

Hodnotový kontext volby mezi kariérou a domácností: mezinárodní srovnání.

Simona Weidnerová

Petr Matějů

Vysoká škola finanční a správní, Praha

Abstract

The objective of this paper is to link theoretically and empirically the preference theory by Catherine Hakim [Hakim 2002] to the basic values theory by Shalom Schwartz [Schwartz 1992, 1994] and to answer the question to what extent are women's preferences in employment and career supported by their value orientations. Another related and policy relevant question concerns the role of education in the deeper-rooted preferences and concept of life-success with women. And finally, there is a third question, namely to what extent higher education helps women to overcome social barriers in implementing their choices between job (career) and family (household) consisting mainly in prevailing conservative values and low labor market flexibility. A comparative analysis involving 25 European countries has been carried out using the data of the second round of the European Social Survey (ESS2) collected in the year 2004. The results of multilevel modelling prove that education not only significantly reduces the tendency towards conservative values and strengthens openness to changes – more significantly with women than with men – but simultaneously it helps women overcome social barriers in forming their work-career orientation, particularly in countries with stronger barriers.

Klíčová slova: hodnoty, vzdělání, pracovní orientace, gender, preferenční teorie, modernizace

1. Úvodem

Jednou z významných společenských proměn posledních desetiletí je „převrácení“ šancí na dosažení vyššího vzdělání mezi muži a ženami. Již v druhé polovině minulého století v řadě vyspělých zemí začaly ženy ve srovnání s muži častěji vstupovat do vyšších pater vzdělávacího systému a častěji než muži studium úspěšně zakončovat. Tato změna se postupně projevovala nejen v šancích na získání středního vzdělání, jehož absolvování zvyšuje šance na vstup na vysokou školu, ale konsekventně i v šancích na úspěšné absolvování vysokoškolského vzdělání.

Tuto proměnu již řadu let zaznamenávají sociologové i experti na vzdělávací politiku a je jí věnována čím dál větší pozornost. V širších souvislostech se jejími možnými *příčinami* (postupná eroze „patriarchálního“ systému západních společností, pokračující otevírání řady tradičně mužských profesí ženám atd.) i sociálními *důsledky* (zhoršující se šance mužů nejen na vyšší vzdělání, ale i na zaměstnání zajišťující vyšší prestiž a příjem, rostoucí frustrace mužů posilující sklony k agresivitě atd.) zabývají DiPrete a Buchmanová [2013], kteří na základě dlouhodobého studia proměn ve vzdělávání [viz např. Buchmann 2009, Buchmann and DiPrete 2006, 2013, Buchmann, DiPrete and McDaniel 2008] zdůrazňují, že ani zdaleka nejde o trend typický pouze pro USA. Podle nich jde o celosvětově přítomný „příběh“ celkové proměny vzdělanostních i životních šancí žen, který má ovšem i svoji druhou stránku, jíž je stagnace šancí na vyšší a kvalitní vzdělání v populaci mužů, která vyvolává nemalé obavy z potenciálních sociálních důsledků této proměny [DiPrete, Buchmann, 2013:2].

O celosvětovosti tohoto trendu svědčí všechny statistické databáze (OECD, UNESCO, World Economic Forum, atd.). V grafu 1 uvádíme poslední dostupné údaje o podílu žen mezi studenty vysokých škol, z nichž je patrné, že všech zobrazených zemí kromě Japonska a Švýcarska byl v roce 2012 podíl žen v populaci studentů větší než podíl mužů.

<Graf 1 asi zde>

V České republice „překlápění“ nerovností z převahy mužů k převaze žen začalo sice poněkud později než v jiných zemích, ale již před dvaceti lety, kdy došlo k vyrovnání šancí mužů a žen na dosažení vyššího vzdělání, se začaly postupně tyto nerovnosti vyvíjet v neprospěch mužů.¹ Data Českého statistického úřadu ukazují počet studentů na vysokých školách v období 2001 do roku 2010 více jak zdvojnásobil, nicméně podstatné v této souvislosti je, že v této době výrazněji než celkový počet studentů rostl počet studentek, a to z 98 tisíc v roce 2001 na více než 221 tisíc v roce 2010. V důsledku toho studentky v roce 2010 tvořily 56 % z celkového počtu vysokoškolských studentů [ČSÚ 2010].

Také zpráva Education at a Glance [OECD 2013] dokládá, že v Evropě je již nějakou dobu mezi absolventy bakalářských i magisterských programů více žen než mužů a tento nepoměr nadále roste (v roce 2011 tvořily ženy 60 % všech absolventů ve 21 zemích EU, které jsou členy OECD, ve srovnání s 55 % v roce 2000). Je ovšem pravda, že v některých oborech, jako například matematika, přírodní vědy a technologie, vzrostl podíl žen jen nepatrně [OECD 2013].

Stručně řečeno, nikdy v historii neměly ženy tolik příležitostí k dosažení vyššího vzdělání a tolik možností volby profesního uplatnění jako v současnosti. Otázkou ale je, zda a do jaké míry jsou jednotlivé společnosti připraveny se na tento trend adaptovat, akceptovat proměnu životních hodnot a cílů, která nepochybně bude s růstem šancí na vzdělání a profesionální uplatnění žen probíhat, a do jaké míry se bude dařit vytvářet podmínky pro zhodnocování dosaženého vzdělání mužů i žen v jejich životních šancích a v ekonomickém rozvoji.

V této stati se nemůžeme zabývat všemi relevantními příčinami a důsledky tohoto trendu.² Soustředíme se na otázku, zda životní šance žen jsou i nadále limitovány bariérami převážně strukturní povahy, jak tvrdí stoupenci feministického výkladu „genderově ukotvených nerovností“, nebo - jak se snaží dokázat kritici tohoto výkladu - jsou ženy v představách o životním úspěchu, intenzitě orientace na vzdělání, motivaci ke vzdělávání, v orientacích na zaměstnání, profesi a kariéru, mnohem diferencovanější skupinou než muži, a to zejména proto, že častěji než muži musí řešit dilema, čemu dát přednost, zda rodině nebo profesnímu uplatnění a kariéře. Pokud by empirická evidence byla spíše na straně kritiků feministicky založeného pohledu, úspěch případného rozhodnutí ženy dát přednost profesnímu uplatnění a kariéře před domácností a rodinou by více než na bariérách strukturní povahy závisel na individuálních preferencích, tedy na tom, jak hluboko má žena „projekt“ životního úspěchu spojený s profesí a zaměstnáním ukotvený ve vlastních hodnotových strukturách a orientacích, které ji poskytují osobnostní oporu v uskutečňování plánů ve více či méně omezujících sociálních kontextech a podmínkách, často i proti nim.

Jistě není pochyb o tom, že tak jako se ženy liší v hodnotových orientacích, liší se společnosti v tom, co se od žen očekává. I v tomto ohledu se však prosazuje poměrně hluboká společenská změna, na kterou v kontextu teorie modernizace upozorňuje Giddens [1990, 1991], který v předmluvě ke klíčové práci Hakimové [Hakim 2000] tvrdí, že hnací silou změn

¹ Důkladně tento trend ve vzdělanostních nerovnostech v ČR dokumentuje práce Simonové [Simonová 2012]. Naposled jej na nových datech z projektu PIAAC prokazuje studie autorů Matějů, Anýžová, Simonová [2013].

² Pokud jde o možné příčiny v podobě podmínek pro formování vzdělanostních aspirací na základních a středních školách v ČR, odkazujeme na dvě nedávno publikované stati autorů Matějů a Simonová [2013] a Matějů a Smith [2014]. Určité svědectví o možném vlivu rostoucího podílu žen s vysokoškolským vzděláním doprovázeném zpomalováním dynamiky růstu šancí na vyšší vzdělání v populaci mužů pro formování kompetencí a jejich zhodnocování na trhu práce poskytuje studie Večerníka, Mysíkové a Matějů založená na analýze dat z projektu PIAAC [Večerník, Mysíková, Matějů 2013].

v pozdně moderních společnostech je proces individualizace proměňující životy mužů i žen. Podle Giddense „muži a ženy dosáhli nejen svobody výběru vlastních hodnot a životního stylu, jsou také zodpovědní za vlastní rozhodnutí, protože již neexistují žádné univerzální jistoty a žádné pevné modely kvalitního života“. S odvoláním na výsledky výzkumu Hakimové pak hovoří o zásadních historických změnách ve společenském životě a na trhu práce, které přináší „nový scénář možností a příležitostí pro ženy“ představující zásadní rozchod s minulostí a poskytující moderním ženám skutečnou možnost volby mezi životem zaměřeným na rodinné práce nebo na placenou práci.“ [Giddens in Hakim 2000, Preface].

Aniž bychom měli v úmyslu s Giddensem polemizovat a bez ohledu na evidenci se již nyní stavět na jednu stranu diskursu, klademe si otázku, do jaké míry je *možnost* volby stále ještě tlumena společenskými stereotypy, které ženám brání proměňovat individuální preference v klíčová životní rozhodnutí, či – jinak řečeno – do jaké míry platí, že strukturní bariéry formování konceptu životního úspěchu žen jsou již dnes méně významné než jejich individuální preference ukotvené v základních hodnotách, aniž bychom ovšem v rozporu s Hofstedeho evidencí o významu „univerzálních kulturních dimenzí“ [Hofstede 1980, 1991, 1998, 2007]³ tvrdili, že individuální hodnoty se formují ve společenském „vzduchoprázdnu“ a stavu kulturní „beztíže“. Naopak, společně s Hofstedem předpokládáme, že volba mezi kariérou a domácností je na makroúrovni ovlivňována zejména sklonem společnosti k individualismu a maskulinitě. Není v této souvislosti bez zajímavosti, že i Hofstede predikuje historickou proměnu související s růstem podílu žen s vyšším vzděláním spočívající v ústupu maskulinního a posilování feminního charakteru dané kultury [Hofstede 1991, 2007].⁴

Jak je zřejmé z toho, co bylo již řečeno, jde o to poskytnout o evidenci, která by měla umožnit odpovědět na otázku, jak daleko již soudobé společnosti jsou na cestě k individualizaci představ o životním úspěchu žen založených a profesi a kariéře a jak velké rozdíly z tohoto hlediska existují mezi jednotlivými zeměmi a kulturami. S tím je logicky spjatá otázka, jak se na této skutečně historické proměně, kterou bychom mohli poněkud eufemisticky nazvat „de-patriarchizací“ západních společností, podílí právě dynamika vzdělání v populaci žen.

V této stati se tedy primárně zaměřujeme na otázku, do jaké míry jsou preference žen v oblasti rodiny a práce určeny hodnotovými orientacemi (mikroúroveň) na jedné straně a socio-kulturními a ekonomickými podmínkami (makroúroveň) na straně druhé a jakou roli v tomto procesu představuje dosažení vyššího vzdělání.

2. Teoretický kontext

Naše analýza je rámována dvěma teoriemi, jmenovitě preferenční teorií Catherine Hakimové [Hakim 1998, 2000, 2002] a teorií základních hodnot Shaloma Schwartze [Schwartz 1992, 1994, 1996, 2006, 2012]. Catherine Hakimová ve své klíčové práci *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century* [Hakim 2000] předkládá pět klíčových sociálních a ekonomických změn, které v minulém století postupně ale poměrně zásadně měnily podmínky, v nichž zejména ženy činí

³ Hofstede identifikoval pět univerzálních kulturních dimenzí, kterými lze charakterizovat národní, regionální, komunitní, organizační a také třídní kultury. Čtyři z nich - vzdálenost moci (power distance), individualismus (individualism), maskulinita (masculinity) a vyhýbání se nejistotě (uncertainty avoidance) - byly identifikovány na základě šetření zaměstnanců IBM v různých zemích světa. Pátá - dlouhodobá orientace (long-term orientation) – byla identifikována ve výzkumu hodnot provedeném v Číně.

