in work and private life. Through semi-structured interviews with five male respondents and three female respondents in the age range 25-50 years old were interviewed their opinions and experiences. It turns out that the strategy in harmonization of work and private life is different according to family situation and interpersonal relations. The respondents were emphasizing communication with partners and children for better harmonization. The sport and planning were other frequently cited strategies in harmonizing. The results are indicating that women easily adapt to masculine role, which can be influenced by gender stereotypes in the society. The findings showed that men are more often deployed on missions abroad, which may cause remorse towards their partners and children at home. Although soldiers spend more time at work due to non-traditional hours, have plenty of free time, but with restrictions according to the needs of the military, which creates a paradox. Some of the respondents expressed some negatives for example commuting or perceived invisibility of the work done. Pandemic of Covid-19 changed the perception of the soldier's role when they were deployed at the border or in hospitals, where their work was more visible and appreciated. The resume of this thesis shows that despite the high demand, the army also has many compensatory elements for its employees.

## 7. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Armáda ČR pomůže s výstavbou humanitární základny na Slovensku. In: Ministerstvo obrany České republiky [online], [cit. 10. 7. 2023]. Dostupné z: <https://mocr.army.cz/informacni-servis/zpravodajstvi/-armada-cr-pomuze-s-vystavbou-humanitarni-zakladny-na-slovensku-233911/>

Basow, S. A. (1992). Gender: Stereotypes and roles (3rd ed.). Thomson Brooks/Cole Publishing Co

Benefity pro vojáky z povolání. In: Do Armády [online], [2.3.2024]. Dostupné z: <https://www.doarmady.cz/o-armade/uplatneni-v-armade/vojak-z-povolani/benefity-vzp>

Beršnak Vuga, J., Humer, Ž., & Lobe, B. (2023). Characteristic of pandemic work-life balance in Slovenian military families during the lockdown: Who has paid the highest price? Current Sociology, 71(5), 866-866. <https://doi.org/10.1177/00113921211048519>

Brummond Karen M. (2015). A “Greedy“ Institution with great Job Benefits: Family Structure and Gender Variation in Commitment to Military Employment. Masters theses. 183. <https://doi.org/10.7275/6925884>

BUTLER, Judith. Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory. Theatre Journal [online]. 1988, 519-531 [cit. 2024.03.180]. Dostupné z: <https://bpwcr.cz/tiskova-zprava-den-rovneho-odmenovani/>

Čeští vojáci v zahraničí 2020. In: Zahraniční mise [online], [cit. 10.7.2023]. Dostupné z: <https://mise.army.cz/historie-misi/2012/2020/cesti-vojaci-v-zahranici-2020-221254/>

DZIÁKOVÁ, O. Vojenská psychologie. 1. vyd. Praha: Triton, 2009.

FLETCHER, P. Work-Life Balance Is Over: Let's Talk About Work-Life Harmony. In: Forbes [online], [cit. 26. 8. 2023]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2020/11/13/work-life-balance-is-over-lets-talk-about-work-life-harmony/>



FRIEDMAN, Stewart & GREENHAUS, Jeffrey. Work and Family-Allies or Enemies?: What Happens When Business Professionals Confront Life Choices. Oxford university Press, 2000.

FRONE, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>

GREENHAUS, Jeffrey H., and Nicholas J. Beutell. “Sources of Conflict between Work and Family Roles.” *The Academy of Management Review* 10, no. 1 (1985): 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>.

Historie Armády České republiky. In: Do Armády [online], [cit. 1.4.2024]. Dostupné z: <https://www.doarmady.cz/o-armade/poznejte-armadu/historie-armady-cr>

Chaloupková, Jana, Petra Šalamounová. 2004. Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě. *Sociologické studie / Sociological Studies* 04:07. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 60 s. ISBN 80-7330-062-1.

JONES, F., BURKE, R.J, & WESTMAN, M. Work-Life Balance: A Psychological Perspective. 1. vyd. Londýn: Psychology Press, 2006.

