
Hodnotový kontext volby mezi kariérou a domácností: mezinárodní srovnání*

SIMONA WEIDNEROVÁ, PETR MATĚJŮ**

Institut pro sociální a ekonomické analýzy, z.s., Praha

Vysoká škola finanční a správní, o.p.s.

The Role of Values in Choosing between a Career and the Home: An International Comparison

Abstract: The objective of this article is to theoretically and empirically link Catherine Hakim's preference theory to Shalom Schwartz's basic values theory and determine to what extent women's preferences in relation to employment and a career are supported by their value orientations. A related question, and one with policy relevance, concerns the role of education in women's deep-rooted preferences and individual concepts of life-success. A third question is to what extent higher education helps women to overcome social barriers to implementing their choices between job (career) and family (household), barriers that mainly derive from the prevalence of conservative values and low labour-market flexibility. The authors carried out a comparative analysis of 25 European countries using data from the second round of the European Social Survey (ESS2) collected in the year 2004. The results of multilevel modeling reveal that education not only significantly reduces the tendency towards conservative values and strengthens openness to change – more significantly with women than with men – but simultaneously helps women overcome the social barriers in the formation of their work-career preferences, particularly in countries with stronger barriers.

Keywords: values, education, gender, modernisation, preference theory, work orientations

Sociologický časopis / Czech Sociological Review, 2015, Vol. 51, No. 4: 637–666

DOI: <http://dx.doi.org/10.13060/00380288.2015.51.4.210>

* Tato stať vznikla s podporou projektu GA ČR reg. č. 14-06264S (Opomíjené dimenze lidského kapitálu: Role neekonomických charakteristik a příležitosti na pracovním a sňatkovém trhu a životních preferencích). Autoři děkují Daně Hamplové za cenné připomínky k první verzi stati a Tereze Vacínové za spolupráci při přípravě dat pro analýzy a za finální editaci textu.

** Veškerou korespondenci zasílejte na adresu: prof. PhDr. Petr Matějů, Ph.D., ISEA – Institut pro sociální a ekonomické analýzy, z.s., José Martího 407/2, 162 00 Praha 6, e-mail: petr.mateju@isea.cz nebo matejup@gmail.com.

Úvodem

Mezi společenské změny poutající stále větší pozornost patří „překlopení“ nerovností v šancích na dosažení vyššího vzdělání mezi muži a ženami. Údaje pravidelně publikované ve zprávách OECD *Education at a Glance* ukazují, že již od poloviny minulého století ve většině vyspělých zemí ženy častěji než muži vstupovaly do vyšších pater vzdělávacího systému a častěji než muži studium úspěšně zakončovaly. Poslední z těchto zpráv [OECD 2014] dokazuje, že v současné době je v naprosté většině zemí OECD mezi absolventy bakalářských i magisterských programů více žen než mužů, přičemž tento trend dále pokračuje.¹ 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 nerovnosti vyvíjet v neprospěch mužů.²

V širších souvislostech se *příčinami* této proměny i jejími možnými sociálními *důsledky* zabývá řada autorů [viz např. Buchmann, DiPrete 2006; DiPrete, Buchmann 2013; Buchmann 2009; Buchmann, DiPrete, McDaniel 2008; Autor, Wasserman 2014].³ Skutečnost, že nikdy v historii ženy neměly tolik příležitostí k dosažení vyššího vzdělání, a tudíž i tolik možností volby profesního uplatnění jako v současnosti, ovšem nutně vede k otázce, do jaké míry jsou společnosti, v nichž dynamika vzdělání žen akceleruje, připraveny se na tento trend adaptovat a vytvářet příznivé společenské podmínky pro zhodnocování dosaženého vzdělání žen v jejich pracovních kariérách. Neméně důležitou otázkou ovšem je, zda se růst podílu žen s vyšším vzděláním bude projevovat v proměně jejich preferencí v oblasti rodiny a domácnosti na jedné straně a zaměstnání a pracovních kariér na straně druhé.

¹ V roce 2013 tvořily ženy více než 60 % všech absolventů v 21 zemích EU, které jsou členy OECD, v roce 2000 to bylo 55 %. Je ovšem pravda, že v některých oborech, jako například matematika, přírodní vědy a technologie, vzrostl podíl žen jen nepatrně [OECD 2014].

² 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]. Data Českého statistického úřadu ukazují, že v letech 2001 až 2013 v terciárním vzdělávání rostl počet studentek rychleji než počet studentů (z 98 tisíc v roce 2001 na více než 205 tisíc v roce 2013), což vedlo k tomu, že v roce 2013 ženy tvořily již 56 % z celkového počtu vysokoškolských studentů [ČSÚ 2013].

³ Pokud jde o sociologicky relevantní důsledky převrácení vzdělanostních šancí mezi muži a ženami a pokračujícího „propadu“ mužů ve srovnání s ženami (zhoršující se šance mužů na zaměstnání zajišťující vyšší prestiž a příjem, růst nezaměstnanosti mužů s nižším vzděláním, klesající „atraktivita“ mužů s nižším vzděláním na sňatečním trhu, stoupající podíl dětí vyrůstajících v neúplných rodinách, narůstající podíl dětí – zejména chlapců – jimž v rodině chybí vzor „úspěšného“ otce, což vede k dalšímu oslabování vzdělanostních aspirací v generacích mužů, atd.), odkazujeme na nedávno publikovanou studii Autora a Wassermanové [2014].

Na takto široce formulované otázky není možné dát odpověď v jedné stati.⁴ Omezíme se na otázku, zda jsou ženy ve svých volbách mezi domácností a zaměstnáním limitovány spíše bariérami převážně strukturní povahy, jak tomu bylo v minulosti, nebo – jak predikuje Giddens [1990, 1991, 1992] – pokračující individualizace vede k tomu, že se ženy ve stále větší míře rozhodují na základě vlastních preferencí a představ o životním způsobu, což je predikce tzv. preferenční teorie Hakimové [Hakim 1998, 2000]. Uskutečňování této změny bude záviset nejen na společenských podmínkách, ale též na proměně hodnotových orientací, které – jak empiricky dokazuje Schwartz [2012] – jsou motivačním základem jednání. Je tedy namístě se ptát, do jaké míry je rozhodování žen dít přednost profesnímu uplatnění a kariéře před domácností a rodinou již nyní hlouběji ukotveno v hodnotových orientacích poskytujících oporu v uskutečňování plánů ve více či méně omezujících sociálních kontextech a podmínkách, často i proti nim. S tím samozřejmě souvisí otázka, do jaké míry předpokládaný přesun těžiště od vnějších vlivů k individuálním preferencím ukotveným v hodnotových orientacích souvisí s výše popsanou proměnou vzdělanostních šancí žen.

Jsme si vědomi toho, 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 zejména Giddens [1990, 1991, 1992], podle nějž individualizace, jako jeden z projevů modernizace, dává mužům i ženám nejen svobodu výběru vlastních hodnot a životního stylu, ale též větší zodpovědnost za vlastní rozhodnutí. Giddens v této souvislosti, mimo jiné s odvoláním na preferenční teorii Hakimové [Hakim 2000], neváhá hovořit 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 v předmluvě k Hakim 2000].

V tomto kontextu, i když v poněkud méně optimistickém duchu, předpokládáme, že ačkoli *možnost* volby vlastního konceptu životního úspěchu i nadále naráží na společenské stereotypy a strukturní bariéry, individuální preference ukotvené v hodnotových orientacích nabývají na významu, a to zejména u žen dosahujících vyššího vzdělání.

⁴ 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 [2013] založená na analýze dat z projektu PIAAC.

Teoretický kontext

Naše analýza, směřující k odpovědím na výše formulované otázky, je rámována dvěma teoriemi, jmenovitě již zmíněnou preferenční teorií Catherine Hakimové [Hakim 2000, 2002] a teorií základních hodnot Shaloma Schwartz [Schwartz 1992, 1994, 1996, 2006a, 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 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 počtů (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 (ženy mají poprvé v historii formálně a do značné míry i reálně stejné příležitosti na trhu práce i v dalších oblastech jako 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 zastiňující 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.

Hakimová sice připouští, že tyto procesy neprobíhají ve všech společnostech se stejnou intenzitou a i to, že jejich načasování je různé, předpokládá ale, že jejich kumulativní efekty postupně a nevyhnutelně působí ve všech společnostech procházejících modernizací. Tento „nový scénář“, jak Hakimová v souladu s Giddensem tuto proměnu nazývá, vede k tomu, že ženy se postupně stávají heterogennější skupinou, než tomu bylo kdykoli v minulosti, dokonce heterogennější než muži [Hakim 2000: 6–7].