⁴ Podle Hofstedeho vede demografický vývoj v industrializovaném světě k nižší porodnosti, což znamená, že bude relativně méně mladých lidí. Stárnutí populace samo o sobě bude jednou z příčin silnějšího příklonu k feminním hodnotám. Nižší porodnost ale současně znamená, že bude větší poptávka po pracovní síle (zejména kvalifikované), přičemž stále větší počet žen bude ochotných věnovat se zaměstnání a bude se zvyšovat podíl žen ve společenských pozicích doposud držených muži. Ženy tedy budou stále více schopny prosazovat své vlastní feminní hodnoty, což vyvolá posun společnosti jako celku více k feminním hodnotám. [Hofstede 2007:125]

důležitá životní rozhodnutí [Hakim 2000:49-65]. Jde o následujících pět změn, které probíhaly v různých zemích a kulturních oblastech s různou intenzitou:

1. revoluce v kontrole početí (ženy tak od konce šedesátých let minulého století mohou poprvé v historii svobodně rozhodovat o narození dítěte, případně počtu dětí);
2. revoluce v rovnostech příležitostí (ženám jsou poprvé v historii formálně a do značné míry i reálně stejné příležitosti na trhu práce i v dalších oblastech, jako mají muži);
3. expanze nemanuálních povolání (white-collar occupations), která jsou pro ženy v mnohem větší míře atraktivní než manuální profese (blue-collar occupations);
4. vytvoření pracovních příležitostí pro jedince, pro které není placená práce hlavní prioritou zastíňující jiné životní zájmy, jimž dávají přednost (secondary earners);
5. rostoucí význam postojů, hodnot a osobních preferencí v rozhodování o životním stylu v liberálních a prosperujících společnostech.

Podle Hakimové těchto pět procesů neprobíhá ve všech společnostech automaticky a se stejnou intenzitou, jejich načasování je nepochybně různé, ale jejich kumulativní efekty postupně a nevyhnutelně působí ve všech společnostech procházejících procesem modernizace. Tento nový scénář, jak Hakimová proces změny nazývá, vede k tomu, že ženy se postupně stávají mnohem heterogennější skupinou než tomu bylo kdykoli v minulosti a současně mnohem heterogennější skupinou než muži [Hakim 2000: 6-7].

Zde s ohledem na argumentaci týkající se rozdílů mezi muži ženami stojí za to uvést i další hypotézu Hakimové, podle níž jsou muži ve srovnání s ženami mnohem více orientovaní na stejné či velmi podobné cíle určené stratifikačním systémem společnosti (úspěch, prestiž, moc, bohatství, atd.). Z toho plyne, že rozdíly v dosažení těchto cílů jsou u mužů silně ovlivněny tradičními stratifikačními faktory, k nimž patří v první řadě sociální (třídní) původ. Jakmile se, podle Hakimové, stejné příležitosti začínají otevírat ženám, není pro dosažení těchto cílů tak podstatné „odkud přicházejí“ (sociální původ), jako to, kam se rozhodly dojit, což je podle Hakimové mnohem více než sociálním původem určeno jejich individuálními preferencemi [Hakim 2000:2].

Zatímco u mužů je tedy i nadále třeba hledat klíč k vysvětlení úspěchu především v mechanismech a procesech sociální stratifikace, u žen je třeba více brát v úvahu volbu životního stylu, jmenovitě volbu mezi životem, v jehož středu je rodina a domácnost, nebo životem koncentrovaným okolo práce zprostředkované pracovním trhem a dalších aktivit směřující od rodiny do veřejné sféry. Pilířem preferenční teorie Hakimové je pak klasifikace žen podle převládajících preferencí v oblasti práce a rodiny. Hakimová definuje tři základní typy (sama uvádí, že jde o tzv. „ideální typy“ ve weberovském smyslu): *ženy orientované na rodinu a domácnost* (home-centered), *ženy orientované na zaměstnání a kariéru* (work-centered) a *ženy adaptivní*, které volí jednu nebo druhou orientaci podle momentální životní situace nebo hledají trvalejší kompromis (adaptive).⁵ V prvním typu, do něhož podle Hakimové spadá okolo 20 % žen, jsou ženy, které preferují tradiční rozdělení rolí (žena se orientuje na rodinu, muž zabezpečuje rodinu materiálně), po narození dětí upřednostňují model jednopříjmové domácnosti a případné zaměstnání je pro ně pouze ekonomickou nutností. Další kategorií jsou ženy zaměřené na pracovní kariéru (jejich podíl v populaci je rovněž přibližně 20 %). Pro ně je prioritou jejich zaměstnání, kariérní úspěch a seberealizace, mateřství pro ně není klíčové. Hakimová se domnívá, že tato skupina žen zůstane minoritou, protože orientace na kariéru zůstává relativně stabilní v rámci celého životního cyklu. Současně ale připouští, že většina žen, které samy sebe považují za orientované na práci, mění své priority po narození dítěte. Třetí, většinovou (okolo 60 %) kategorií jsou ženy „adaptivní“.

⁵ V zájmu ustálení terminologie v českém kontextu volíme pro jednotlivé typy názvy zavedené Rabušicem a Chromkovou [Rabušic a Chromková 2007].

Neupřednostňují ani jednu oblast svého života a snaží se kombinovat role matky a profesionálky. Tato skupina žen má kariéru převážně neplánovanou. Úspěšná kariéra je ovlivněna spíše vnějšími okolnostmi, podmínkami a příležitostmi [Hakim, 2000:158]. Podstatné je, že Hakimová vykládá různost a rozmanitost životních cílů a strategií žen spíše faktory působícími na individuální úrovni (preferenze, hodnoty) než faktory strukturální povahy (sociálně ekonomické bariéry explicitně nebo implicitně diskriminující ženy).

Zde je namístě zdůraznit, že Hakimová v jedné ze svých pozdějších prací, kde již reaguje na kritiky její preferenční teorie, dochází k závěru, že „jsme svědky dlouhodobé neochoty sociologie uznat, že individuální hodnoty mohou mít na chování zásadní vliv. Teorie preference nicméně připouští, že v tradičních společnostech, které ještě nemohou plně implementovat nový scénář pro ženy, protože většina rozhodnutí je stále utvářena ekonomickou nutností a tuhými společenskými konvencemi, mají postoje a hodnoty malý prostor pro ovlivňování chování. V moderních společnostech význam hodnot formujících individuální preference nezadržitelně roste [Hakim 2004: 125]

Pokud jde o hodnoty, jimž v této stati věnujeme zvláštní pozornost, jejich heterogenita právě u žen může být dokonce nevýhodou, protože neexistuje silná „reprezentativní“ či „modelová“ skupina žen. Naopak, každá z preferenčních skupin má podstatně odlišný hodnotový systém, stejně jako různé životní cíle (hodnoty, cíle a motivace jsou, jak ukážeme dále, silně propojené). Tyto rozdíly někdy ženy uvádí do konfliktu, například v tom, zda a do jaké míry jsou nutné veřejné služby péče o děti, zda je či není správné zavádět pozitivní diskriminaci ve prospěch žen s cílem zajistit jejich dostatečné zastoupení ve vysokých manažerských funkcích, atd.“ [Hakim 2003:359]. V této souvislosti pak zdůrazňuje, že tři preferenčních skupiny žen se liší nejen v hodnotách, cílech a aspiracích, ale i v jejich vzájemné provázanosti a konzistenci. „Lidé, kteří tvrdí, že volby žen jsou vždy formovány vnějšími událostmi a situacemi kolem nich, ve skutečnosti popisují adaptivní ženy, které jsou ve většině. Charakteristickým rysem dvou polárních skupin žen (a mužů) je naopak to, že na své cíle nerezignují, i když se jim někdy nedaří jich dosáhnout. Lidé orientovaní na práci jsou definováni tím, že dlouhodobě dávají přednost orientaci na pracovní trh (nebo jiné konkurenční činnosti ve veřejné sféře) před rodinou a prací v domácnosti a nejde jen o spíše ojedinělý a krátkodobý úspěch ve veřejné sféře.“ [Hakim 2003:361].

Preferenční teorie Hakimové nebývale ostře rozděluje badatele do dvou táborů. Jedni, podobně jako Hakimová, kladou důraz na osobní preference, nebo se snaží neutrálně a věcně její teorii modifikovat [Rabušic, Chromková, 2007 a 2008; Kan, 2005]. Jiní se snaží teorii Hakimové zcela vyvrátit a kladou důraz na úlohu vnějších, sociálních a ekonomických omezení [Valentová, 2004; Kuchařová, 2006; Crompton, Harris, 1998a, 1998b]. S ohledem na otázky, které si klademe, se soustředíme na argumenty Man-Yee Kan [2005] a na kritiku ze strany Cromptonové a Harrisové [1998a, 1998b].

Umírněná kritika, s níž přichází Kanová [Kan, 2005], vychází z Beckerovy teorie lidského kapitálu [Becker, 1991], která – ačkoli implicitně byla postavená na situacích typických pro muže - může být stejně dobře aplikována na kariéru ženy, protože žena stejně jako muž může v zaměstnání nabývat dovedností a zkušeností, což posiluje její kariérové orientace. Na druhé straně se ale u žen častěji než u mužů vyskytující překážky působící v zaměstnání, které mohou ženy odrazovat od toho, aby se věnovaly své profesní roli, což vede k tomu, že se stávají méně profesně orientovanými. Z těchto důvodů je podle Kanové výklad prosazovaný Hakimovou, podle něž profesní kariéry žen jsou primárně výsledkem jejich preferencí, zjednodušený a v původní podobě neobstojí. Na podporu svých tvrzení s využitím dat Britského panelového šetření domácností (The British Household Panel Survey) mapuje změny v pracovních kariérách a v postojích k genderově specifickým rolím u vdáných žen za období mezi lety 1991 až 2001. Její výsledky ukazují, že pracovní kariéry žen jsou ovlivněny jak jejich preferencemi, tak omezeními, s nimiž se ženy potýkají. Na jedné straně, u adaptivních žen představuje přítomnost dětí pro práci na plný úvazek menší překážku než

u ostatních žen. Na druhé straně ale ženy s nepřetržitou pracovní kariérou mají tendenci být bezdětné. Kanová současně ukazuje, že vazba mezi postoji k genderově specifickým rolím a participací žen na trhu práce je reciproční, což znamená, že preference se mohou pod vlivem zkušeností na trhu práce měnit [Kan, 2005].

Podobně, avšak mnohem vyhraněnějším způsobem, argumentují i Cromptonová a Harrisová [Crompton, Harris, 1998a, 1998b], které docházejí k závěru, že institucionální faktory hrají při formování profesní dráhy žen klíčovou roli. Z této pozice kritizují preferenční teorii Hakimové s tím, že jejich (převážně kvalitativně založené) výsledky údajně prokazují, že ženy mohou během života své preference měnit a přemísťovat se z jedné kategorie do druhé, aniž by muselo dojít ke změně preferencí. Tvrdí proto, že příčiny změn orientací žen na zaměstnání spočívají primárně ve společenských omezeních [Crompton, Harris, 1998b: 145-147].

Podle kritiků preferenční teorie tedy sklon dávat přednost práci a kariéře výrazně souvisí s podmínkami umožňujícími tuto volbu učinit a nikoli primárně s hodnotami, preferencemi a dalšími osobnostními rysy. Na otázku, co má větší vliv, zda okolnosti nebo hodnoty, a jakou roli hraje dosažené vzdělání, nemůžeme zatím bez analýzy vlivu hodnot a dalších potenciálně významných faktorů simultánně působících na individuální (mikro) a společenské (makro) úrovni odpovědět. K tomu je třeba blíže prokoumat hodnotové orientace žen zařazené do jednotlivých typů a dále pak rozdíly mezi zeměmi v převládajících hodnotách a dalších okolnostech, o nichž víme, že na profesně-kariérní orientace žen mohou mít významný vliv.

Pokud jde o teoretický rámec analýzy vlivu hodnot na profesně-kariérní orientace že, za zvláště vhodnou považujeme teorii základních hodnot (basic values theory) navrženou a empiricky podloženou Shalomem Schwartzem [Schwartz 1992, 1994, 1996, 1998, 2006, 2012, 2013]. Jedním z hlavních cílů, které Schwartz sledoval, bylo objasnit, do jaké míry jsou hodnotové priority jednotlivců ovlivněny jejich sociálními zkušenostmi a naopak, do jaké míry hodnoty ovlivňují postoje a zejména jednání [Schwartz 2012, Řeháková 2006]. Podle Schwartze musí teorie, o níž by bylo možné opřít konzistentní odpovědi na tyto otázky, kromě univerzálnosti (tj. platnosti pro většinu známých kultur), splňovat několik dalších základních požadavků: a) hodnoty musí fungovat jako představy silně normativního charakteru (jsou-li aktivovány, vyvolávají pozitivní nebo negativní afekty); b) hodnoty mají vazbu na žádoucí (preferované cíle) a motivují jedince k jejich dosažení; c) hodnoty jsou nezávislé na specifických situacích, čímž se odlišují od postojů; d) hodnoty slouží jako standardy nebo kritéria jedinci aplikují na hodnocení jiných lidí, politik, událostí, atd.; e) hodnoty jsou seřazeny podle jejich důležitosti, tj. vytváří uspořádaný systém priorit charakterizujících jedince či skupiny, čímž se liší od norem a postojů; f) relativní důležitost „trusů“ hodnot určuje jednání, a to v případě, že jsou aktivovány pro jedince významným kontextem [Schwartz 2012:4].