KEELING Mary, Charlotte Woodhead & Nicola T. Fear (2016) Interpretative Phenomenological Analysis of Soldiers' Experiences of Being Married and Serving in the British Army, *Marriage & Family Review*, 52:6, 511-534, DOI: [10.1080/01494929.2015.1124353](https://doi.org/10.1080/01494929.2015.1124353)

Kobes, T. „*Sociologie rodiny úvod*“ Příspěvek přednesený v rámci předmětu Sociologie rodiny. Plzeň, 04.10.2021.

Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2023. In: Ministerstvo obrany [online], [cit. 2.3.2024]. Dostupné z: [https://mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2023\\_1.pdf](https://mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2023_1.pdf)

LOCKWOOD, Nancy and Society for Human Resource Management (U.S.). Work/Life Balance. USA: Society for Human Resource Management, Alexandria, Va., 2003.

Lowe N. Kendra, Katharine S Adams, Blaine L Browne & Kerry T Hinkle (2012) Impact of military deployment on family relationships, *Journal of Family Studies*, 18:1, 17-27, DOI: 10.5172/jfs.2012.2003

McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the Work/ Life Interface: A Synthesis of the Literature and Introduction of the Concept of Work/Life Harmony. *Human Resource Development Review*, 10(1), 6–25. <https://doi.org/...958>

Náborový příspěvek. In: Do Armády [online], [cit. 2.3.2024]. Dostupné z: <https://www.doarmady.cz/o-armade/uplatneni-v-armade/vojak-z-povolani/naborovy-prispevek>

NEWMAN, Sam. 5 Ways We Perform Our Gender Every Day (Without Even Noticing). Thought catalog [online]. 2024 [cit. 2024.03.180]. Dostupné z: <https://thoughtcatalog.com/samantha-newman/2018/06/5-ways-we-perform-our-gender-every-day-without-even-noticing/>

OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Přeložil Martin POLÁČEK, přeložil Milena POLÁČKOVÁ, autor úvodu Marie ČERMÁKOVÁ. Praha: Portál, 2000

Organizační struktura. In: Do Armády [online], [cit. 2.3.2024]. Dostupné z: <https://www.doarmady.cz/o-armade/poznejte-armadu/organizacni-struktura>

Podmínky pro umístění dítěte do dětské skupiny. In: Dětské skupiny Ministerstva obrany [online], [cit. 12.9.2023] <https://detskeskupiny.army.cz/i/podminky-pro-umisteni-ditete-do-detske-skupiny>

Průběh kurzů základní přípravy. In: Vojenská akademie Vyškov [online], [cit. 9.8.2023]. Dostupné z: <https://www.vavyskov.cz/content/prubeh-kurzu-zakladni-pripravy>

SEGAL, M. W. (1986). The Military And the Family As Greedy Institutions. *Armed Forces & Society*, 13(1), 9-38. <https://doi.org/10.1177/0095327X8601300101>

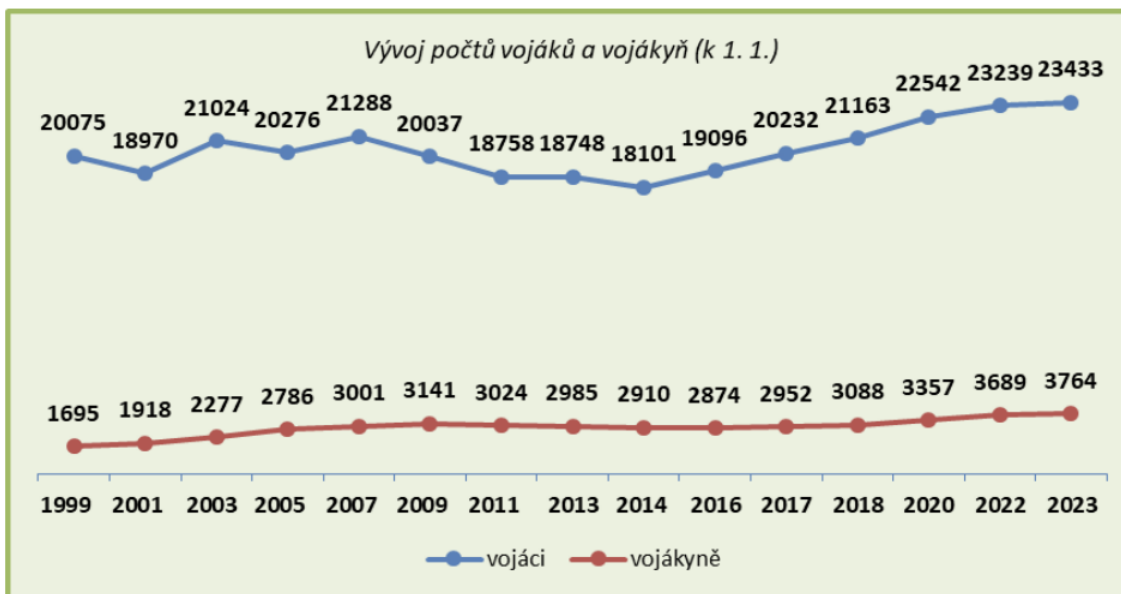
Schumm Walter, Bell D. Bruce & Tran G. (1994). Family Adaptation to the Demands of Army Life: A Review of Findings. Dostupné z: <https://apps.dtic.mil/sti/tr/pdf/ADA285952.pdf>