Pilířem preferenční teorie Hakimové je pak klasifikace žen podle převládajících preferencí v oblasti práce a rodiny. Definuje tři základní typy: 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

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

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. Podle Hakimové 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, po narození dítěte své priority mění.

Třetí, většinou (okolo 60 %) kategorií jsou ženy „adaptivní“. Neupřednostňují ani jednu oblast svého života a snaží se kombinovat role matky a profesionálky. Tato skupina žen má kariéru převážně neplánovanou. Jejich případná úspěšná kariéra je výrazně ovlivněna vnějšími okolnostmi a podmínkami [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). V souvislosti s tezí o větší heterogenitě žen je třeba ještě zmínit, že zatímco u mužů jsou cíle a šance na jejich dosažení dominantně ovlivněny tradičními stratifikačními faktory, k nimž patří v první řadě sociální (třídní) původ, u žen se v souvislosti s otevíráním příležitosti tolik neprosazuje to, odkud přicházejí (sociální původ), jako spíše to, kam se rozhodly dojet, což je mnohem více než sociálním původem určeno jejich individuálními preferencemi [Hakim 2000: 2].

Zatímco zásadní odpůrci preferenční teorie roli individuálních preferencí striktně odmítají a vysvětlení rozdílů v životních volbách žen vidí v principiálně omezujících společenských a kulturních podmínkách [Crompton, Harris 1998a, b; McRae 2003], teoreticky i empiricky fundovanější kritika Kanové [Kan 2005], založená na analýze dat z britského panelu domácností, připouští existenci napětí mezi preferencemi ukotvenými v hodnotách na jedné straně a omezujícími podmínkami na straně druhé s tím, že ani jednomu z těchto faktorů není možné přisoudit rozhodující roli. S odvoláním na teorii lidského kapitálu [Becker 1991] argumentuje, že ženy stejně jako muži v zaměstnání nabývají dovedností a zkušeností, což postupně může posilovat jejich kariérové orientace. Na druhé straně se u žen častěji vyskytují překážky pro větší realizaci v zaměstnání a profesi, které ženy mohou odrazovat od toho, aby se staly silně a dlouhodobě profesně orientovanými. Proměna příslušnosti k typu je tedy podle Kanové poměrně častým jevem, s nímž preferenční teorie Hakimové příliš nepočítá.

Na adresu nekompromisních kritiků svojí teorie Hakimová upozorňuje na to, že v sociologii obecně existuje neochota připustit, že individuální hodnoty mohou mít na chování zásadní vliv. Její preferenční teorie připouští, že „v tradičních společnostech, které ještě nemohou plně implementovat nový scénář, protože většina rozhodnutí žen je stále utvářena ekonomickou nutností a společenskými konvencemi, mají postoje a hodnoty malý prostor pro ovlivňování cho-

vání. V moderních společnostech však význam hodnot formujících individuální preference nezadržitelně roste.“ [Hakim 2004: 125]

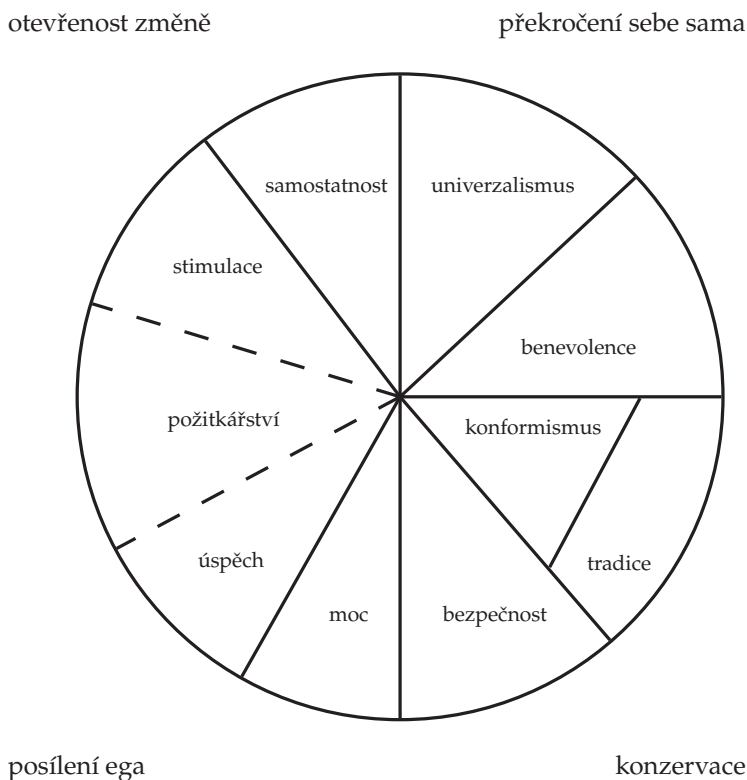
Podle kritiků preferenční teorie sklon dávat přednost práci a kariéře výrazně souvisí s podmínkami umožňujícími tuto volbu učinit, a nikoli primárně s hodnotami, preferencemi a dalšími osobnostními rysy. Na otázku, co má větší vliv, zda okolnosti, nebo hodnoty, a jakou roli hraje dosažené vzdělání, nemůžeme 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 prozkoumat hodnotové orientace žen zařazené do jednotlivých preferenčních typů a rozdíly mezi zeměmi v převládajících hodnotách a dalších okolnostech, o nichž předpokládáme, že na profesně-kariéerní orientace žen mohou mít významný vliv.

Pokud jde o teoretický rámec analýzy vlivu hodnot na profesně-kariéerní orientace žen, za vhodnou považujeme teorii základních hodnot (*basic values theory*), navrženou a empiricky prověřenou Shalomem Schwartzem [Schwartz 1992, 1994, 1996, 2006a, b, 2012]. Jedním z hlavních cílů, které Schwartz budováním teorie základních hodnot 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, která jedinci aplikují na hodnocení jiných lidí, politik, událostí atd.; (e) hodnoty jsou seřazeny podle svojí důležitosti, tj. vytváří uspořádaný systém priorit charakterizujících jedince či skupiny, čímž se liší od norem a postojů; (f) relativní důležitost „trů“ 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 uvést, že v současné době je v řadě komparativních výzkumů aplikována baterie 21 otázek (tzv. portrétů) umožňujících umístit respondentu na škály reprezentující deset tzv. základních hodnot uvedených v diagramu 1. Jde o samostatnost (*self-direction*), stimulaci (*stimulation*), požitkářství (*hedonism*), úspěch (*achievement*), moc (*power*), bezpečnost (*security*), konformismus (*conformity*), tradici (*tradition*), benevolenci (*benevolence*) a univerzalismus (*universalism*). Za souladné jsou přítom

⁶ České čtenáře odkazujeme na stať 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].

Diagram 1. Segmenty hodnotové struktury navržené Schwartzem



Zdroj: Schwartz 1992, česká verze Řeháková 2006.

važovány 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 *úspěch*, zdůrazňující sociální nadřazenost a úctu. Za protikladné je třeba považovat hodnoty, které jsou v diagramu umístěné v protilehlých segmentech. Jde zejména o *stimulaci*, *požitkářství* a *úspěch* stojící proti *benevolenci*, *konformizmu* a *tradici*, na vyšší úrovni pak *otevřenost změně* stojící v opozici vůči *konzervaci* [blíže viz Řeháková 2006: 110–111].

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

společenské úrovni.⁷ Tato predikce týkající se faktorů působících na volbu mezi kariérou a domácností se mimo jiné opírá i o Hofstedeho teorii kulturních dimenzí, z níž vyplývá, že s růstem podílu žen s vyšším vzděláním koinciduje ústup maskulinního a posilování feminního charakteru dané kultury [Hofstede 1991; Hofstede, Hofstede 2007].⁸

V tomto teoretickém kontextu tedy formulujeme centrální hypotézu, podle níž volba mezi profesně-kariérní a rodinnou orientací žen je ve větší míře určena individuálními hodnotovými orientacemi než společenskými a kulturními podmínkami pro jejich realizaci v určitém životním způsobu. To ovšem neznamená, že roli omezujících podmínek považujeme za zanedbatelnou. V praxi to znamená, že orientace žen na zaměstnání a kariéru hlouběji uložená v individuálních hodnotových orientacích se v reálných volbách mezi rodinou a kariérou prosazuje i ve společenských podmínkách, které rozvinutí těchto orientací brání. Silnější vliv preferencí hlouběji ukotvených v hodnotách přitom předpokládáme u žen s vyšším vzděláním.