Na tomto místě se nemůžeme zabývat vývojem teorie ani jejími dílčími empirickými testy.⁶ S ohledem na cíl této stati považujeme za důležité, že v současné době je v řadě komparativních výzkumů aplikována baterie 21 otázek umožňujících identifikovat deset základních hodnot uvedených v diagramu 1. Jde o samostatnost (self-direction), stimulaci (stimulation), požitkářství (hedonism), úspěch (achievement), moc (power), bezpečnost (security), konformizmus (conformity), tradici (tradition), benevolenci (benevolence) a univerzalismus (universalism). Za „souladné“ jsou považovány hodnoty *tradice* a *konformizmu* (zdůrazňující sebekontrolu a podřízení), *konformizmus* a *bezpečnost* zdůrazňující ochranu pořádku a harmonii ve vztazích, *bezpečnost* a *moc*, které spojuje potřeba vyhnout se hrozbám nejistot nebo je překonat kontrolou vztahů a zdrojů, dále *moc* a

⁶ České čtenáře odkazujeme na statí Řehákové [2006]. Pokud jde o testy poslední verze struktury hodnot založené na tzv. PVQ metodě (Portrait Values Questionnaire), odkazujeme na práci Davidova [2008], u nás pak Anýžové [2014].

úspěch zdůrazňující sociální nadřazenost a úctu. K nestřídmosti patří typy *úspěch* a *požitkářství*, přičemž typy *požitkářství* a *stimulace* s sebou nesou žádost po příjemném vzrušení, další souladné typy *stimulace* a *samostatnost* zahrnují vnitřní motivaci k mistrovství a otevřenost ke změně, důvěru ve vlastní úsudek a uspokojení z rozmanitostí života vyjadřují hodnotové typy *samostatnost* a *univerzalismus*, přičemž poslední dva typy *univerzalismus* a *benevolence* se vztahují k zlepšení situace druhých a k překročení sobeckých zájmů.“ [blíže viz Řeháková, 2006:110-111].

<Diagram 1 asi zde>

Řeháková [2006] s odvoláním na Schwartze [1992] dále podrobně a kvalifikovaně rozvádí i motivace spojené s jednotlivými hodnotami. České čtenáře zajímající se o hlubší motivační vrstvy spojené s hodnotovými typy odkazujeme na její stať [Řeháková 2006: 109-110]. Pro naši analýzu je podstatné to, že podle Schwartze [2006] může být struktura hodnot vyjádřena ve dvou ortogonálních dimenzích: první dimenze klade na opačné konce posílení ega (self-enhancement) a překročení sebe sama (selftranscendence), přičemž hodnotové typy, které leží podél této dimenze, jsou moc a úspěch primárně zdůrazňují vlastní zájmy, jejichž protějškem je univerzalismus a benevolence. Druhá dimenze klade proti sobě otevřenost změně (openness to change) a konzervaci (conservation), přičemž hodnotovými typy ležícími podél této dimenze jsou sebeurčení a stimulace (představující nezávislé jednání, myšlení a cítění, připravenost k novým zážitkům) v opozici k hodnotovým typům bezpečí, konformita a tradice (sebekázeň, řád, rezistence vůči změnám). Hédonismus zahrnuje prvky obou, tj. otevřenosti ke změnám i překročení sebe sama.

S ohledem na základní predikci preferenční teorie, která říká, že prostor pro formování profesně-kariérních orientací žen se otevírá primárně v důsledku přechodu od tradiční k moderní společnosti, což neznamená mimo jiné znamená erozi konzervativních prvků a tradice ve prospěch otevřenosti změně a orientace na výkon, bude nás zajímat zejména vliv těchto dimenzí a to jak na individuální tak na společenské úrovni.⁷

V tomto teoretickém kontextu formulujeme obecnou hypotézu, podle níž volba mezi profesně-kariérní a rodinnou orientací žen je výrazně určena individuálními hodnotovými orientacemi i společenskými a kulturními podmínkami pro realizaci těchto hodnot ve zvoleném životním způsobu. V praxi to znamená, že orientace žen na zaměstnání a kariéru hlouběji založená v *individuálních hodnotových orientacích* se v reálných preferencích a zejména v jednání a rozhodování v důležitých životních situacích prosazuje v *kontextu převládajících kulturních vzorců* a vládních politik ovlivňujících otevřenost a flexibilitu trhu práce.

Tuto výzkumnou hypotézu budeme prověřovat komparativní metodou. Pro vlastní analýzy bude tato hypotéza dekomponována do tří konkrétních a empiricky uchopitelných otázek:

- (1) do jaké míry typologie žen založená na preferenční teorii Hakimové souvisí s hlubšími hodnotovými strukturami tak, jak byly navrženy Schwartzem [1992, 1994] a dále empiricky rozpracovány Davidovem [2008] a dalšími?
- (2) Jak je vliv individuálních hodnotových orientací na pracovní orientace žen „moderován“ společenským kontextem? Společenským kontextem přitom rozumíme zejména míru liberalismu, respektive konzervativismu a universalismu a flexibilitu trhu práce umožňující (nebo naopak znesnadňující) volbu orientace na profesní uplatnění a kariéru. Pokud je nám známo, zatím neexistuje práce, která by tyto souvislosti podrobila

⁷ Jistě by bylo zajímavé zde prezentovat výsledky komplexněji pojaté analýzy vazeb mezi preferenčními typy a hodnotami. To však přesahuje možnosti jedné stati. Proto se soustředíme jen na vybrané dimenze hodnotové struktury, které považujeme za teoreticky relevantní a současně se ukázaly být nejsilněji spojené s preferenčními typy (viz výsledky uvedené v tabulce 4).

hlubší analýze na empirických datech alespoň za evropské země.

- (3) Jak je vliv společenského kontextu na formování profesně-kariérních orientací žen moderován dosaženým vzděláním? Jinými slovy, do jaké míry vyšší dosažené vzdělání umožňuje ženám překonávat bariéry v rozvinutí jejich profesně-kariérních orientací spočívající ve vyšší hladině konzervatismu a rigiditě pracovního trhu?

3. Data a proměnné

Data, na nichž byly provedeny analýzy a testovány hypotézy, pochází z Evropského sociálního výzkumu, konkrétně z jeho druhé vlny realizované v letech 2004 až 2005 ve 26 evropských zemích.⁸ Celý soubor (muži i ženy) obsahoval 47 537 případů, v tom 21 795 mužů a 25 661 žen. Většina analýz směřujících k získání odpovědí na položené otázky byla provedena na podsouboru žen ve věku 20 až 59 let, které v době šetření nebyly v důchodu. Tento soubor obsahoval 16 508 případů v rozsahu od 224 (Island) do 904 (Irsko) případů.

Hlavním důvodem použití datového souboru ESS2 a nikoli dat z pozdějších vln ESS bylo to, že pouze v této vlně byly současně položeny otázky zjišťující strukturu hodnot navržené Schwartzem a otázky umožňující definovat tři typy žen podle preferencí navržené Hakimovou [Hakim 2002], a to způsobem, který již aplikovali jiní autoři před námi [viz např. Andringa, Nieuwenhuis, Gerven, 2012].⁹ Baterie otázek zjišťujících názory a postoje na roli mužů a žen navíc umožňovala zkonstruovat latentní spojitou proměnnou reprezentující orientaci žen na zaměstnání a kariéru. Jedná se následující tři otázky, s nimiž respondenti vyjadřovali na pětistupňové škále souhlas či nesouhlas:

G6: Žena by měla být připravena omezit svou placenou práci kvůli rodině.

G7: Muži by měli přijmout stejnou odpovědnost za domov a děti jako ženy.

G8: Když je málo pracovních míst, muži by měli mít větší právo na zaměstnání než ženy.¹⁰

S preferenční typologií žen lze v zásadě pracovat buď v pozici *závisle proměnné*, a to zejména v případě analýz směřujících k prověření těchto typů pomocí dalších proměnných, nebo v pozici *nezávisle proměnné* pro ověřování hypotéz o vlivu příslušnosti k některému z typů na demografické chování, pracovní orientace, zhodnocování vzdělání a dovedností na trhu práce atd. V naší analýze tato typologie vystupuje v obou rolích. Pro analýzy, kde vystupuje v roli *nezávisle proměnné*, jsme ji definovali stejně jako Andringová, Nieuwenhuis a Gervenová [2012], konkrétně tak, že ženy, které vyjádřily rozhodný souhlas s výrokem G6 („Žena by měla být připravena omezit svou placenou práci kvůli rodině“), byly klasifikovány do prvního typu (orientované na domácnost a rodinu), třetí typ (tj. ženy orientované na zaměstnání a kariéru) byl definován rozhodným nesouhlasem s tímto výrokem, ostatní ženy byly zařazeny do prostředního typu (adaptivní).

Po zúžení analytického souboru na ženy ve věku 20 až 59 let, které nejsou v důchodu, se ukázalo, že v analyzovaných zemích připadlo do „domáčího“ typu 10,6 % žen, do „kariérního“ typu bylo zařazeno 9,2 % žen, adaptivní ženy pak představují 80,2 %.¹¹ Tabulka 1 poskytuje základní přehled o složení ženské populace v analyzovaných zemích podle preferenčních typů a dosaženého vzdělání. Z této tabulky je kromě podílů typů na populaci žen v daném věku vidět, do jaké míry na příslušnost k některému z preferenčních typů působí

⁸ ESS2-European Social Survey Round 2, 2004/2005. Data jsme na základě řádné registrace získali z archivu Evropského sociálního výzkumu (<http://www.europeansocialsurvey.org/data/download.html?r=2>)

⁹ V zájmu zjednodušení budeme pro typologii žen vycházející z preferenční teorie Hakimové dále používat termín „preferenční typy“.

¹⁰ Dotazníky ESS2-European Social Survey Round 2 jsou dostupné na stránkách ESS. V angličtině zde: http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round2/fieldwork/source/ESS2_source_main_questionnaire.pdf, v češtině zde: http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round2/fieldwork/source/ESS2_source_main_questionnaire.pdf.

¹¹ Pro zjednodušení budeme v textu pracovat s označeními typů „domáčí“, „kariérový“ a „adaptivní“.

dosažené vzdělání. Zatímco do kariérového typu spadá 6,3 % žen s vyučením, vysokoškolaček do tohoto typu spadá dvojnásobný podíl (12,9 %).

<Tabulky 1 a 2 asi zde>

V naší analýze tuto klasifikaci použijeme pouze v prvním kroku analýzy, kde ověřujeme hlubší zakořenění preferenčních typů ve struktuře hodnotových orientací. Ve druhém kroku, kde je naším cílem identifikovat vlivy individuálních (mikro) a sociálních (makro) charakteristik na orientaci žen na zaměstnání a kariéru, použijeme proměnnou vytvořenou ze všech tří výše uvedených proměnných, tj. z odpovědí na výroky G6, G7 a G8. Analytická proměnná, která bude vystupovat v roli závisle proměnné (tj. budeme se snažit ji „predikovat“ makro a mikro charakteristikami), byla definována metodou hlavních komponent (PCA). Tuto proměnnou jsme nazvali „HAKTYPEF1“. Průměry a intervaly spolehlivosti této proměnné v jednotlivých zemích jsou uvedeny v grafu 2.

<Graf 2 asi zde>

Tabulka 2 a graf 2 ukazují, jak si jednotlivé evropské země vedou z hlediska rozvinutosti kariérních orientací žen. Ačkoli nejsou definovány striktně stejným způsobem, závěry jsou velmi podobné: kariérový typ žen je nejvíce zastoupen ve skandinávských zemích (Dánsko, Švédsko, Finsko, Norsko), dále v Belgii, Nizozemsku a Francii. V ostatních zemích, zejména pak v Polsku, na Ukrajině, v Turecku, Maďarsku, Portugalsku, Španělsku a České republice, je zastoupení tohoto typu žen výrazně nižší. Obě proměnné tedy svědčí o stejném fenoménu a můžeme je tedy v naší analýze používat podle toho, zda bude vystupovat v roli nezávisle proměnné, kde budeme preferovat kategorizovanou proměnnou, nebo v roli závisle proměnné, kde naopak budeme dávat přednost spojitě proměnné definované pomocí metody hlavních komponent.