SMOLOVÁ, Klára. Tisková zpráva: Den rovného odměňování [online]. [cit. 2024.03.180]. Dostupné z: <https://bpwcr.cz/tiskova-zprava-den-rovneho-odmenovani/>

Vuga, J., & Juvan, J. (2013). Work–family conflict between two greedy institutions – the family and the military. *Current Sociology*, 61(7), 1058-1077. <https://doi.org/10.1177/0011392113498881>

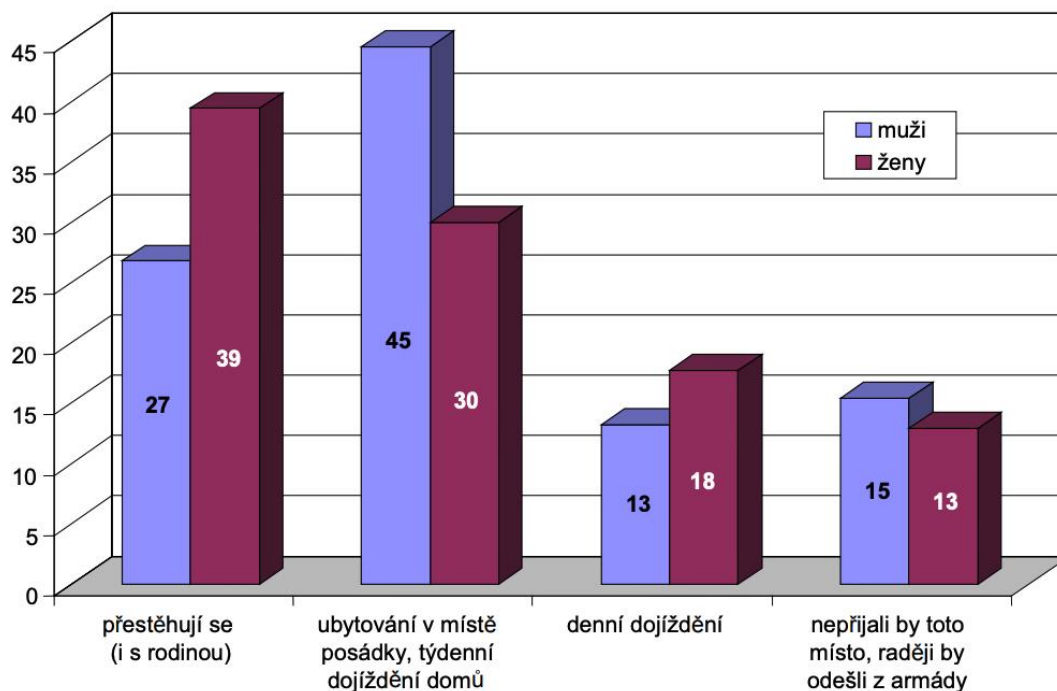
Zákon o vojácích z povolání č. 221/1999 Sb. In: *Zákony pro lidi* [online], [cit. 5. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-221>