Pro vlastní testování výše uvedené hypotézu dekomponujeme do tří konkrétních a empiricky uchopitelných otázek a odpovídajících očekávání:

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? Předpokládáme, že jednotlivé preferenční typy se budou v hodnotových orientacích významně lišit.
2. Do jaké míry jsou pracovní-profesní orientace žen formovány 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. V souladu s preferenční teorií předpokládáme, že vliv vnějších a v principu omezujících podmínek na hodnoty posilující pracovní-profesní orientace žen není zanedbatelný, ale je slabší než vliv individuálních preferencí.

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 soustředujeme 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).

⁸ 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 držných muži. Ženy tedy budou stále více schopny prosazovat své vlastní feminní hodnoty, což vyvolá posun společnosti jako celku více k feminním hodnotám [Hofstede, Hofstede 2007: 125].

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? Předpokládáme, že čím „konzervativnější“ prostředí, tím větší vliv na pracovní-profesní orientaci má dosažené vzdělání.

Data, proměnné a analytický postup

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.⁹ Celý soubor (muži i ženy) obsahoval 47 537 případů, z toho 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 tohoto šetření bylo to, že pouze v této vlně byly položeny otázky zjišťující strukturu hodnot navržené Schwartzem (21 portrétů) a současně otázky umožňující alespoň aproximativně definovat tři typy žen podle preferencí, podobně jak je navrhla Hakimová [Hakim 2002]. V našem případě jsme si z analytických důvodů dali za cíl vytvořit spojitou proměnnou, kterou by bylo možné považovat za indikátor pracovní-profesní orientace žen. Pokud jde o aproximativní vymezení tří preferenčních typů,¹⁰ postupovali jsme podobně jako Andringa, Nieuwenhuis a van Gervenová [2012], tj. využili jsme následujících tří otázek zjišťujících očekávání vyplývající z rozdílného pojetí rolí mužů a žen v rodině a na trhu práce:¹¹

- A. Žena by měla být připravena omezit svou placenou práci kvůli rodině.
- B. Muži by měli přijmout stejnou odpovědnost za domov a děti jako ženy.
- C. Když je málo pracovních míst, muži by měli mít větší právo na zaměstnání než ženy.¹²

⁹ 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>).

¹⁰ V zájmu zjednodušení budeme pro typologii žen vycházející z preferenční teorie Hakimové dále používat termín „preferenční typy“.

¹¹ Souhlas, resp. nesouhlas s výroky byl zjišťován pětistupňovou škálou.

¹² 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/czech_republic/ESS2_questionnaire_a_CZ.pdf.

Výše uvedení autoři definovali tři preferenční typy tak, že ženy, které vyjádřily rozhodný souhlas s prvním z výše uvedených výroků („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). Vědomi si skutečnosti, že tyto otázky zjišťují spíše postoje, byť s poměrně zřetelným normativním nábojem, než rozhodování v reálných životních situacích (chybějící behaviorální komponenta), a vezmeme-li navíc v úvahu, že uvedené tři otázky lze považovat za indikátory jedné poměrně robustní latentní proměnné vyjadřující orientaci žen na zaměstnání a kariéru (což potvrdila analýza hlavních komponent), zvolili jsme alternativní postup spočívající ve vytvoření latentní proměnné PROFOR,¹³ kterou jsme pro některé z analýz spíše deskriptivní povahy kategorizovali tak, aby distribuce žen mezi kategoriemi v průměru za všechny analyzované země odpovídala původní klasifikaci Hakimové.¹⁴ Podobně postupovala i Kanová, která pro rekonstrukci preferenčních typů použila šest otázek zjišťujících postoje k rolím žen v rodině a na trhu práce [Kan 2005: 7].

Po zúžení analytického souboru na ženy ve věku 20 až 59 let, které v době šetření nebyly v důchodu, jsme pomocí analýzy hlavních komponent aplikované na souboru pro všechny země vytvořili latentní proměnnou PROFOR, na jejímž kontinuu jsme posléze stanovili hodnoty vymezující tři preferenční typy co do velikosti „kopírující“ poměry, s nimiž pracovala Hakimová¹⁵ (domácí 20 %, adaptivní 60 %, kariérový 20 %). Tímto způsobem vznikla ordinální proměnná HAKTYP, kterou budeme používat v některých deskriptivních analýzách. I zde náš postup koresponduje s Kanovou, která tři preferenční typy vyčlenila pomocí kvartilů (25, 50, 25) [Kan 2005: 32].

Svědectví o skutečně významných rozdílech ve velikosti jednotlivých preferenčních typů mezi jednotlivými zeměmi poskytuje tabulka 1. Podíl žen spadajících do domácího typu (ženy silně orientované na rodinu a domácnost) se pohybuje mezi 2 % ve Švédsku (3 % v Dánsku, 4 % v Norsku) a 33 % na Ukrajině (32 % v Maďarsku, 30 % v Portugalsku, 25 % v Polsku a České republice). Tabulka 2 poskytuje základní přehled o rozdílech v příklonu k preferenčním typům podle dosaženého vzdělání.¹⁶ Výsledky dokumentují předpoklad zmíněný

¹³ Analýza hlavních komponent identifikovala jednu latentní proměnnou vysvětlující 50 % variance s následujícími faktorovými zátěžemi A: 0,779, B: 0,408 a C: 0,806.

¹⁴ Za poměrně velký problém jsme považovali i to, že ve srovnání s výsledky Hakimové přístup Andringa, Nieuwenhuise a van Gervenové [2012] vedl k výrazně kontrastnější distribuci typů (kariérní 10 %, domácí 10 %, adaptivní 80 %).

¹⁵ Pro zjednodušení budeme v textu pracovat s označeními typů „domácí“, „kariérový“ a „adaptivní“.

¹⁶ Námi použitá klasifikace vzdělání vychází z mezinárodní klasifikace vzdělání ISCED, s níž se v projektu ESS standardně pracuje. Zúžení na tři stupně bylo nezbytné pro dosažení maximální možné mezinárodní srovnatelnosti.

Tabulka 1. Příslušnost k preferenčním typům v jednotlivých zemích (v %)

	Typ			Celkem v %, (N)
	Domácí	Adaptivní	Kariérový	
Turecko	57,4	38,9	3,7	100,0 (712)
Ukrajina	33,2	62,2	4,6	100,0 (669)
Maďarsko	32,3	59,1	8,6	100,0 (536)
Portugalsko	30,2	59,7	10,1	100,0 (715)
Řecko	26,8	58,8	14,4	100,0 (855)
Česká republika	25,5	60,2	14,3	100,0 (924)
Polsko	25,3	63,2	11,5	100,0 (514)
Švýcarsko	22,1	67,5	10,3	100,0 (754)
Estonsko	20,9	71,3	7,8	100,0 (631)
Španělsko	20,4	62,6	17,1	100,0 (545)
Lucembursko	20,2	65,5	14,3	100,0 (525)
Slovensko	19,9	68,8	11,3	100,0 (478)
Francie	17,9	53,4	28,7	100,0 (648)
Belgie	17,3	55,6	27,0	100,0 (588)
Rakousko	17,2	66,9	15,8	100,0 (829)
Velká Británie	15,2	69,3	15,5	100,0 (631)
Nizozemsko	14,2	63,4	22,4	100,0 (749)
Německo	13,4	65,7	20,9	100,0 (939)
Irsko	13,1	68,5	18,4	100,0 (892)
Slovinsko	11,4	68,0	20,6	100,0 (431)
Island	8,0	63,2	28,8	100,0 (212)
Finsko	4,5	55,2	40,3	100,0 (643)
Norsko	4,2	62,6	33,2	100,0 (599)
Dánsko	3,2	46,9	49,9	100,0 (493)
Švédsko	2,3	54,8	43,0	100,0 (619)
Celkem	19,7	61,3	19,0	100,0 (16 131)

Zdroj: ESS2, vlastní výpočty.

Poznámka: Pouze ženy ve věku 20 až 59 let, které nebyly v roce šetření v důchodu, seřazeno podle hodnot ve sloupci Domácí.

Tabulka 2. Příslušnost k preferenčním typům podle dosaženého vzdělání (v %)

Typ	Dosažené vzdělání			Celkem
	vyuč. bez maturity	střední s maturitou	vysoká škola	
Domáci	32,9	17,9	10,6	19,8
Adaptivní	56,0	64,1	61,5	61,3
Kariérový	11,1	18,0	27,9	19,0
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0
N	4185	7300	45 400	16 025

Zdroj: ESS2, vlastní výpočty.

Poznámka: Pouze ženy ve věku 20 až 59 let, které nebyly v roce šetření v důchodu.