Pokud jde o hodnotové orientace, v úvodu jsme uvedli, že vycházíme ze Schwartzovy teorie hodnotových orientací, která byla vyvinuta a testována na datech s cílem poskytnout poměrně univerzální systém hodnotových priorit, které výrazně ovlivňují postoje, jednání a rozhodování jedinců [Schwartz 1992, 1994, 2013, Davidov 2008]. Od této teorie očekáváme, že naměřené úrovně jednotlivých komponent hodnotové struktury poměrně dobře predikují jednání lidí, jejich orientace a životní styly. Výhoda této teorie navíc spočívá v tom, že její testování vedlo k ustálení baterie otázek, které teoreticky navržené dimenze hodnotové struktury měří s prokázanou silnou reliabilitou i validitou [u nás například Řeháková 2006].

Diagram 1 zobrazuje jednotlivé dimenze (segmenty) hodnotové struktury. Jednotlivé otázky hodnotové baterie (otázky HF1A až HF1U pro muže a HF2A až HF2U pro ženy). Pro výpočet hodnot odpovídajících „latentních“ dimenzí byl Schwartzem navržen algoritmus, jehož aplikaci doporučuje i konzorcium ESS.¹²

V naší analýze se nemůžeme zabývat všemi dimenzemi hodnotové struktury. S ohledem na cíle analýzy a otázky, které si klademe, se zaměříme obecnější úroveň, tj. na konzervativismus (proměnná CONS), posílení ega (proměnná EGO) a otevřenost změně (proměnná OPNS) a překročení sebe sama (proměnná TRANS). S ohledem na to, že snažíme vysvětlit roli bariér, které musí ženy překonávat, chtějí-li se orientovat více na kariéru než na domácnost, bude pro nás klíčová proměnná měřící mírou konzervativismu (CONS), s níž budeme pracovat jak na mikroúrovni (respondent), tak na makroúrovni (společnost).

Působení vládních politik ovlivňujících trh práce se pokusíme zachytit dvěma proměnnými. Jednak proměnnou vyjadřující podíl částečných úvazků (PRTJOB), přičemž pro stanovení „hranice“ mezi plným a částečným úvazkem jsme s ohledem na definice používané

¹² Algoritmus je dostupný na stránkách projektu ESS:
http://www.europeansocialsurvey.org/docs/methodology/ESS1_human_values_scale.pdf

v různých zemích využili empirického kritéria odvozeného z předběžných analýz. Za částečný úvazek považujeme úvazek pod hranicí 36 hodin týdně. Další proměnná, kterou jsme nazvali WRKFLX, opět vznikla pomocí metody hlavních komponent. V tomto případě jsme použili dvě otázky zjišťujících míru flexibility pracovního režimu umožňovanou zaměstnavatelem, konkrétně následující dvě otázky s možností odpovědět s využitím škálu od 0 (vůbec) do 10 (naprosto):

F18: Nakolik Vám vedení ve Vaší práci dovoluje rozhodovat o tom, jak je Vaše každodenní práce organizována?

F19a: Nakolik Vám vedení ve Vaší práci dovoluje určovat nebo měnit tempo práce?

Deskriptivní výsledky prezentované v tabulce 3 ukazují, že mezi evropskými zeměmi existují značné rozdíly jak ve flexibilitě pracovních úvazků vyjádřené podílem částečných úvazků, tak v možnosti zaměstnance přizpůsobit si pracovní režim vlastním možnostem a potřebám. Podíl ekonomicky aktivních s částečnými úvazky se pohybuje od 6 % ve Slovinsku do 54 % ve Francii. U žen jsou rozdíly ještě větší, od 7 % ve Slovinsku do 66 % v Nizozemsku. Dále je zřejmé, že „severské“ země následované Velkou Británií a Francií vytváří mnohem příznivější podmínky pro pracovní orientace žen než země střední a východní Evropy (Česká republika, Maďarsko, Slovinsko, Polsko a Slovensko). Proto i tuto proměnnou (tj. podíl částečných úvazků) zahrneme mezi proměnné, jimiž budeme dále „modelovat“ bariéry formování pracovních orientací žen v různých zemích.

<Tabulka 3 asi zde>

Podobný obrázek poskytují průměrné hodnoty proměnné vyjadřující míru flexibility pracovního režimu umožňovanou zaměstnavatelem. I v tomto ukazateli jsou na tom nejlépe skandinávské a severské země, nejhůře opět země střední a východní Evropy, k nimž se ještě řadí Portugalsko, Španělsko, Turecko, Ukrajina a Řecko. Nelze nechat bez povšimnutí, že Česká republika patří z tohoto hlediska k zemím s nejvíce rigidním systémem. Tyto výsledky nás opravňují k tomu, abychom míru flexibility pracovního trhu reprezentovanou oběma proměnnými zahrnuli do analýzy podmínek formování kariérních orientací žen a porovnali jejich vliv s působením osobnostních charakteristik, včetně dosaženého vzdělání, o nichž předpokládáme, že jsou pro rozhodování žen mezi „rodinou“ a „kariérou“ rozhodující.

Do modelů vysvětlujících profesně-kariérní orientace žen dále vstupuje dosažené vzdělání a to ve dvou podobách, jednak jako kategorizovaná proměnná se třemi hodnotami (1=nejvýš nižší střední, 2=vyšší střední s maturitou, 3=vysokoškolské)¹³, jednak v podobě dvou dichotomických proměnných SECONDARY (1=jedinec dosáhl vyššího středního, ale nikoli vysokoškolského vzdělání, 0=ostatní) a TERTIARY (1=jedinec dosáhl vysokoškolského vzdělání, 0=ostatní).

V rámci víceúrovňové analýzy byly definovány tzv. kontextuální proměnné na národních úrovních, jmenovitě proměnná vyjadřující sklon ke konzervatismu (CNTCONS) a proměnná vyjadřující flexibilitu pracovních podmínek (CNTFLEX).¹⁴

¹³ Detailnější klasifikaci nebylo možné použít s ohledem na mezinárodní srovnatelnost..

¹⁴ Tyto proměnné byly definovány jako průměry proměnných CONS a WRKFLEX v jednotlivých zemích.

4. Výsledky

Pokud jde o rozdíly mezi ženami zařazenými do jednotlivých typů, výsledky uvedené v jednotlivých panelech grafu 3 a v tabulce 4 přesvědčivě dokazují, že typologie žen navržená Hakimovou má silné vazby na hodnotové struktury. Na úrovni základních hodnot je nejsilnější vazba na preferenční typy u tradice (TRAD), samostatnosti (SELFD) a bezpečnosti (SECUR). Na vyšší úrovni (trsy souladných hodnot) jde o konzervatismus (CONS) a otevřenosti změně (OPNS).¹⁵ Všechny tři preferenční typy se mezi sebou statisticky významně liší: ženy orientované spíše na domácnost jsou nejvíce konzervativní a nejméně otevřené změnám, k čemuž se ještě pojí nízká tendence k posílení ega. Naopak ženy silně orientované na zaměstnání a kariéru jsou jednoznačně nejméně konzervativní, nejvíce otevřené změně, mají poměrně silnou touhu po úspěchu a posilování ega, což jim ovšem nebrání ve schopnosti překročit samy sebe a orientovat se na jiné.

<Graf 3 a tabulka 4 asi zde>

Na základě těchto výsledků můžeme učinit předběžný závěr, že typologie žen odvozená z preferenční teorie Hakimové výrazně souvisí s hlubšími hodnotovými strukturami, čímž odpovídáme na první z otázek, které jsme si položili. Připusťme však, že nejde o překvapivý závěr, neboť jsou-li typy žen, jejichž vazbu na hodnotové orientace jsme podrobili analýze, odvozeny z preferenční teorie, bylo možné předpokládat, že jejich sepětí s hodnotami bude poměrně silné, neboť si lze jen stěží představit preference odtržené od hodnotových orientací. Logické je i to, že preference ohledně orientace na profesi a kariéru nebo naopak na rodinu a domácnost nejvíce souvisí s mírou konzervativizmu a otevřeností ke změně. Potvrzení těchto vazeb na jiných datech, než na těch, s nimiž pracovala Hakimová, a na mnohem větším počtu zemí, lze podle našeho názoru považovat za nezávislé potvrzení původní teorie.

Pokud jde o druhou otázku (jak je vliv individuálních hodnotových orientací na pracovní orientace žen „moderován“ společenským kontextem) je třeba nejprve pro účely naší analýzy operacionalizovat společenský kontext. Jak jsme již uvedli, společenským kontextem rozumíme zejména míru liberalismu, respektive konzervativizmu dané společnosti na jedné straně, a flexibilitu trhu práce na straně druhé. Oba tyto faktory totiž můžeme považovat za velmi podstatné podmínky umožňující (nebo naopak znesnadňující) volbu orientace žen na profesní uplatnění a kariéru. Jinak řečeno, spolu s kritikou Hakimové očekáváme, že tyto podmínky budou mít na rozhodování žen, čemu dát přednost, velký vliv. Na rozdíl od kritiků preferenční teorie však nepřepokládáme, že tyto podmínky mají na volbu mezi kariérou a rodinou větší vliv než osobností charakteristiky, k nimž patří právě hodnotové orientace.

S odkazem na třetí položenou otázku předpokládáme, že výraznou roli v těchto procesech hraje dosažené vzdělání, které působí jako silný katalyzátor formování profesně-kariérních orientací zejména v podmínkách, které působí proti jejich prosazení. Naše hypotéza tedy zní, že v zemích, kde jsou podmínky pro rozvinutí profesně-kariérních orientací žen méně příznivé, bude u žen dosažené vzdělání působit na jejich prosazení mnohem silněji než v zemích, kde jsou společenské podmínky z tohoto hlediska příznivější.

V prvé řadě je třeba podrobit analýze vliv dosaženého vzdělání na hodnotové orientace. Zde pro názornost využijeme možnosti srovnání mužů a žen. Výsledky této analýzy prezentované v grafech 4 a 5, hovoří jasně:

- a) ženy mají obecně mnohem silnější sklon ke konzervativizmu a konformitě než muži – rozdíly jsou značné a statisticky významné;

¹⁵ Za povšimnutí ale stojí, že vazba preferenční typologie na hodnoty je všech případech kromě moci (POWER) statisticky významná.

- b) ženy jsou obecně mnohem méně otevřené změně než muži - rozdíly jsou statisticky významné;
- c) dosažené vzdělání výrazně ovlivňuje jak sklon ke konzervativizmu a konformitě, tak otevřenost změně: čím vyšší vzdělání, tím slabší sklon je konzervativizmu a naopak větší otevřenost změnám;
- d) čím vyšší dosažené vzdělání, tím blíže jsou si muži a ženy jak v konzervativizmu tak v otevřenosti změně.

Poslední tvrzení si zaslouží detailnější popis. Z údajů uvedených v grafu 4 je vidět jak se rozdíl mezi muži a ženami v tendenci ke konzervativizmu postupně rostoucím vzděláním zmenšuje, v případě vysokoškolského vzdělání je ve srovnání s nižším středním vzděláním (v našem případě střední vzdělání bez maturity) zhruba poloviční. Ještě silnější tendence sbližování mužů a žen je patrná z grafu 5, v němž prezentujeme rozdíly v otevřenosti změně, která se u žen se zvyšujícím se vzděláním posiluje mnohem výrazněji než u mužů. Zatímco u nižšího středního vzdělání je vzdálenost mezi muži a ženami několikanásobně větší než je zapotřebí pro dosažení statistické významnosti (na hladině 0,05), v případě vysokoškolského vzdělání jsou si muži a ženy již poměrně blízko, ačkoli rozdíl zůstává statisticky významný.

Provedená analýza nás opravňuje učinit další důležitý závěr: vliv vzdělání na hodnotové orientace nejvíce ovlivňující volbu mezi profesně-kariérní a rodinnou orientací, tj. konzervativismus a otevřenost změně, je u žen mnohem větší než u mužů. Otázkou zůstává, do jaké míry dosažené vzdělání působí jako „katalyzátor“ posilování profesně-kariérní orientace žen zejména v zemích, kde jsou pro to podmínky dané převládajícími hodnotami a vládními politikami méně příznivé.