## 8. SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ



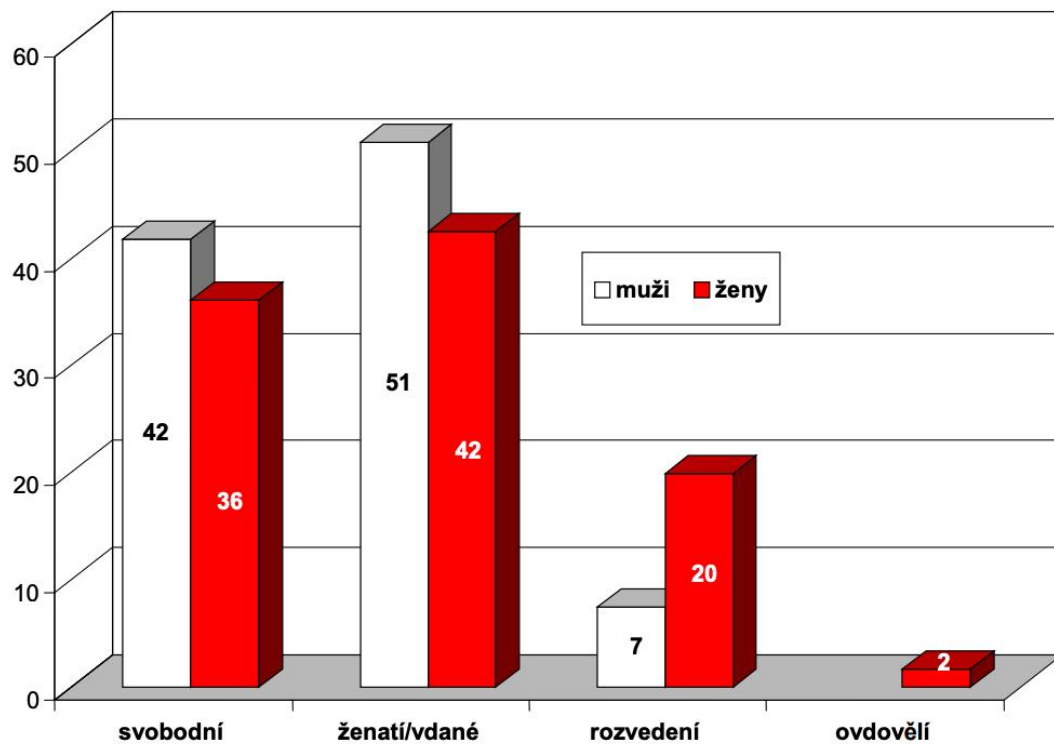
**Graf č. 1:** Vývoj počtů vojákyně k celkovému počtu vojáků z povolání

**Zdroj:** Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2023 (2024)



**Graf č. 2:** Postoje vojákyně a vojáků ke stěhování v případě změny posádky

**Zdroj:** Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2023 (2024)



**Graf č. 3:** Rodinný stav vojáků a vojaček AČR

**Zdroj:** Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2023 (2024)

## 9. PŘÍLOHY

### Topic guide

1. Kontext respondentova života
  - Věk
  - Armádní hodnost
  - Rodinná situace (svobodný/á, v manželství, v partnerství, bezdětný, pokud děti, kolik a věk)
  - Vzdálenost zaměstnání od domova
2. Vstup do armády
  - Proč jste vstoupil/a do armády ČR?
3. Práce v armádě a vliv na soukromý život, ale i soukromý život na práci v armádě
  - Partnerský život
  - Rodinné vztahy/ výchova a vztah k dětem
  - Přátelé / sociální sítě
  - (Po narození dětí, zda došlo ke změně vnímání své profese a přístupu k ní)
4. Trávení volného času, koníčky
5. Harmonizace a reflexe výkonu role v armádě
  - Jak zvládáte skloubit pracovní a osobní život?
  - Jak dokázali skloubit práci a rodinu během pandemie (pokud sloužili v té době)
  - Co Vám působení v armádě přineslo? (např. rád, vážit si více času trávený s rodinou a přáteli, atd.)
  - Které pracovní benefity využíváte?
  - Kdyby byla možnost vrátit čas zpět před nástupem do armády, změnil/a byste něco?