úvodu: s vyšším dosaženým vzděláním významně roste podíl žen silně orientovaných na profesi a kariéru, zatímco podíl žen silně orientovaných na rodinu a domácnost výrazně klesá.

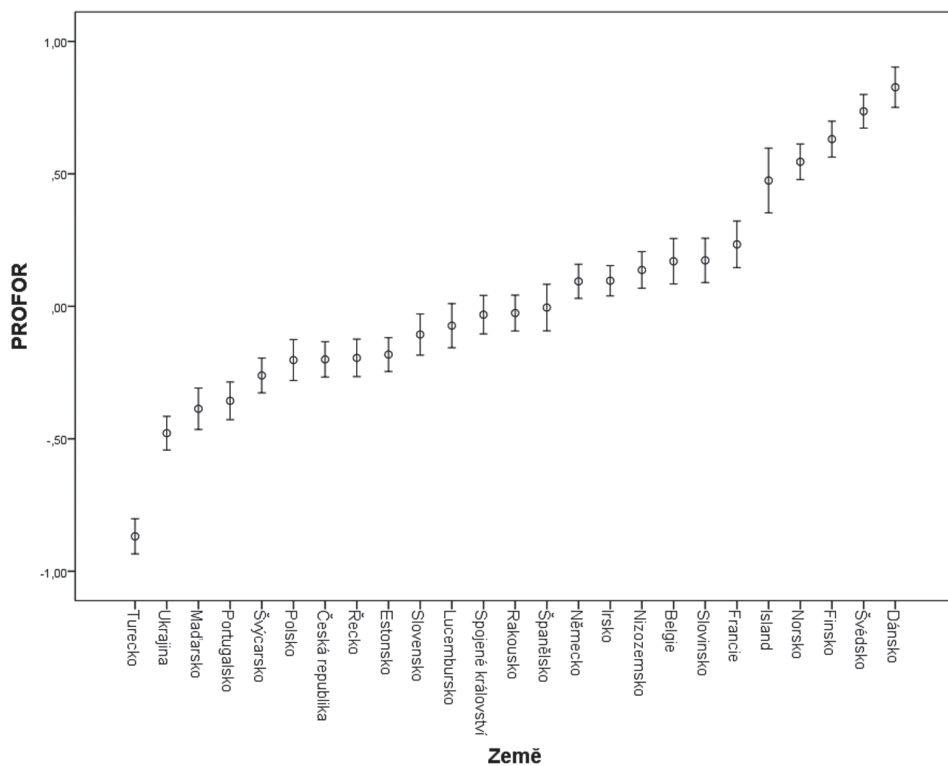
Pro dokreslení obrazu ukazujícího, jak si jednotlivé evropské země vedou z hlediska rozvinutosti kariérních orientací žen v grafu 1, uvádíme průměry a 95% konfidenční intervaly proměnné PROFOR za jednotlivé země. Z grafu je patrné, že kariérový typ žen je nejvíce zastoupen ve skandinávských zemích (Dánsko, 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. S ohledem na to, že proměnnou PROFOR budeme dále používat v pozici závisle proměnné, je zjištěná poměrně velká variance v jejich hodnotách příznivou zprávou.

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 [Schwartz 1992, 1994, 2013; Davidov 2008]. Od této teorie očekáváme, že naměřené úrovně jednotlivých komponent hodnotové struktury poměrně dobře predikují jednání, 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. Pokud jde o znění jednotlivých otázek, odkazujeme na českou verzi dotazníku dostupnou na stránkách projektu ESS¹⁷ (otázky HF1A až HF1U pro muže a HF2A

¹⁷ Viz http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round2/fieldwork/czech_republic/ESS2_questionnaire_a_CZ.pdf.

Graf 1. Průměry a intervaly spolehlivosti proměnné PROFOR vyjadřující orientaci žen na kariéru spíše než na domácnost a rodinu (faktorový skór)



Zdroj: ESS2, vlastní výpočty.

až HF2U pro ženy). Pro výpočet hodnot odpovídajících „latentních“ dimenzí byl Schwartzem navržen algoritmus, jehož aplikaci doporučuje i konsorcium ESS.¹⁸

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

¹⁸ Algoritmus je dostupný na stránkách projektu ESS: http://www.europeansocialsurvey.org/docs/methodology/ESS1_human_values_scale.pdf.

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

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

Zdroj: ESS2, vlastní výpočty.

Poznámka: Seřazeno podle hodnot proměnné WRKFLX.

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 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 škály od 0 (vůbec) do 10 (naprosto):

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

E. 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. „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.

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 = nanejvýš nižší střední, 2 = vyšší střední s maturitou, 3 = vysokoškolské),¹⁹ jednak v podobě dvou dichotomických proměnných SECONDARY (1 = jedinec dosáhl vyššího středního, ale nikoli vysokoškolského

¹⁹ Detailnější klasifikaci nebylo možné použít s ohledem na mezinárodní srovnatelnost.

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).²⁰

Výsledky

Vazby preferenčních typů na hodnotové struktury

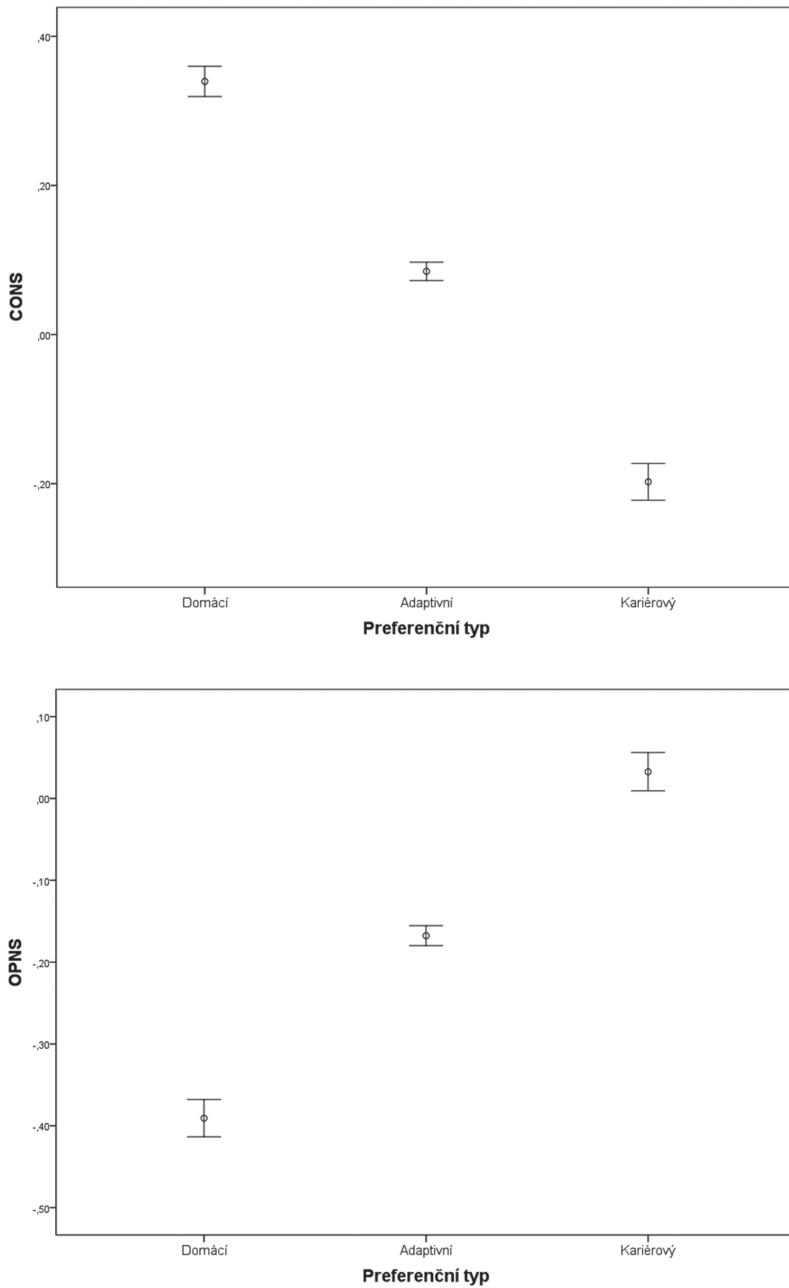
Platnost první a základní hypotézy, podle níž typologie žen navržená Hakimovou má silné vazby na hodnotové struktury, potvrzují rozdíly v hodnotových orientacích mezi ženami zařazenými do jednotlivých typů, testované ve dvou panelech grafu 2 a v tabulce 4. Na úrovni základních hodnot je nejsilnější vazba na preferenční typy u tradice (TRAD), samostatnosti (SELFD) a bezpečnosti (SECUR). Na vyšší úrovni (trsy souladných hodnot) jde o konzervatismus (CONS) a otevřenost změně (OPNS).²¹ Všechny tři preferenční typy se tedy 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.