<Grafy 4 a 5 asi zde>

Před vlastní analýzou vlivu podmínek pro formování profesně-kariérních orientací je třeba se seznámit alespoň v hrubých obrysech s jejich diferenciací. V tabulce 3 jsme prezentovali rozdíly mezi jednotlivými zeměmi v podmínkách spojených s trhem práce, konkrétně pak s jeho flexibilitou resp. rigiditou (podíl částečných úvazků, možnost přizpůsobit si pracovní režim). Tuto dimenzi reflektující převážně působení vládních politik je však třeba doplnit o dimenzi „hodnotovou“ do značné míry určující co je v dané zemi (společnosti) považováno za správné či přijatelné. Předpokládáme, že očekávání spojená s postoji a preferencemi žen v oblasti profesně-kariérní a rodinné jsou výrazně ovlivněna zejména mírou konzervativizmu a tolerance k méně tradičním vzorcům jednání. Tuto dimenzi můžeme poměrně dobře reprezentovat hodnotovými strukturami vycházejícími ze Schwartzovy teorie a její operacionalizace. To konkrétně znamená, že *konzervativismus* (CONS) a *otevřenost změně* (OPNS), které se ukázaly být hlavními dimenzemi hodnotových orientací působících na preference žen na *individuální úrovni*, přeneseme na vyšší úroveň a pokusíme se ukázat, do jaké míry ovlivňují preference žen na *společenské úrovni*.¹⁶ Než tak učiníme, podívejme se, jak se země participující na výzkumu ESS2 mezi sebou z těchto hledisek liší. V grafech 6 a 7 jsou uvedeny průměry a intervaly spolehlivosti proměnných CONS a OPNS v jednotlivých zemích.

Pokud jde o konzervativismus, je evidentní, že Polsko, Ukrajina, Řecko, Slovensko a Turecko tvoří skupinu hodnotově nejkonzervativnějších zemí. Do další skupiny z tohoto hlediska velmi podobných zemí vyznačujících se silným sklonem je konzervativním hodnotám patří Česká republika, Estonsko, Španělsko a Irsko. Velmi blízko této skupině je podle očekávání i Portugalsko a kupodivu též Finsko. Na opačném pólu se dle očekávání vyskytují skandinávské země a Nizozemsko, překvapivě pak Velká Británie a Rakousko.

¹⁶ Přenesením na vyšší úroveň máme na mysli výpočet průměrů těchto proměnných za sledované země. Tyto průměry, které podle našeho názoru svědčí o hodnotovém klimatu společnosti, posléze vstoupí do víceúrovňové analýzy jako „kontextuální“ proměnné.

Jakkoli Schwarzova teorie považuje konzervativizmus a otevírenost změně za dvě různé dimenze hodnotového systému, v naší analýze se otevírenost změně zdá být zrcadlově převráceným obrazem konzervativizmu, což potvrdila i korelační analýza (korelace mezi proměnnými CONS a OPNS je -0,787). Dokazuje to i graf 7, v němž skupiny zemí se silným sklonem k otevírenosti změně výrazně korespondují se zeměmi se slabým sklonem ke konzervativizmu. Abychom se vyhnuli problémům spojeným s kolinearitou, budeme v dalším kroku analýzy pracovat pouze s proměnnou vyjadřující stupeň konzervativizmu (CONS).

<Grafy 6 a 7 asi zde>

Poslední otázka, na níž je třeba odpovědět, tedy zní, do jaké míry jsou preference žen týkající se profesně-kariérního či naopak rodinného zaměření ovlivněny hodnotami působícími na individuální úrovni (CONS), hodnotami působícími na společenské úrovni (proměnná CNTCONS, kterou jsme definovali jako průměrnou úroveň konzervativizmu v dané zemi), dále relevantními charakteristikami trhu práce vyplývajících z vládních politik ovlivňujících flexibilitu trhu práce (proměnná CNTFLEX definovaná jako průměr proměnné WRKFLX, proměnná CNTPART – podíl částečných úvazků v dané zemi). Do analýzy dále vstupují proměnné reprezentující dosažené vzdělání, konkrétně dvě dichotomické proměnné SECONDARY (respondent dosáhl vyššího středního vzdělání) a TERTIARY (respondent dosáhl vysokoškolského vzdělání), přičemž základní a nižší střední vzdělání zůstává v roli tzv. referenční kategorie.

Jak vyplývá z položené otázky, naším cílem je posoudit vlivy proměnných a charakteristik působících na dvou úrovních, tj. na úrovni individuální (proměnné CONS, SECONDARY, TERTIARY) a na úrovni společenské (CNTCONS, CNTFLEX, CNTPART). Jde tedy o úlohu, kterou lze efektivně řešit tzv. víceúrovňovou analýzou. Výsledný model, k němuž směřujeme, má následující rovnici:

$$(1) \gamma_{ij} = \gamma_{00} + \gamma_{11}(\text{CONS})_{ij} + \gamma_{12}(\text{SECONDARY})_{ij} + \gamma_{13}(\text{TERTIARY})_{ij} + \gamma_{21}(\text{CNTCONS})_j + \gamma_{22}(\text{CNTPART})_j + \gamma_{23}(\text{CNTFLEX})_j + \gamma_{31}(\text{CNTCONS})_j * (\text{SECONDARY})_{ij} + \gamma_{32}(\text{CNTCONS})_j * (\text{TERTIARY})_{ij} + u_{0j} + u_{1j} * (\text{CONS})_j + e_{ij},$$

kde γ_{ij} je odhadovaná hodnota závisle proměnné (HAKTYPF1), γ_{00} je konstanta, γ_{11} až γ_{23} jsou směrnice regresních přímk s proměnnými na první, resp. druhé úrovni, γ_{31} a γ_{32} jsou interakční efekty, u a e jsou náhodné chyby na druhé, resp. první úrovni.

Výsledky víceúrovňové analýzy jsou uvedeny v tabulce 5. V souladu s výsledky předchozích analýz, které prokázaly, že mezi zeměmi jsou v závisle proměnné vyjadřující intenzitu profesně-kariérní orientace významné rozdíly, všechny modely pracují s náhodnou konstantou. První čtyři modely pouze testují tzv. hrubé efekty jednotlivých klíčových proměnných. V prvním modelu zjišťujeme, že vliv konzervativizmu jako individuální charakteristiky je podle očekávání silný a statisticky významný. Jak prokážeme dále, jde o nejsilnější proměnnou ovlivňující orientaci žen na profesi a kariéru. Druhý model ověřuje vliv konzervativizmu na společenské úrovni (CNTCONS), tj. ukazuje do jaké míry na orientaci žen na profesi a kariéru (negativně) působí konzervativizmus společnosti jako celku. Hodnota příslušného regresního koeficientu (-1,325) ukazuje, že jde o vliv silný a rovněž statisticky významný.¹⁷ Třetí model dokazuje, že samostatné působení flexibility trhu práce definované dostupností částečných úvazků (CNTPART) je výrazně pozitivní (koeficientu 1,193), i když na samotné hranici statistické významnosti. A konečně čtvrtý jednoduchý („benchmarkový“) model prokazuje silný a statisticky významný vliv flexibility pracovního režimu (CNTFLEX). I ten je velmi silný a statisticky významný.

<Tabulka 5 asi zde>

¹⁷ Zde je třeba upozornit na to, že statistická významnost se zde určuje pro 24 zemí, nikoli pro téměř 16 tisíc jedinců, což podmínky pro dosažení vysoké hladiny významnosti „ztěžuje“.

V pátém modelu ověřujeme působení konzervativizmu jako individuální charakteristiky (CONS) při současném působení konzervativizmu dané společnosti (CNTCONS) a flexibility pracovního režimu (CNTFLEX). Z koeficientů tohoto modelu vyplývá, že jedincem „akceptovaný“ konzervativizmus prakticky vytěsňuje vliv sklonu ke konzervativizmu na společenské úrovni, což je očekávatelný výsledek. Současně se ale ukazuje, že vliv možné flexibility pracovního režimu na profesně-kariérní orientace žen zůstává velmi silný. V šestém modelu ověřujeme vliv dosaženého vzdělání za současného působení konzervativizmu na individuální úrovni. Podstatným zjištěním z toho modelu je to, že vliv vzdělání na profesně-kariérní orientace žen je dle očekávání velmi silný, z to zejména v případě vysokoškolského vzdělání. Model současně ukazuje, že vliv konzervativizmu na individuální úrovni zůstává velmi silný a statisticky významný. Sedmým modelem pouze testujeme tzv. čistý efekt dostupnosti částečných úvazků. Ukazuje se, že v kontextu flexibility pracovního režimu tento efekt prakticky mizí.

Nejdůležitějšími modely jsou modely 8 a 9, jimiž testujeme hlavní hypotézu, podle níž vzdělání působí na profesně-kariérní orientace žen silněji v zemích s konzervativnějšími hodnotami než v zemích se slabším sklonem ke konzervativizmu. Do modelu tedy vkládáme dva interakční členy, jeden testující interakci mezi dosažením vyššího středního a konzervativizmem (SECONDARY * CNTCONS), druhý testující interakci mezi dosažením vysokoškolského vzdělání a konzervativizmem (TERTIARY * CNTCONS). V modelu 8, stejně jako v předchozích modelech, je konstanta modelována jako náhodná a všechny efekty na první i druhé úrovni jako fixní. Porovnání statistiky BIC (vhodnost modelu) ukazuje mírné zlepšení. Podstatné je, že obě interakce jsou velmi silné (0,368, resp. 0,568)¹⁸ a statisticky významné ($p < 0,005$).

V devátém modelu přidáváme mezi náhodné složky rozptylu vedle konstanty i konzervativizmus na individuální úrovni (CONS).¹⁹ Tato změna se projevila ve zlepšení vhodnosti modelu (BIC = 40465) a současně výrazným zvětšením hodnot interakčních členů (0,461, resp. 0,612) a zvýšení jejich statistické významnosti ($p < 0,001$).²⁰ Jak již bylo řečeno, tyto interakce mají pro nás zásadní význam, neboť testují naši hypotézu, podle které dosažené vzdělání pomáhá ženám překonávat bariéry rozvinutí profesně-kariérních orientací spočívající v působení konzervativního společenského klimatu, který – jak jsme ukázali – má na preference žen v této oblasti velmi silný a negativní vliv. Model jasně ukazuje, že získání vyššího vzdělání výrazně „moderuje“ nepříznivý vliv konzervativního společenského klimatu. a ve hře tak zůstávají prakticky jen individuální hodnoty a možnosti pracovního uplatnění dané flexibilitou pracovního režimu (CNTFLEX). Vliv ostatních faktorů se ukazuje být zanedbatelný.

¹⁸ Kladné koeficienty u obou interakcí říkají, že vliv dosažení úplného i vysokoškolského vzdělání na profesně-kariérní orientace žen je větší tam, kde na tyto orientace negativně působí konzervativní společenské klima.

¹⁹ Tato změna se ukázala být vhodná i z hlediska testu nulovosti kovariance mezi konstantami a směrniciemi závisle proměnné s proměnnou CONS.

²⁰ V obou posledních modelech byl testován i efekt věku, který je podle očekávání záporný (s klesajícím věkem se profesně-kariérní orientace mírně posiluje. Zavedení této proměnné však nemělo na ostatní parametry (kromě vhodnosti modelu) významný vliv.

5. Závěry

Jaké závěry z analýz provedený v této kapitole můžeme učinit? Předně se ukazuje, že preferenční teorie Hakimové je natolik robustní, že poměrně dobře odolává i změně dat a proměnných, jimiž je ověřována. Data z mezinárodního výzkumu ESS 2004 za 24 zemí prokázala, že tři preferenční typy žen podle jejich orientace buď na profesně-kariérní uplatnění nebo na domácnost a rodinu lze spolehlivě identifikovat i na jiných datech, než na těch, s nimiž pracovala Hakimová.

Dále se ukázalo, že preferenční typy navržené Hakimovou jsou silně spjaty s hodnotovými orientacemi odvozenými ze Schwartzovy teorie hodnot a jejich měření. Analýza prokázala zejména velmi silné provázání preferenčních typů se sklonem ke konzervativizmu a otevřeností změně.

Současně jsme prokázali, že profesně-kariérní orientace žen má silný vzdělání a to ve dvojím smyslu. Vyšší dosažené vzdělání posiluje profesně-kariérní a kariérní orientace žen a současně oslabuje sklony ke konzervativizmu, který působí proti těmto orientacím, neboť posiluje orientaci na rodinu a domácnost. Dosažené vzdělání současně posiluje otevřenost změnám. K zajímavým zjištěním patří to, že vliv vzdělání na oslabování konzervativizmu a posilování otevřenosti změnám je mnohem větší u žen než u mužů.

Komparativní analýza ukázala, že mezi evropskými zeměmi existují velké rozdíly jak v převládajících hodnotových orientacích, tak v podmínkách, které pro rozvinutí profesně-kariérních orientací představují vládní a korporátní politiky ovlivňující flexibilitu trhu práce.

K nejdůležitějším závěrům však patří to, že dosažení vyššího vzdělání (úplného středního a vysokoškolského) dokáže výrazně „moderovat“ nepříznivý vliv konzervativního společenského klimatu. Analýza ukázala, že vliv dosažení úplného i vysokoškolského vzdělání na profesně-kariérní orientace žen roste s posilováním negativně působících podmínek spočívajících v konzervativním společenském klimatu připoutávajícím ženy k domácnosti a rodině. Podstatné je i to, že dosažení vyššího vzdělání dokáže u žen prakticky eliminovat negativní působení konzervativního prostředí na jejich profesně-kariérní orientace a nechává tak ve hře pouze individuální hodnotové orientace (preference) a vládní politiky ovlivňující flexibilitu pracovních režimů (možnost uskutečnění preference). To ovšem znamená, že kritika Hakimové spočívající v tezi, že ženy ve svých volbách a preferencích podléhají více společenským tlakům než vlastním hodnotám, stojí na tenčím ledě než se zatím zdálo a že tento led bude s rostoucím podílem žen dosahujících zejména vysokoškolského vzdělání dále slábnout.

6. Literatura

- Andringa, W., R. Nieuwenhuis, M. van Gerven. 2012. *Women's employment: The interplay between individual work preferences and country liberalism in 24 European countries*. Institute for Innovation and Governance Studies (IGS). University Twente.
- Anýžová, P. 2014. „Srovnatelnost Schwartzovy hodnotové škály v mezinárodních datech.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 50 (4).
- Becker, G. S. 1991. *Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Buchmann, C. 2009. „Gender Inequalities in the Transition to College.“ *Teachers College Record* 111 (10): 2320-51.
- Buchmann, C., T. DiPrete, A. McDaniel. 2008. „Gender Inequalities in Education.“ *Annual Review of Sociology* 34: 319-37.

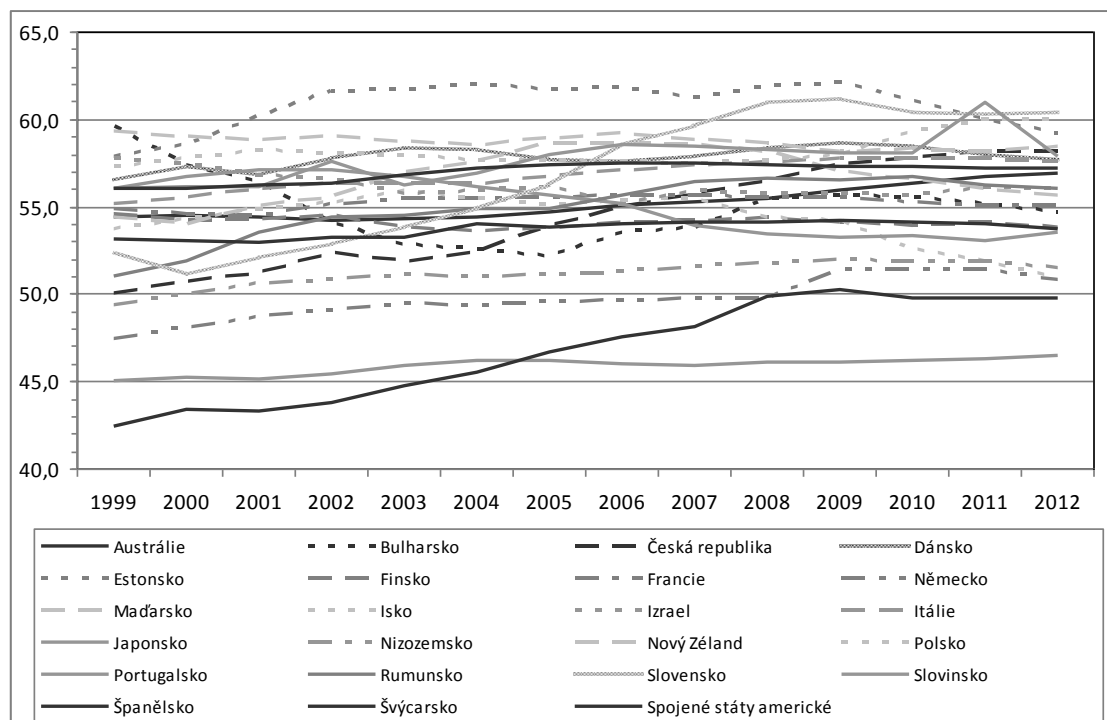
- Buchmann, C., T. DiPrete. 2006. „The Growing Female Advantage in College Completion. The Role of Family Background and Academic Achievement.“ *American Sociological Review* 71 (4): 515-41.
- Crompton, R., F. Harris, F. (1998a). „Explaining women’s employment patterns: ‘Orientations to work’ revisited“ . *British Journal of Sociology*, 49, 1: 118-136.
- Crompton, R., F. Harris, F. (1998b). „A reply to Hakim“. *British Journal of Sociology*, 49, 1: 144-149.
- Davidov, E. 2008. „A Cross-Country and Cross-Time Comparison of the Human Values Measurements with the Second Round of the European Social Survey.“ *Survey Research Methods*. University of Cologne/University of Mannheim, 2:33-46.
- Davidov, E., P. Schmidt, S. H. Schwartz. 2008. „Bringing Values Back In: The Adequacy of the European Social Survey to Measure Values in 20 Countries.“ *Public Opinion Quarterly* 72(3): 420-445.
- Diprete, T. A., C. Buchmann. 2013. *The rise of women. The growing gender gap in education and what it means for American schools*. New York: Russel Sage.
- OECD. 2013. *Education at a Glance*. Paris: OECD.
- Giddens, A. 1990. *The Consequences of Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. 1991. *Modernity and self-identity: self and society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.
- Hakim, C. 1998. „Developing a sociology for the twenty-first century: Preference Theory.“ *British Journal of Sociology* 49: 137–43.
- Hakim, C. 2000. *Work-lifestyle choices in the 21st Century: preference theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hakim, C. 2002. „Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers.“ *Work and Occupations* 29 (4): 428-459.
- Hakim, C. 2003. „A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory.“ *Population Council* 29 (3): 349-374.
- Hakim, C. 2004. *Models of the family in modern societies: ideals and realities*. Paperback ed. Aldershot [u.a.]: Ashgate.
- Hakim, C. 2006. „Women, careers, and work-life preferences.“ *British Journal of Guidance* 34 (3): 279-294.
- Hofstede, G. 1980. *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Newbury Park, CA: Sage.
- Hofstede, G. 1991. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw Hill
- Hofstede, G. 1998. *Masculinity and Femininity: The Taboo Dimension of National Cultures*. Thousand Oaks CA: Sage Publications.
- Hofstede, G., G. J. Hofstede. 2007. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde.
- Hofstede, G. 2003. *Culture's Consequences, Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*; Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Kan, M. Y. 2005. „Work Orientation and Wives’ Employment Careers: An Evaluation of Hakim’s Preference Theory.“ ISER Working Paper. Colchester: University of Essex.

- Křížková, A., H. Hašková. 2003. „Průzkum veřejného mínění o postavení mužů a žen na trhu práce.“ *Výzkumná zpráva pro MPSV ČR*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Kuchařová, V. 2006. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi : Zpráva z výzkumu realizovaného jako součást projektu Programu Iniciativy Společenství EQUAL Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti (Půl na půl)*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
- Matějů, P., N. Simonová. 2013. „Koho znevýhodňuje škola: chlapce nebo dívky? Rozdíly v dovednostech, školních výsledcích a vzdělanostních aspiracích dívek a chlapců devátých tříd základních škol.“ *Orbis Scholae* 7 (3): 107-138.
- Matějů, P. M. Smith. 2014. „Are boys that bad? Gender gaps in measured skills, grades and aspirations in Czech elementary schools.” *British Journal of Sociology of Education*, <http://dx.doi.org/10.1080/01425692.2013.874278>.
- Matějů, P., P. Anýžová. 2013. „Vliv osobnostních, rodinných a sociálních faktorů na dosažené vzdělání a úroveň.“ Pp. 109-130 In Straková, J., Veselý, A. (eds.). *Předpoklady úspěchů v práci a v životě. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC*.
- Rabušic, L., B. E. Chromková Manea. 2007. „Preferenční teorie Hakimové v českém kontextu.“ *Demografie: Revue pro výzkum populačního vývoje*. Praha. 49 (2): 77-86.
- Rabušic, L., B. E. Chromková Manea. 2008. „Hakim's preference theory in the Czech context.“ *Czech Demography*. Praha: ČSÚ. 2: 46-55.
- Řeháková, B. 2006. *Měření hodnotových orientací metodou hodnotových portrétů S. H. Schwartze*. Praha: Sociologický časopis, Sociologický ústav AV ČR. 42 (1): 107–128.
- Schwartz, S. H. 1996. „Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems.“ In C. Seligman, J. M. Olson, & M. P. Zanna (Eds.). *The psychology of values: The Ontario Symposium* 8: 1-24. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Schwartz, S. H. 1992. „Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries.“ In M. Zanna (Ed.). *Advances in experimental social psycholog.* 25: 1-65. New York: Academic Press. [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6).
- Schwartz, S. H. 1994. „Are there universal aspects in the content and structure of values?“ *Journal of Social Issues* 50: 19-45, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x>.
- Schwartz, S. H. 1994. „Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values?“ *Journal of Social Issues* 50 (4): 19-45.
- Schwartz, S. H. 2006a. „Les valeurs de base de la personne: Théorie, mesures et applications [Basic human values: Theory, measurement, and applications].“ *Revue Française de Sociologie*, 47: 249-288.
- Schwartz, S. H. 2006b. „Value orientations: Measurement, antecedents and consequences across nations.“ In Jowell, R., Roberts, C., Fitzgerald, R. & Eva, G.(Eds.). *Measuring attitudes cross-nationally - lessons from the European Social Survey* (pp.169-203). London, UK: Sage.
- Schwartz, S. H. 2012. „An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values.“ *Online Readings in Psychology and Culture*, 2 (1), <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1116>.

- Schwartz, S. H. 2012. „An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values.“ *Online Readings in Psychology and Culture*. 2 (1). Dostupné z: <http://scholarworks.gvsu.edu/orpc/vol2/iss1/11>.
- Schwartz, S. H., J. Cieciuch, M. Vecchione, E. Davidov, R. Fischer, C. Beierlein, A. Ramos, M. Verkasalo, J.-E. Lönnqvist, K. Demirutku, O. Dirilen-Gumus, M. Konty. 2012 „Refining the theory of basic individual values.“ *Journal of Personality and Social Psychology* 103: 663-688, <http://dx.doi.org/10.1037/a0029393>.
- Simonová, N. 2012. *Vzdělanostní nerovnosti v české společnosti: vývoj od počátku 20. století do současnosti*). Praha: Sociologické nakladatelství SLON.
- Valentová, M. 2004. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti: mezinárodní srovnávací studie*. VÚPSV Praha výzkumné centrum Brno.
- Večerník, J., M. Mysíková, P. Matějů. 2013. „Souvislosti kompetencí a odměňování.“ Pp. 161-178 In Straková, J., Veselý, A. (eds.). *Předpoklady úspěchů v práci a v životě. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC*.

Tabulky a grafy

Graf 1: Podíl žen mezi studenty v terciárním vzdělávání (v %, ISECD 5)



Zdroj: Databáze UNESCO Institute for Statistics (<http://www.uis.unesco.org>)

Tabulka 1. Příslušnost k preferenčnímu typu žen podle dosaženého vzdělání.