Na základě těchto výsledků můžeme učinit předběžný závěr, že typologie žen odvozená z preferenční teorie Hakimové souvisí s hlubšími hodnotovými strukturami, čímž odpovídáme na první z otázek, které jsme si položili. Připustíme 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 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 konzervatismu a otevřeností změně. Potvrzení těchto vazeb na jiných datech než na těch, s nimiž pracovala Hakimová, a na mnohem větším počtu zemí lze v tomto ohledu podle našeho názoru považovat za nezávislé potvrzení původní teorie.

²⁰ Tyto proměnné byly definovány jako průměry proměnných CONS a WRKFLEX v jednotlivých zemích.

²¹ Za povšimnutí ale stojí, že vazba preferenční typologie na hodnoty je ve všech případech kromě moci (POWER) statisticky významná.

Graf 2. Průměry a intervaly spolehlivosti proměnných CONS (konzervatismus) a OPNS (otevřenost změně)



Tabulka 4. Analýza rozptylu hlavních dimenzí hodnotové struktury v preferenčních typech

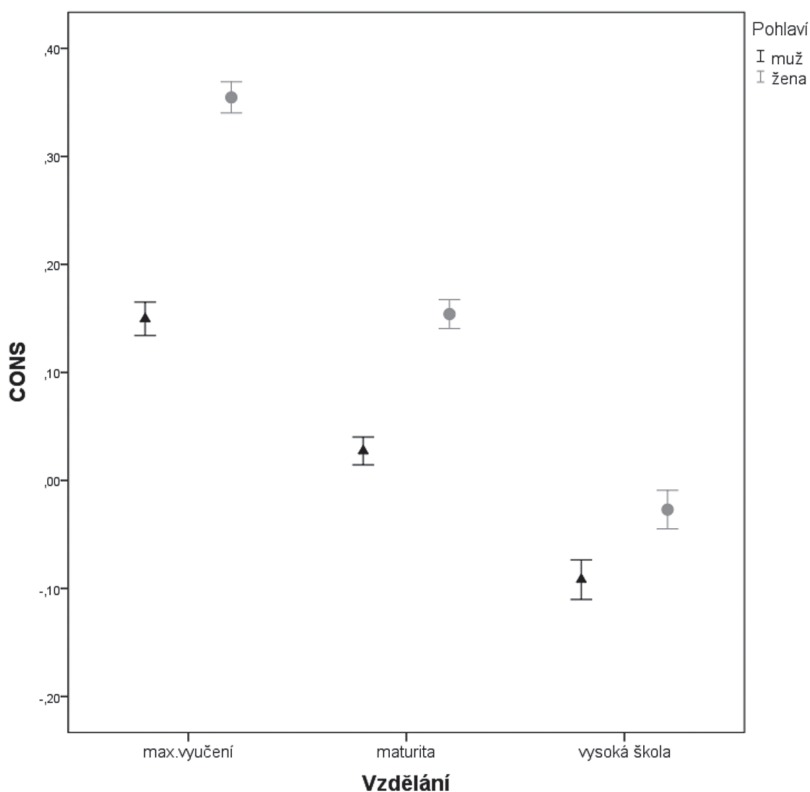
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SECUR	304,073	2	152,036	222,576	0,000
CONF	366,326	2	183,163	213,443	0,000
TRAD	666,079	2	333,039	420,542	0,000
BENE	37,352	2	18,676	42,616	0,000
UNIV	58,243	2	29,122	75,363	0,000
SELD	376,004	2	188,002	323,563	0,000
STIMU	227,123	2	113,561	127,625	0,000
HEDO	211,786	2	105,893	117,643	0,000
ACHIEV	18,438	2	9,219	11,072	0,000
POWER	79,660	2	39,830	51,352	0,000
CONS	430,862	2	215,431	588,999	0,000
OPNS	269,042	2	134,521	365,293	0,000
EGO	8,452	2	4,226	8,258	0,000
TRANS	45,867	2	22,933	84,819	0,000

Vliv společenského kontextu a vzdělání

Pro odpověď na druhou otázku (Do jaké míry jsou pracovní-profesní orientace žen formovány společenským kontextem?) je třeba nejprve pro účely analýzy operacionalizovat společenský kontext. Společenským kontextem rozumíme na jedné straně zejména míru liberalismu, respektive konzervatismu dané společnosti, na druhé straně pak flexibilitu trhu práce. Oba tyto faktory můžeme považovat za podstatné podmínky umožňující (nebo naopak znesnadňující) volbu orientace žen na profesní uplatnění a kariéru. Spolu s kritiky Hakimové očekáváme, že tyto podmínky budou mít na rozhodování žen mezi rodinou a kariérou vliv. Na rozdíl od radikálních kritiků preferenční teorie však nepředpokládáme, že tyto podmínky mají na volbu mezi kariérou a rodinou větší vliv než osobnostní charakteristiky, k nimž patří právě hodnotové orientace.

S odkazem na třetí položenou otázku předpokládáme, že významnou roli v těchto procesech hraje dosažené vzdělání, které působí jako katalyzátor formování profesně-kariérních orientací zejména v podmínkách, které působí proti jejich prosazení. 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 silněji než v zemích, kde jsou společenské podmínky z tohoto hlediska příznivější.

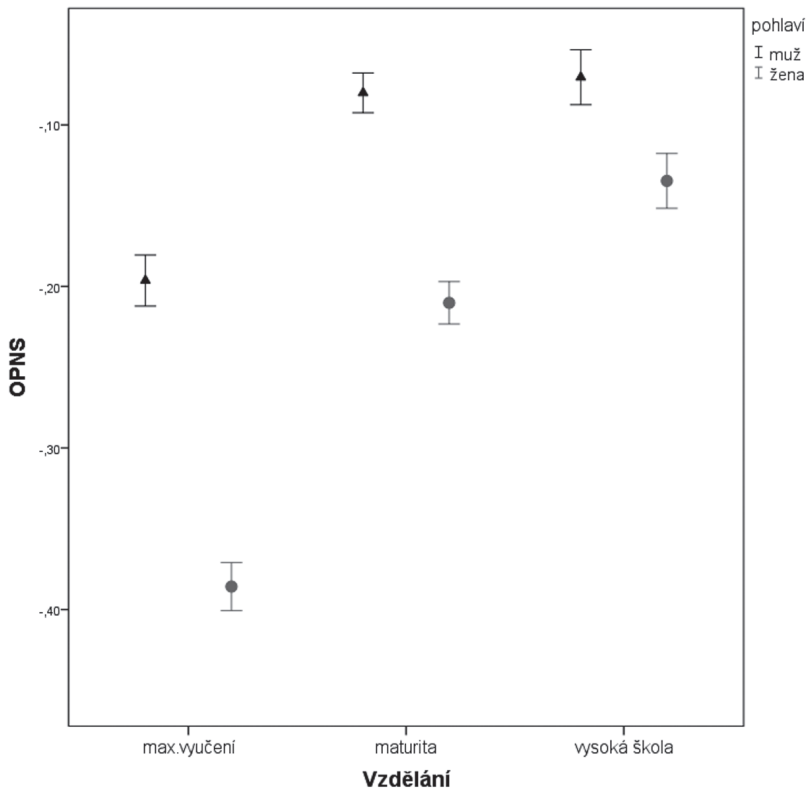
Graf 3. Průměry a intervaly spolehlivosti proměnných CONS (konzervatismus) podle pohlaví a dosaženého vzdělání – všechny země participující na šetření ESS 2004



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 3 a 4 ukazují že:

- ženy mají obecně silnější sklon ke konzervatismu a konformitě než muži – rozdíly jsou značné a statisticky významné;
- ženy jsou obecně méně otevřené změně než muži – rozdíly jsou statisticky významné;
- dosažené vzdělání ovlivňuje jak sklon ke konzervatismu a konformitě, tak otevřenost změně: čím vyšší vzdělání, tím slabší sklon ke konzervatismu a naopak větší otevřenost změnám;
- čím vyšší dosažené vzdělání, tím blíže jsou si muži a ženy jak v konzervatismu, tak v otevřenosti změně.