Typ	Dosažené vzdělání			Celkem
	vyuč. bez maturity	střední s maturitou	vysoká škola	
Domáci	14,1	10,3	7,9	10,6
Adaptivní	79,6	81,1	79,2	80,2
Kariérový	6,3	8,6	12,9	9,2
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0

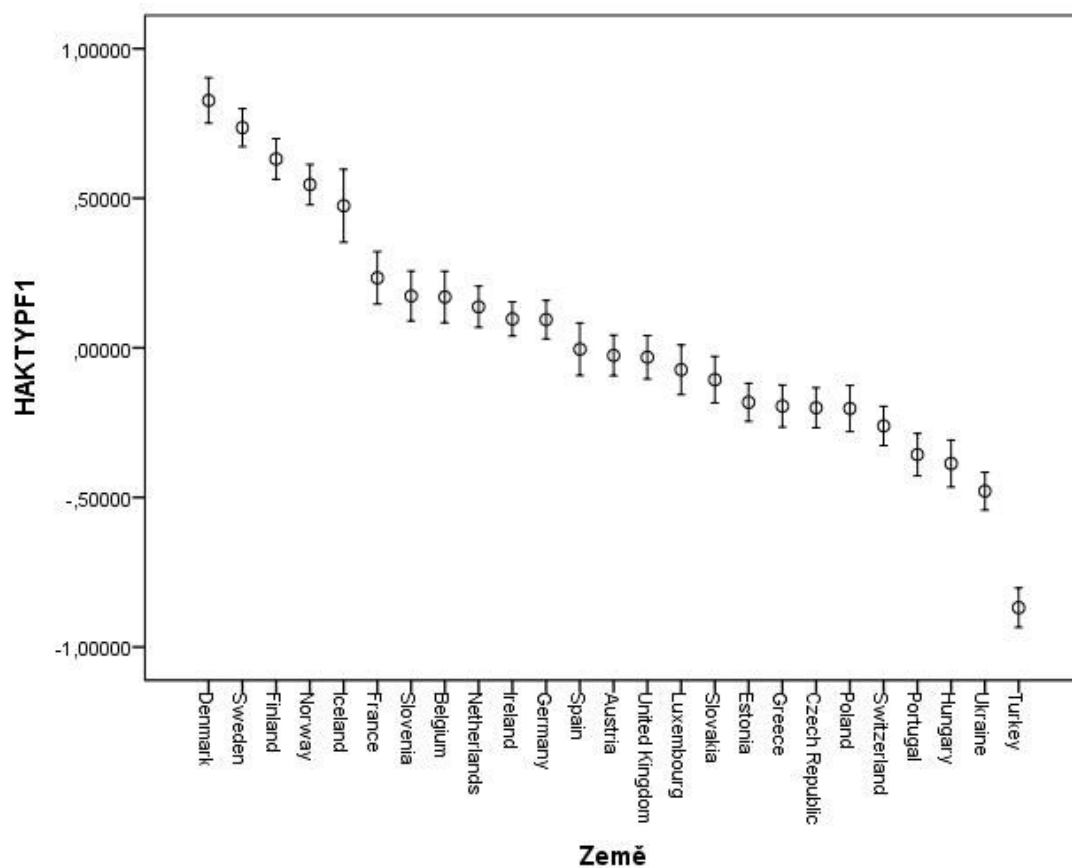
Zdroj: ESS2, vlastní výpočty

Tabulka 2. Příslušnost k preferenčnímu typu v jednotlivých zemích

	Typ			Celkem
	Domácí	Adaptivní	Kariérový	
Rakousko	10,6	82,4	7,0	100,0%
Belgie	11,7	71,0	17,3	100,0%
Česká republika	15,2	76,7	8,1	100,0%
Německo	8,0	81,5	10,5	100,0%
Dánsko	2,2	74,1	23,7	100,0%
Estonsko	10,3	86,4	3,3	100,0%
Španělsko	11,1	81,4	7,5	100,0%
Finsko	3,7	80,0	16,3	100,0%
Francie	19,1	64,4	16,5	100,0%
Velká Británie	9,5	84,8	5,7	100,0%
Řecko	9,9	78,4	11,7	100,0%
Maďarsko	19,3	73,7	7,1	100,0%
Švýcarsko	11,6	83,9	4,5	100,0%
Irsko	5,5	87,1	7,5	100,0%
Island	3,3	85,0	11,7	100,0%
Lucembursko	15,5	78,3	6,2	100,0%
Nizozemsko	2,9	85,0	12,0	100,0%
Norsko	2,7	80,6	16,7	100,0%
Polsko	13,1	83,6	3,3	100,0%
Portugalsko	13,1	81,8	5,2	100,0%
Švédsko	0,6	82,9	16,5	100,0%
Slovinsko	6,0	87,3	6,7	100,0%
Slovensko	4,3	90,2	5,5	100,0%
Turecko	23,0	74,1	2,9	100,0%
Ukrajina	24,3	73,2	2,5	100,0%
Celkem	10,6	80,2	9,2	100,0

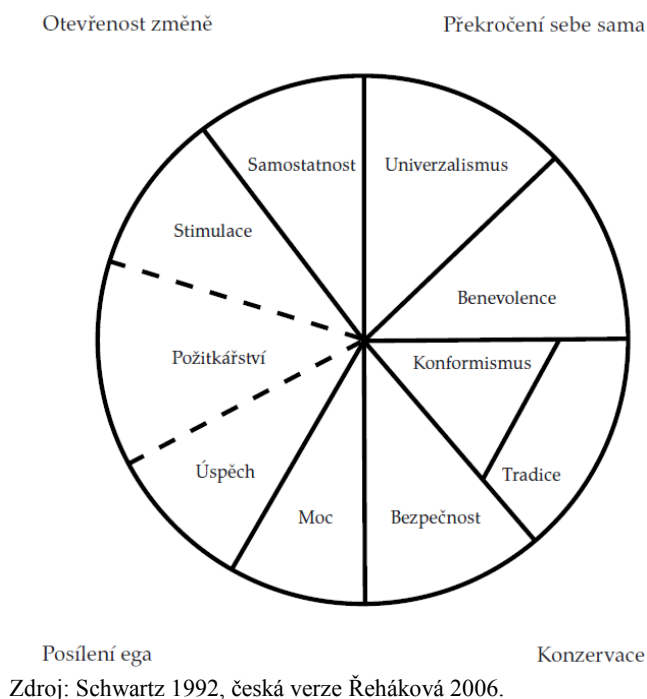
Zdroj: ESS2, vlastní výpočty

Graf 2. Průměry a intervaly spolehlivosti proměnné HAKTYPF1 vyjadřující orientaci žen na kariéru spíše než na domácnost a rodinu).



Zdroj: ESS2, vlastní výpočty

Diagram 1. Segmenty hodnotové struktury navržené Schwartzem



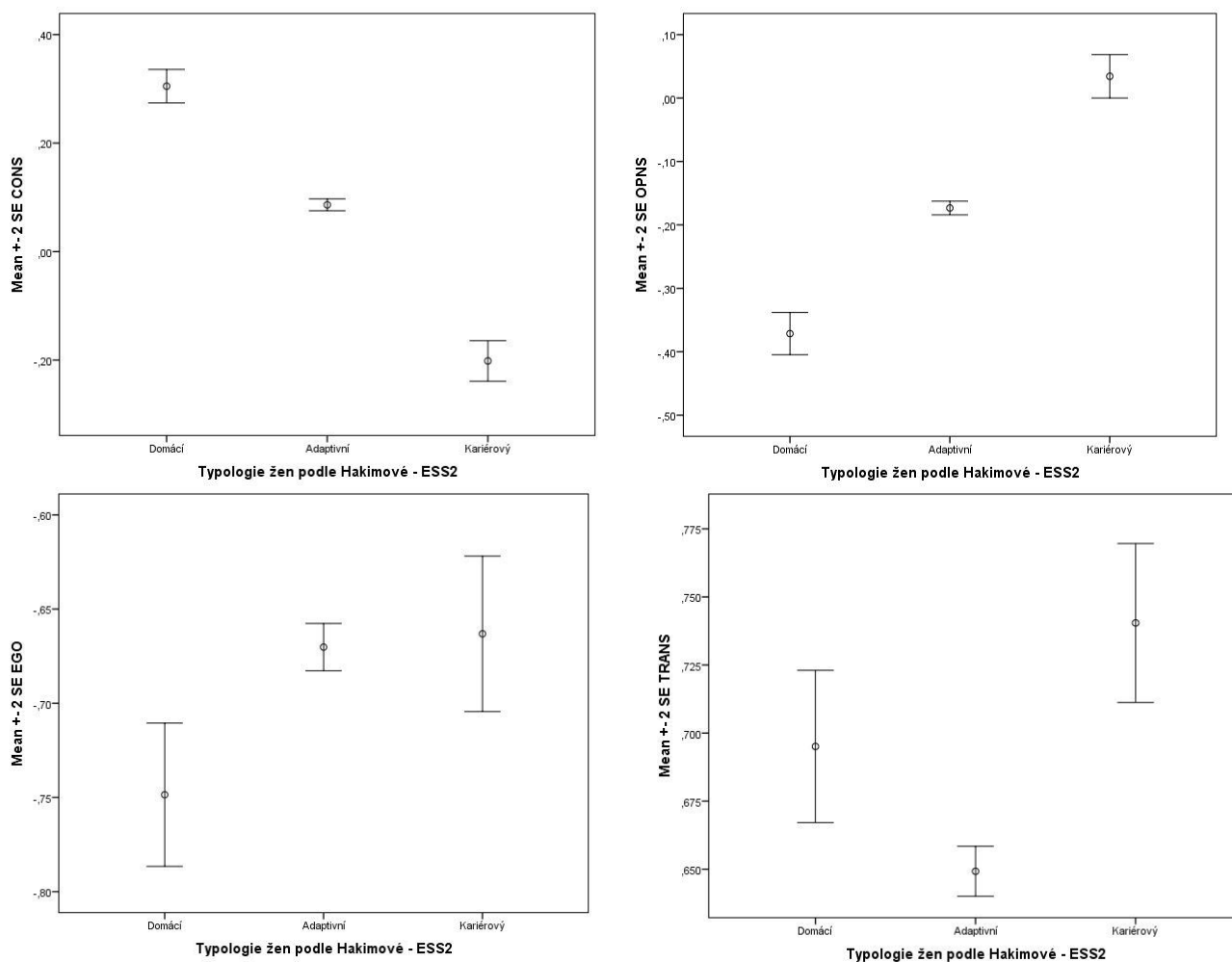
Zdroj: Schwartz 1992, česká verze Řeháková 2006.

Tabulka 3. Podíly částečných úvazků (v %) a hodnota proměnné vyjadřující flexibilitu pracovního režimu umožňovanou zaměstnatelům (faktorový skór)

Země	Částečný úvazek		WRKFLX
	všichni	ženy	
Rakousko	29,1	42,5	,252
Belgie	29,9	46,6	,017
Česká republika	8,6	12,0	-,475
Německo	31,3	47,1	,111
Dánsko	27,1	41,4	,391
Estonsko	11,8	14,2	-,062
Španělsko	20,6	30,1	-,141
Finsko	19,1	24,8	,428
Francie	54,5	61,6	,065
Velká Británie	39,3	56,2	,074
Řecko	18,0	21,5	-,422
Maďarsko	9,1	11,3	-,076
Švýcarsko	30,0	49,3	,186
Irsko	33,7	45,5	-,339
Island	25,1	40,9	,529
Lucembursko	20,2	35,9	-,284
Nizozemsko	44,5	66,4	,211
Norsko	25,9	41,9	,371
Polsko	13,5	18,9	-,172
Portugalsko	21,9	26,8	-,318
Švédsko	23,0	35,9	,392
Slovinsko	6,1	6,7	-,275
Slovensko	11,1	14,1	-,237
Turecko	15,7	18,9	-,520
Ukrajina	18,4	21,2	-,384
Celkem	24,0	33,8	,000

Zdroj: ESS2, vlastní výpočty

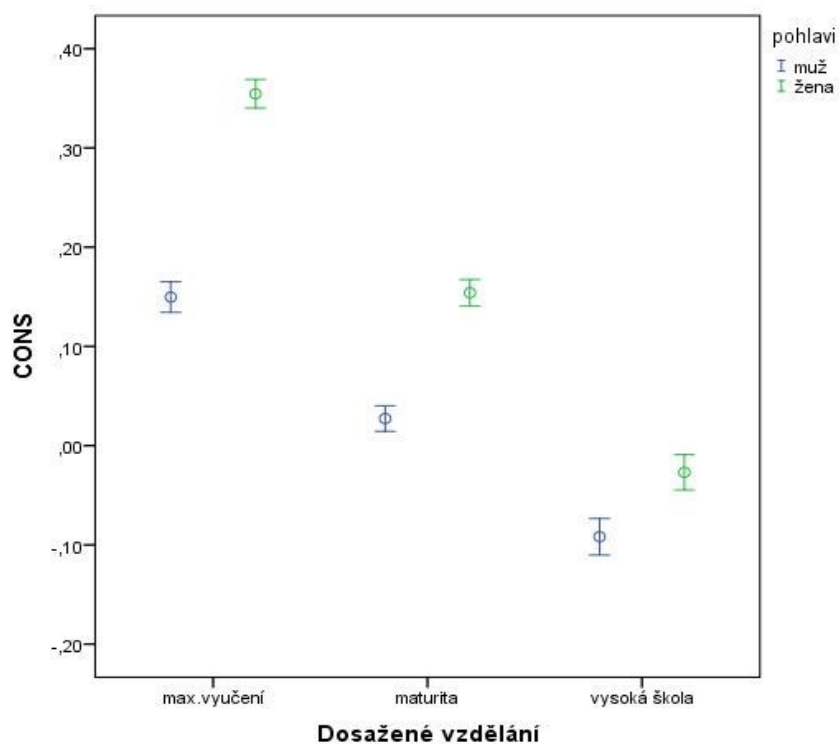
Graf 3. Průměry a intervaly spolehlivosti proměnných CONS (konzervativizmus), OPNS (otevřenost změn), EGO (posílení ega) a TRANS (překročení sebe sama) podle typů Hakimové



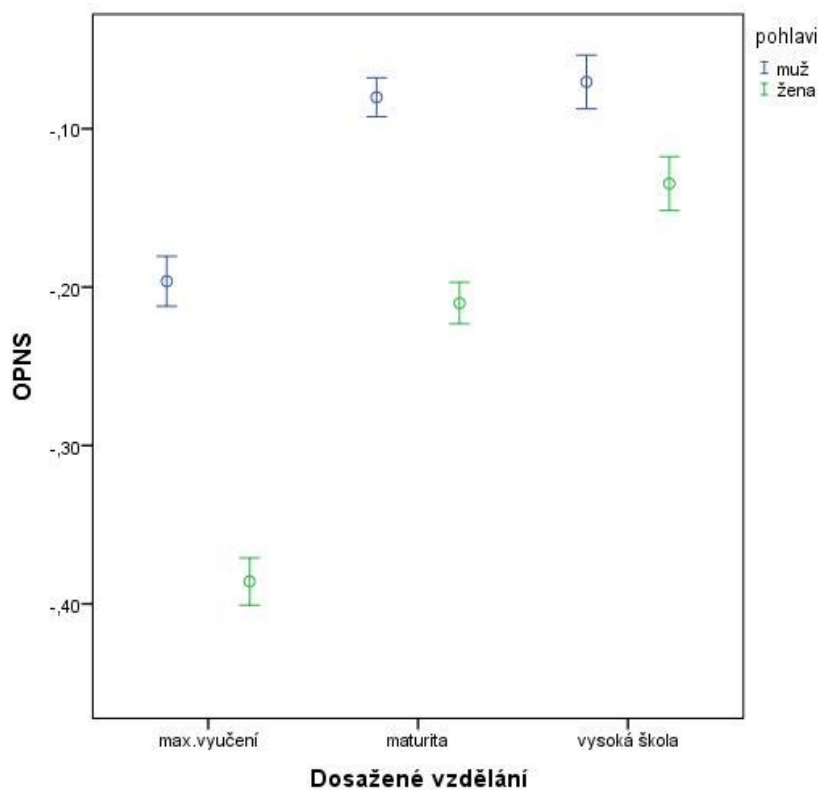
Tabulka 4. Analýza rozptylu čtyř hlavních dimenzí hodnotové struktury podle typu žen

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SECUR	166,391	2	83,196	119,896	,000
CONF	128,157	2	64,078	73,339	,000
TRAD	329,812	2	164,906	202,297	,000
BENE	13,110	2	6,555	14,854	,000
UNIV	14,189	2	7,095	18,241	,000
SELFD	153,758	2	76,879	128,974	,000
STIMU	157,778	2	78,889	88,093	,000
HEDO	93,896	2	46,948	51,614	,000
ACHIEV	37,961	2	18,980	22,849	,000
POWER	2,033	2	1,017	1,302	,272
CONS	198,707	2	99,353	259,524	,000
OPNS	127,451	2	63,726	168,416	,000
EGO	9,387	2	4,693	9,182	,000
TRANS	12,667	2	6,334	23,226	,000

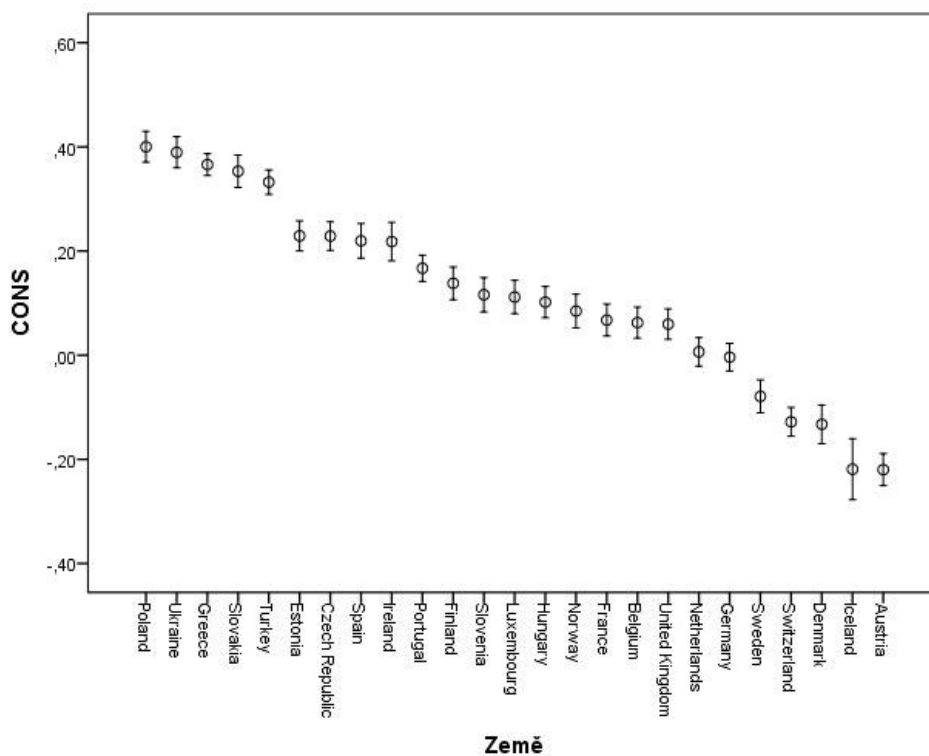
Graf 4. Průměry a intervaly spolehlivosti proměnných CONS (konzervativizmus) podle pohlaví a dosaženého vzdělání – všechny země participující na šetření ESS 2004



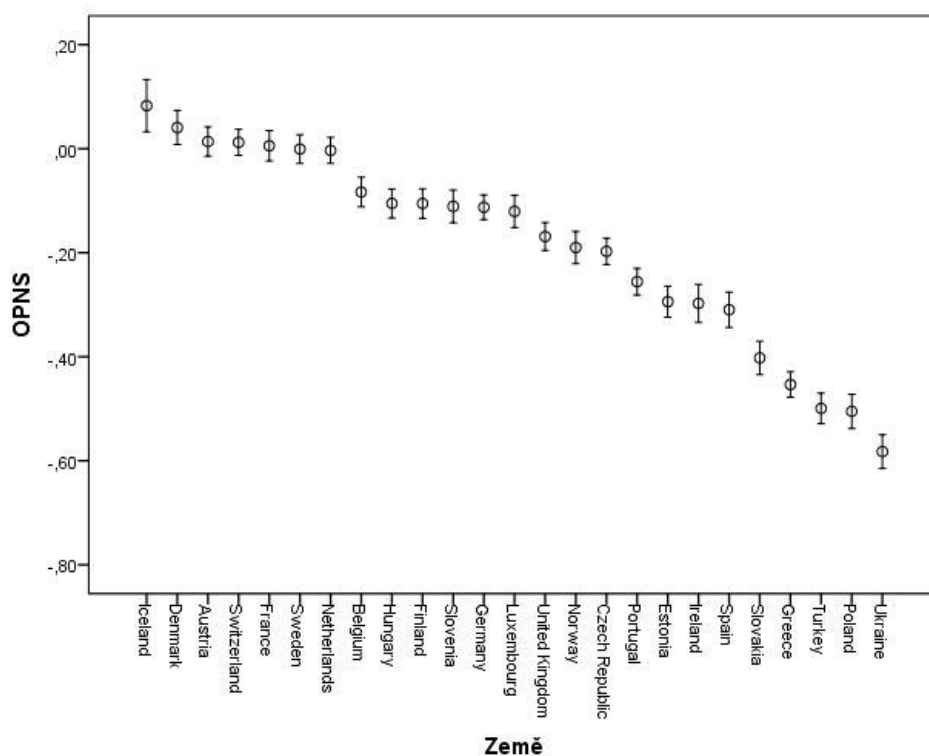
Graf 5. Průměry a intervaly spolehlivosti proměnné OPNS (otevřenost změně) podle pohlaví a dosaženého vzdělání - všechny země participující na šetření ESS 2004



Graf 6. Průměry a intervaly spolehlivosti proměnné CONS (konzervativizmus) v jednotlivých zemích participujících na výzkumu ESS 2004



Graf 7. Průměry a intervaly spolehlivosti proměnné OPNS (otevřenost změn) v jednotlivých zemích participujících na výzkumu ESS 2004



Tabulka 5. Víceúrovňová analýza vlivů na profesně-kariérní orientace žen*

Parametr	koeficient	s.e.	df	t	Sig.	ICC
Model 1 (parametry fixní, konstanta náhodná, BIC= 41009)						0,13
CONS	-,398	,0120	15575,53	-33,094	,000	
Model 2 (parametry fixní, konstanta náhodná, BIC= 42050)						0,11
CNTCONS	-1,325	,3647	23,21	-3,635	,001	
Model 3 (parametry fixní, konstanta náhodná, BIC= 42056)						0,14
CNTPART	1,193	,7023	22,95	1,699	,103	
Model 4 (parametry fixní, konstanta náhodná, BIC= 42040)						0,07
CNTFLEX	1,031	,1728	23,41	5,966	,000	
Model 5 (parametry fixní, konstanta náhodná, BIC= 420993)						0,07
CONS	-,397	,0120	15556,99	-33,014	,000	
CNTCONS	,394	,4463	22,13	,884	,386	
CNTFLEX	1,023	,2687	22,15	3,807	,001	
Model 6 (parametry fixní, konstanta náhodná, BIC= 40549)						0,12
CONS	-,336	,0122	15574,74	-27,605	,000	
SECONDARY	,269	,0196	15560,69	13,780	,000	
TERTIARY	,476	,0217	15568,87	21,945	,000	
Model 7 (parametry fixní, konstanta náhodná, BIC= 40528)						0,06
CONS	-,335	,0122	15559,36	-27,519	,000	
CNTCONS	,320	,4064	21,11	,787	,440	
CNTPART	-,189	,4973	21,16	-,380	,708	
CNTFLEX	1,005	,2559	21,14	3,927	,001	
SECONDARY	,270	,0195	15425,14	13,836	,000	
TERTIARY	,476	,0217	15459,52	21,981	,000	
Model 8 (parametry fixní, konstanta náhodná, BIC= 40509)						0,06
CONS	-,335	,0122	15557,45	-27,532	,000	
CNTCONS	-,060	,4039	22,93	-,148	,883	
CNTPART	-,175	,4839	21,12	-,361	,722	
CNTFLEX	1,003	,2490	21,11	4,027	,001	
SECONDARY	,197	,0244	15560,06	8,059	,000	
TERTIARY	,428	,0273	15568,18	15,668	,000	
TERTIARY * CNTCONS	,368	,1295	15319,89	2,843	,004	
SECONDARY * CNTCONS	,568	,1139	15387,04	4,985	,000	
Model 9 (parametry fixní, konstanta a směrnice CONS náhodná, BIC= 40465)						0,06
konstanta	-,146	,1438	22,05	-1,014	,321	
CONS	-,328	,027	24,91	-12,009	,000	
CNTCONS	-,113	,426	22,72	-,265	,793	
CNTPART	-,211	,511	21,02	-,414	,683	
CNTFLEX	1,027	,263	21,01	3,902	,001	
SECONDARY	,181	,024	15526,41	7,398	,000	
TERTIARY	,408	,027	15428,85	14,835	,000	
TERTIARY * CNTCONS	,461	,132	14217,01	3,489	,000	
SECONDARY * CNTCONS	,612	,115	15025,70	5,320	,000	

*V zájmu zjednodušení prezentace výsledků jsou u všech modelů kromě výsledného vynechány konstanty. ICC je tzv. vnitrotřídní koeficient korelace (intra-class correlation), který udává, jaký podíl procento rozptylu (variability) sledované proměnné lze přičíst rozdílu mezi skupinami, v našem případě mezi zeměmi.