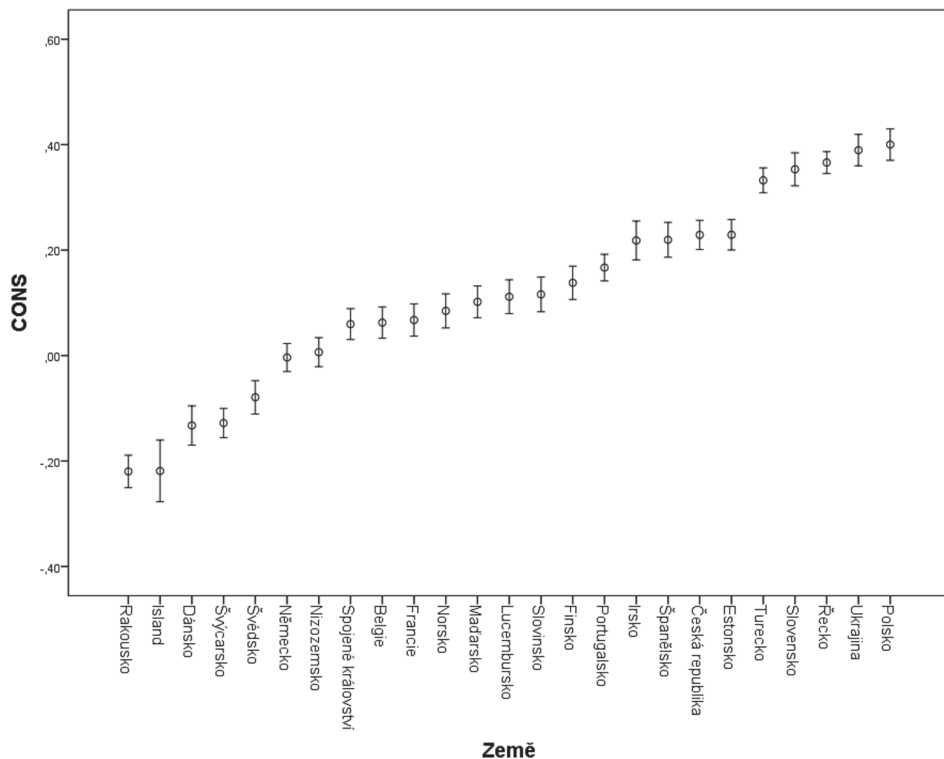
Graf 4. Průměry a intervaly spolehlivosti proměnné OPNS (otevřenost změně) podle pohlaví a dosaženého vzdělání – všechny země participující na šetření ESS 2004



Poslední tvrzení si zaslouží detailnější popis. Z údajů uvedených v grafu 3 je vidět, jak se rozdíl mezi muži a ženami v tendenci ke konzervatismu s 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 sblížení mužů a žen je patrná z grafu 4, 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 závěr: vliv vzdělání na konzervatismus a otevřenost změně, což jsou hodnotové orientace nejvíce působící na

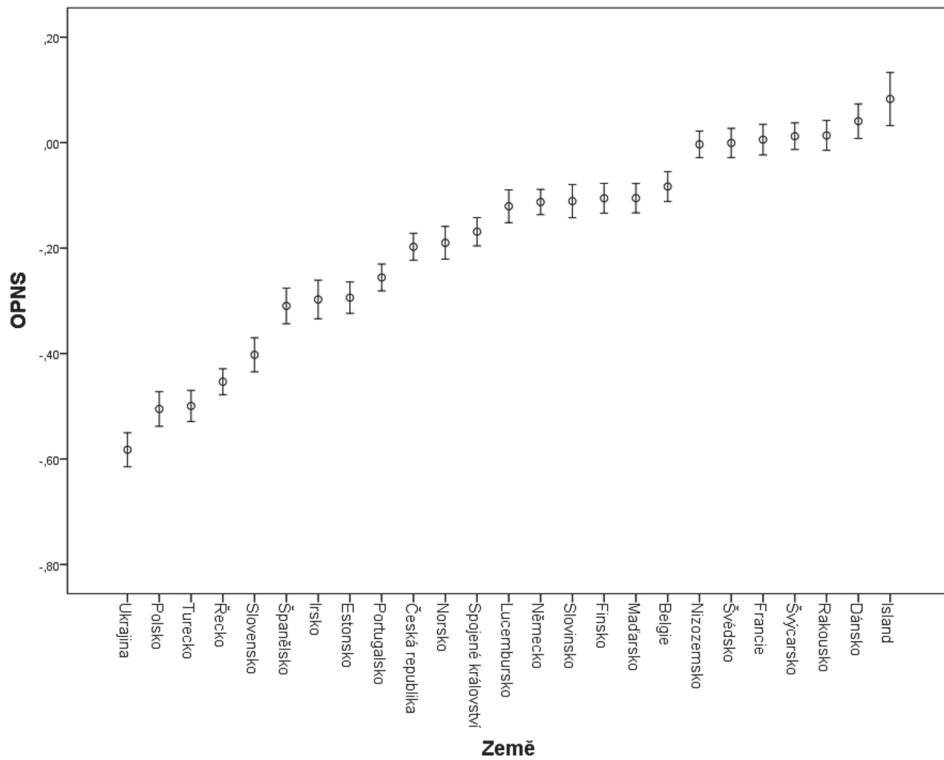
Graf 5. Průměry a intervaly spolehlivosti proměnné CONS (konzervatismus) v jednotlivých zemích participujících na výzkumu ESS 2004



profesně-kariérní orientace žen, je u žen větší než u mužů. Otázkou ovšem zůstává, do jaké míry dosažené vzdělání působí jako „katalyzátor“ posilování profesně-kariérní orientace žen zejména v zemích, kde jsou podmínky pro rozvinutí těchto orientací dané převládajícími hodnotami a vládními politikami méně příznivé.

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 konzervatismu a tolerance k méně tradičním vzorcům jednání. Tuto dimenzi můžeme poměrně dobře reprezentovat hodnotovými strukturami vycházejícími

Graf 6. Průměry a intervaly spolehlivosti proměnné OPNS (otevřenost změně) v jednotlivých zemích participujících na výzkumu ESS 2004



ze Schwartzovy teorie a její operacionalizace. To konkrétně znamená, že *konzervatismus* (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 ukážeme, do jaké míry ovlivňují preference žen na *společenské úrovni*.²² Než tak učiníme, podívejme se, jak se země participující na výzkumu ESS2 mezi sebou z těchto hledisek liší. V grafech 5 a 6 jsou uvedeny průměry a intervaly spolehlivosti proměnných CONS a OPNS v jednotlivých zemích.

K nejkonzervativnějším zemím patří Polsko, Ukrajina, Řecko, Slovensko a Turecko. Do další skupiny z tohoto hlediska velmi podobných zemí vyznačujících se silným sklonem ke konzervativním hodnotám patří Česká republika, Estonsko, Španělsko a Irsko. Velmi blízko této skupině je podle očekávání i Portu-

²² 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.

galsko a Finsko. Na opačném pólu se dle očekávání vyskytují skandinávské země a Nizozemsko, poněkud překvapivě pak Velká Británie a Rakousko.

Jakkoli Schwarzova teorie považuje konzervatismus a otevřenost změně za dvě různé dimenze hodnotového systému, v naší analýze se otevřenost změně zdá být zrcadlově převráceným obrazem konzervatismu, což potvrdila i korelační analýza (korelace mezi proměnnými CONS a OPNS je $-0,787$). To ostatně ukazuje i graf 6, v němž skupiny zemí se silným sklonem k otevřenosti změně výrazně korespondují se zeměmi se slabým sklonem ke konzervatismu. Abychom se vyhnuli problémům spojeným s kolinearitou, budeme v dalším kroku analýzy pracovat pouze s proměnnou vyjadřující stupeň konzervatismu (CONS).

Víceúrovňová analýza vlivu individuálních hodnot a společenských podmínek

V posledním kroku analýzy odpovídáme na otázku, 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 konzervatismu v dané zemi), dále relevantními charakteristikami trhu práce vyplývajícími 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.

Technicky vzato v tomto kroku analýzy je naším cílem posoudit vliv charakteristik působících na dvou úrovních, tj. na individuální úrovni (proměnné CONS, SECONDARY, TERTIARY) a na společenské úrovni (CNTCONS, CNTFLEX, CNTPART). Jde o úlohu, kterou lze efektivně řešit víceúrovňovou analýzou. Výsledný model, k němuž směřujeme, má následující rovnici:

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

kde γ_{ij} je odhadovaná hodnota závisle proměnné (PROFOR), 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

Tabulka 5. Víceúrovňová analýza vlivů na profesně-kariéerní orientace žen – první část

Parametr	koeficient	s.e.	df	t	Sig.	ICC
Model 1 (parametry fixní, konstanta náhodná, BIC = 41 009)						0,13
CONS	-0,398	0,012	15 575,53	-33,094	0,000	
Model 2 (parametry fixní, konstanta náhodná, BIC = 42 050)						0,11
CNTCONS	-1,325	0,365	23,21	-3,635	0,001	
Model 3 (parametry fixní, konstanta náhodná, BIC = 42 056)						0,14
CNTPART	1,193	0,702	22,95	1,699	0,103	
Model 4 (parametry fixní, konstanta náhodná, BIC = 42 040)						0,07
CNTFLEX	1,031	0,173	23,41	5,966	0,000	
Model 5 (parametry fixní, konstanta náhodná, BIC = 420 993)						0,07
CONS	-0,397	0,012	15 556,99	-33,014	0,000	
CNTCONS	0,394	0,446	22,13	0,884	0,386	
CNTFLEX	1,023	0,269	22,15	3,807	0,001	
Model 6 (parametry fixní, konstanta náhodná, BIC = 40 549)						0,12
CONS	-0,336	0,012	15 574,74	-27,605	0,000	
SECONDARY	0,269	0,019	15 560,69	13,780	0,000	
TERTIARY	0,476	0,022	15 568,87	21,945	0,000	
Model 7 (parametry fixní, konstanta náhodná, BIC = 40 528)						0,06
CONS	-0,335	0,012	15 559,36	-27,519	0,000	
CNTCONS	0,320	0,406	21,11	0,787	0,440	
CNTPART	-0,189	0,497	21,16	-0,380	0,708	
CNTFLEX	1,005	0,256	21,14	3,927	0,001	
SECONDARY	0,270	0,020	15 425,14	13,836	0,000	
TERTIARY	0,476	0,022	15 459,52	21,981	0,000	
Model 8 (parametry fixní, konstanta náhodná, BIC = 40 509)						0,06
CONS	-0,335	0,012	15 557,45	-27,532	0,000	
CNTCONS	-0,060	0,404	22,93	-0,148	0,883	
CNTPART	-0,175	0,484	21,12	-0,361	0,722	
CNTFLEX	1,003	0,249	21,11	4,027	0,001	
SECONDARY	0,197	0,024	15 560,06	8,059	0,000	
TERTIARY	0,428	0,027	15 568,18	15,668	0,000	
TERTIARY * CNTCONS	0,368	0,129	15 319,89	2,843	0,004	
SECONDARY * CNTCONS	0,568	0,114	15 387,04	4,985	0,000	

Tabulka 5. Víceúrovňová analýza vlivů na profesně-kariéerní orientaci žen – dokončení

Parametr	koeficient	s.e.	df	t	Sig.	ICC
Model 9 (parametry fixní, konstanta a směrnice CONS náhodná, BIC = 40 465)						0,06
konstanta	-0,146	0,144	22,05	-1,014	0,321	
CONS	-0,328	0,027	24,91	-12,009	0,000	
CNTCONS	-0,113	0,426	22,72	-0,265	0,793	
CNTPART	-0,211	0,511	21,02	-0,414	0,683	
CNTFLEX	1,027	0,263	21,01	3,902	0,001	
SECONDARY	0,181	0,024	15 526,41	7,398	0,000	
TERTIARY	0,408	0,027	15 428,85	14,835	0,000	
TERTIARY * CNTCONS	0,461	0,132	14 217,01	3,489	0,000	
SECONDARY * CNTCONS	0,612	0,115	15 025,70	5,320	0,000	

Poznámka: 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 rozptylu (variability) sledované proměnné lze přičíst rozdílům mezi skupinami, v našem případě mezi zeměmi.

tzv. hrubé efekty jednotlivých klíčových proměnných. První model, který testuje vliv konzervatismu jako individuální charakteristiky, je podle očekávání silný a statisticky významný. Jak ukážeme dále, jde o nejsilnější proměnnou ovlivňující orientaci žen na profesi a kariéru. Druhý model testuje vliv konzervatismu na společenské úrovni (CNTCONS), tj. ukazuje, do jaké míry na orientaci žen na profesi a kariéru (negativně) působí konzervatismus společnosti jako celku. Hodnota příslušného regresního koeficientu (-1,325) ukazuje, že jde o vliv silný a rovněž statisticky významný.²³ Třetí model testuje samostatné působení flexibility trhu práce definované dostupností částečných úvazků (CNTPART). I tento efekt je výrazně pozitivní (koeficient 1,193), ovšem na samotné hranici statistické významnosti. A konečně čtvrtý, jednoduchý („benchmarkový“) model prokazuje silný a statisticky významný vliv flexibility pracovního režimu (CNTFLEX). I ten je silný a statisticky významný.

V pátém modelu ověřujeme působení konzervatismu jako individuální charakteristiky (CONS) při současném působení konzervatismu dané společností (CNTCONS) a flexibility pracovního režimu (CNTFLEX). Z koeficientů tohoto modelu vyplývá, že jedincem „akceptovaný“ konzervatismus prakticky vytěsňuje vliv sklonu ke konzervatismu na společenské úrovni, což je očekávatelný

²³ 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“.

výsledek. Současně se ale ukazuje, že vliv „umožněné flexibility“ pracovního režimu na profesně-kariérní orientace žen zůstává velmi silný. V šestém modelu ověřujeme vliv dosaženého vzdělání za současného působení konzervatismu na individuální úrovni. Podstatným zjištěním z tohoto modelu je to, že vliv vzdělání na profesně-kariérní orientace žen je velmi silný, a to zejména v případě vysokoškolského vzdělání. Model současně ukazuje, že vliv konzervatismu 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 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 konzervatismu. Do modelu tedy vkládáme dva interakční členy, jeden testující interakci mezi dosažením vyššího středního vzdělání a konzervatismem (SECONDARY * CNTCONS), druhý testující interakci mezi dosažením vysokoškolského vzdělání a konzervatismem (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)²⁴ a statisticky významné ($p < 0,005$).

V devátém modelu přidáváme mezi náhodné složky rozptylu vedle konstanty i konzervatismus na individuální úrovni (CONS).²⁵ Tato změna se projevila ve zlepšení vhodnosti modelu (BIC = 40 465) a současně výrazným zvětšením hodnot interakčních členů (0,461, resp. 0,612) a zvýšení jejich statistické významnosti ($p < 0,001$).²⁶ Tyto interakce mají zásadní význam, neboť testují hypotézu, podle které dosažené vzdělání pomáhá ženám překonávat bariéry rozvinutí profesně-kariérních orientací spočívající v působení konzervativního společenského klimatu, které má na preference žen v této oblasti velmi silný a negativní vliv. Model v první řadě ukazuje, že získání vyššího vzdělání výrazně „moderuje“ nepříznivý vliv konzervativního společenského klimatu, tj. pomáhá překonávat negativní působení společenského klimatu. Podstatné je i to, že po zavedení interakčních členů ve hře zůstávají prakticky jen individuální hodnoty a možnosti pracovního uplatnění dané flexibilitou pracovního režimu (CNTFLEX). Vliv ostatních faktorů působících na společenské úrovni je zanedbatelný.

²⁴ 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.

²⁵ Tato změna se ukázala být vhodná i z hlediska testu nulovosti kovariance mezi konstantami a směrnicemi závisle proměnné s proměnnou CONS.

²⁶ 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.

Závěry

Jaké závěry z analýz provedených v této kapitole můžeme učinit? Předně je třeba znovu upozornit na to, že v naší analýze jsme, podobně jako jiní [Kan 2005; Andringa, Nieuwenhuis, van Gerven 2012], v důsledku omezení plynoucích z dat použitého šetření ESS pracovali s proměnnými, jimiž jsme se mohli preferenčním typům jen přiblížit. Na druhou stranu bylo zajímavé vidět, že preferenční teorie Hakimové je natolik robustní, že poměrně dobře odolává i změně dat a proměnných, na nichž je ověřována. Data z mezinárodního výzkumu ESS 2004 za 25 zemí prokázala, že tři preferenční typy žen lze poměrně dobře identifikovat i na jiných datech, než na těch, s nimiž pracovala Hakimová.

Pokud jde o tři testované hypotézy, lze konstatovat, že ani jedna z nich nebyla zamítnuta. Předně se potvrdilo, že preferenční typy navržené Hakimovou jsou statisticky významně spjaty s hodnotovými orientacemi odvozenými ze Schwartzovy teorie hodnot. Analýza ukázala zejména silné provázání preferenčních typů se sklonem ke konzervatismu a otevřeností změně. Současně se potvrdilo provázání profesně-kariérních orientací žen s dosaženým vzděláním: vyšší dosažené vzdělání posiluje profesně-kariérní orientace žen, oslabuje jejich sklony ke konzervatismu, který naopak posiluje orientaci na rodinu a domácnost a posiluje otevřenost změnám. K zajímavým zjištěním patří i to, že vliv vzdělání na oslabování konzervatismu a posilování otevřenosti změnám je větší u žen než u mužů. Komparativní analýza dále 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 výsledkům patří potvrzení hypotézy, podle níž profesně-kariérní orientace žen jsou silněji ovlivňovány individuálními hodnotami a dosaženým vzděláním než omezujícími podmínkami v naší analýze reprezentovanými sklonem společnosti ke konzervatismu a rigiditou trhu práce. Výsledky víceúrovňového modelování prokazují, že zatímco konzervatismus jako individuální hodnota má na profesně-kariérní orientace žen významný vliv, konzervativní klima společnosti má jako omezující podmínka zanedbatelný vliv. Pokud jde o relevantní charakteristiky trhu práce, omezující vliv dostupnosti částečných úvazků se nakonec ukázal být velmi slabý a statisticky nevýznamný, zatímco pozitivní vliv flexibility pracovního režimu zůstal silný a statisticky významný.

V souladu s třetí hypotézou analýza prokázala, že vliv vzdělání na profesně-kariérní orientace žen roste s posilováním negativně působících podmínek spočívajících v konzervativním společenském klimatu připoutávajícím ženy k domácnosti a rodině. Jinými slovy, 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).

Tyto výsledky poskytují oporu pro odmítnutí radikální kritiky preferenční teorie, podle níž ženy ve svých volbách a preferencích podléhají mnohem více společenským tlakům než vlastním hodnotám. Výsledky naší analýzy provedené na mezinárodních datech naopak dávají za pravdu Giddensově teorii modernizace predikující posilování individualismu a s tím i individuálních hodnot a preferencí, což je teze zcela kompatibilní s preferenční teorií Hakimové. Současně dávají Hakimové za pravdu v tom, že pět hlavních emancipačních změn usnadňujících ženám jednat v souladu s vlastními preferencemi probíhá v různých zemích a kulturních oblastech s různou intenzitou.

Výsledky naší komparativní analýzy ovšem nezpochybňují závěry, k nimž dospěla Kanová [Kan 2005], která na základě analýzy longitudinálních dat za jednu zemi (Velká Británie) prokázala, že individuální preference sice hrají významnou roli (v tomto smyslu s Hakimovou souhlasí), nicméně existuje nezanedbatelný vliv podmínek, jimž ženy své preference částečně přizpůsobují (v tomto smyslu preferenční teorii navrhuje modifikovat). Za podstatné zjištění, v němž se s Kanovou nerozcházíme, považujeme to, že vliv podmínek omezujících individualizaci životních rozhodování žen je výrazně oslabován vyšším vzděláním, které tak hraje významnou emancipační roli. V souvislosti s růstem podílu žen s vysokoškolským vzděláním lze tedy očekávat, že Giddensův „scénář“ poskytující ženám skutečnou možnost volby mezi životem zaměřeným na rodinné práce, nebo na placenou práci se díky expanzi vzdělání žen bude postupně uskutečňovat i tam, kde tomu zatím brání konzervativní společenské prostředí a jiné omezující faktory.

SIMONA WEIDNEROVÁ působí přes dvacet let v oblasti řízení a rozvoje organizací, lidí a týmů. Je spoluzakladatelkou Institutu pro sociální a ekonomické analýzy. Dlouhodobě se věnuje problematice nerovností, sladování pracovního a rodinného života, firemní kultuře a managementu v podmínkách rostoucí diversity.

PETR MATĚJŮ je profesor sociologie a děkan Fakulty sociálních studií na Vysoké škole finanční a správní. Současně působí v Institutu pro sociální a ekonomické analýzy. Zabývá se zejména problematikou sociální stratifikace a mobility, vzdělanostními nerovnostmi a vzdělávací politikou.

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): 547–580, <http://dx.doi.org/10.13060/00380288.2014.50.4.108>.

- Autor, D., M. Wasserman, 2014. *Wayward Sons: The Emerging Gender Gap in Labor Markets and Education* [online]. New York: Third Way [cit. 22. 6. 2015]. Dostupné z: <http://economics.mit.edu/files/8754>.
- 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): 2320–2351, <http://dx.doi.org/10.1177/000312240607100401>.
- 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): 515–541, <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.soc.34.040507.134719>.
- Buchmann, C., T. DiPrete, A. McDaniel. 2008. „Gender Inequalities in Education.“ *Annual Review of Sociology* 34: 319–337.
- Crompton, R., F. Harris. 1998a. „Explaining Women’s Employment Patterns: ‘Orientations to Work’ Revisited.“ *British Journal of Sociology* 49 (1): 118–136, <http://dx.doi.org/10.2307/591266>.
- Crompton, R., F. Harris. 1998b. „A Reply to Hakim.“ *British Journal of Sociology* 49 (1): 144–149, <http://dx.doi.org/10.2307/591268>.
- ČSÚ. 2013. *Studenti a absolventi terciárního stupně vzdělávání*. Český statistický úřad [cit. 22. 6. 2015]. Dostupné z: http://csgeo.i-server.cz/csu/redakce.nsf/i/studenti_a_absolventi_terciarniho_stupne_vzdelavani.
- 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* 2 (1): 33–46.
- 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.
- 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.
- Giddens, A. 1992. *The Transformation of Intimacy*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Hakim, C. 1998. „Developing a Sociology for the Twenty-first Century: Preference Theory.“ *British Journal of Sociology* 49: 137–143, <http://dx.doi.org/10.2307/591267>.
- 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, <http://dx.doi.org/10.1177/0730888402029004003>.
- Hakim, C. 2004. *Models of the Family in Modern Societies: Ideals and Realities*. Paperback ed. Aldershot [u.a.]: Ashgate.
- Hofstede, G. 1991. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw Hill.
- Hofstede, G., G. J. Hofstede. 2007. *Kultura a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde.
- Kan, M. Y. 2005. *Work Orientation and Wives’ Employment Careers: An Evaluation of Hakim’s Preference Theory*. ISER Working Paper. Colchester: University of Essex.
- Matějů, P., P. Anýžová, N. Simonová. 2013. „Vliv osobnostních, rodinných a sociálních faktorů na dosažené vzdělání a úroveň.“ Pp. 109–130 in J. Straková, A. Veselý (eds.). *Předpoklady úspěchů v práci a v životě. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC*.
- 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>.
- McRae, S. 2003. „Constraints and Choices in Mothers' Employment Careers: a Consideration of Hakim's Preference Theory.“ *British Journal of Sociology* 54: 317–338
- OECD. 2013. *Education at a Glance*. Paris: OECD, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-4446.2003.00317.x>.
- Rabušic, L., B. E. Chromková Manea. 2007. „Preferenční teorie Hakimové v českém kontextu.“ *Demografie: Revue pro výzkum populačního vývoje* 49 (2): 77–86.
- Řeháková, B. 2006. „Měření hodnotových orientací metodou hodnotových portrétů S. H. Schwartz.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 42 (1): 107–128.
- Schwartz, S. H. 1992. „Universals in the Content and Structure of Values: Theory and Empirical Tests in 20 Countries.“ Pp. 1–65 in M. Zanna (ed.). *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 25. 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 (4): 19–45, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x>.
- Schwartz, S. H. 1996. „Value Priorities and Behavior: Applying a Theory of Integrated Value Systems.“ Pp. 1–24 in C. Seligman, J. M. Olson, M. P. Zanna (eds.). *The Psychology of Values: The Ontario Symposium*, vol. 8. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Schwartz, S. H. 2006a. „Value Orientations: Measurement, Antecedents and Consequences across Nations.“ Pp. 169–203 in R. Jowell, C. Roberts, R. Fitzgerald, G. Eva (eds.). *Measuring Attitudes Cross-nationally – Lessons from the European Social Survey*. London, UK: Sage.
- Schwartz, S. H. 2006b. „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, <http://dx.doi.org/10.3917/rfs.474.0929>.
- 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>.
- Simonová, N. 2012. *Vzdělanostní nerovnosti v české společnosti: vývoj od počátku 20. století do současnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Večerník, J., M. Mysíková, P. Matějů. 2013. „Souvislosti kompetencí a odměňování.“ Pp. 161–178 in J. Straková, A. Veselý (eds.). *Předpoklady úspěchů v práci a v životě. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC*. Praha: Dům zahraniční spolupráce.