UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Katedra psychologie Filozofické fakulty

PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY OSOBNÍHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA ŽEN PRACUJÍCÍCH V AKADEMICKÝCH POVOLÁNÍCH

(The Psychological Aspects of Personal and Professional Life of Women with Academic Careers)

Disertační práce

Autorka: PhDr. Veronika Očenášková

Školitelka: doc. PhDr. Irena Sobotková, CSc.

Olomouc

2014

Ochrana informací v souladu s ustanovením § 47b zákona o vysokých školách, autorským zákonem a směrnicí rektora k Zadání tematu, odevzdavání a evidence udajů o bakalařské, diplomové, disertační práci a rigorózní práci a způsob jejich zveřejnění. Student odpovídá za to, že veřejná část závěrečné práce je koncipována a strukturována tak, aby podávala úplné informace o cílech závěrečné práce a dosažených výsledcích. Student nebude zveřejňovat v elektronické verzi závěrečné práce plné znění standardizovaných psychodiagnostických metod chraněných autorským zákonem (záznamový arch, test/dotazník, manuál). Plné znění psychodiagnostických metod může být pouze přilohou tištěné verze zavěrečné práce. Zveřejnění je možné pouze po dohodě s autorem nebo vydavatelem.

Prohlášení:

Místopřísežně prohlašuji, že jsem disertační práci na téma Psychologické aspekty osobního a profesního života žen pracujících v akademických povoláních vypracovala samostatně pod odborným dohledem doc. PhDr. Ireny Sobotkové, CSc. a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne 25. 6. 2014 Podpis: ……

Zpracování publikace bylo umožněno díky účelové podpoře na specifický vysokoškolský výzkum udělené roku 2013 Univerzitě Palackého v Olomouci Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR.

Poděkování:
Velmi děkuji doc. PhDr. Ireně Sobotkové, CSc. za trpělivé vedení mé disertační práce, vlídný a přátelský přístup, velkou inspiraci, cenné rady, motivaci a podporu.
Děkuji všem ženám zapojeným do výzkumu, že mi umožnily nahlédnout do jejich života a podělily se se mnou o své radosti i starosti. Jsem si vědoma, že bez jejich ochoty a otevřenosti by výzkum nebylo možné realizovat.
V neposlední řadě také děkuji svým blízkým – rodině, Janu Šmahajovi a Veronice Kavenské – že mi po celou dobu tvorby disertační práce byli oporou a zdrojem radosti a energie. Všem Vám ze srdce děkuji.

OBSAH

ÚVOD **7**
1 GENDER A POHLAVNÍ ROLE **9**
1.1 Vymezení základních pojmů 9
1.1.1 Koncept maskulinity, feminity a androgynie 10
1.1.2 Genderové stereotypy 11
1.2 Formování pohlavní role a pohlavní identity 12
1.2.1 Vývoj pohlavní identity z hlediska hlubinné psychologie 12
1.2.2 Vývoj pohlavní identity z hlediska behaviorismu a teorie nápodoby 13
1.2.3 Vývoj pohlavní identity z hlediska kognitivní vývojové teorie 14
1.3 Ženství a ženská role 14
1.3.1 Ženské charakteristiky 14
1.3.2 Proměna ženské role a ženství 18
2 PARTNERSTVÍ A MANŽELSTVÍ **21**
2.1 Vymezení manželství a partnerství 21
2.2 Strategie výběru partnera 23
2.3 Partnerství žen pracujících v akademickém prostředí 24
2.3.1 Dvoukariérová partnerství v akademické sféře 24
2.4 Rozdělení domácích povinností 26
2.4.1 Role ženy v partnerství 26
2.4.2 Rozdělení domácích povinností 27
2.5 Rodičovství v kontextu partnerství 29
3 ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST **30**
3.1 Vymezení životní spokojenosti v kontextu konceptu osobní pohody 30
3.2 Osobnostní charakteristiky a životní spokojenost 31
3.3 Gender a životní spokojenost 33
3.4 Partnerská spokojenost 34
3.4.1 Ukazatelé partnerské spokojenosti 35
3.4.2 Partnerská spokojenost profesně vytížených žen 36
3.5 Profesní spokojenost 38
3.5.1 Profesní spokojenost pracovně vytížených žen 39
3.5.2 Spokojenost s dosaženým vzděláním v kontextu pracovní spokojenosti 40
4 SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA A KONFLIKT ROLÍ **42**
4.1 Rovnováha životních oblastí (work life balance) 42
4.2 Konflikt rolí 43
4.2.1 Konflikt rolí u profesně vytížených žen/ v akademickém povolání 44
4.3 Překážky v pracovním uplatňování ženy 45

4.3.1 Genderová specifika a stereotypy 46
4.3.2 Nerovná pozice žen na trhu práce 48
4.3.3 Problematické slaďování profesního a rodinného života 50
4.4 Strategie slaďování rodinného a profesního života 52
4.4.1 Individuální strategie slaďování rodinného a profesního života 52
4.4.2 Strategie slaďování rodinného a profesního života v partnerství 54
4.4.3 Strategie slaďování rodinného a profesního života v rámci pomoci s rodičovstvím 55
4.4.4 Širší společenské změny podporující slaďování rodinného a profesního života 55
5 AKADEMICKÁ PROFESE 56
5.1 Současná specifika a rizika akademické profese 56
5.2 Ženy v akademických povoláních 58
5.2.1 Vstup žen do světa vědy a jejich zastoupení 58
5.2.2 Limity a přínosy akademického světa pro ženy 60
5.2.3 Limity a přínosy partnerského života pro ženy akademičky 64
5.2.4 Limity a přínosy rodičovství pro ženy akademičky 65
6 VÝZKUMNÝ ZÁMĚR A CÍL 66
7 METODOLOGIE VÝZKUMU 68
7.1 Metodologický plán výzkumu 68
7.2 Výzkumný soubor 69
7.2.1 Výběr výzkumného souboru 69
7.2.2 Popis výzkumného souboru 70
7.3 Metody získávání dat 75
7.3.1 Polostrukturované interview 75
7.3.2 Dotazníkové metody 75
7.4 Procedůra sběru dat 77
7.5 Etika výzkumu 77
7.6 Způsob zpracování dat 78
8 VÝSLEDKY 79
8.1 Osobnostní charakteristiky, hodnotové preference a oblasti životní spokojenosti žen v akademických povoláních 81
8.1.1 Osobnostní charakteristiky žen v akademických povoláních 81
8.1.2 Hodnoty a priority žen v akademických povoláních 88
8.1.3 Oblasti životní spokojenosti žen v akademických povoláních 92
SHRNUTÍ 94
8.2 Partnerský vztah a partnerská spokojenost žen v akademických povoláních 95
8.2.1 Charakteristika partnerských vztahů z hlediska jejich historie 95
8.2.2 Aspekty partnerské spokojenosti žen v akademických povoláních 98

8.2.3 Kvantitativní ověření předpokladů formulovaných na základě kvalitativní analýzy dat ...125
SHRNUTÍ 130
8.3 Profesní dráha participantek, profesní spokojenost a genderové aspekty akademické profese 131
8.3.1 Průběh profesní dráhy participantek a její klíčové body 131
8.3.2 Motivace k akademické profesní dráze 134
8.3.3 Aspekty profesní spokojenosti u žen s akademickým povoláním....143
8.3.4 Genderové aspekty a specifika reflektovaná ženami v akademickém povolání 180
SHRNUTÍ 187
8.4 Subjektivní vnímání rovnováhy osobního a profesního života 189
8.4.1 Dopady práce na partnerský vztah 189
8.4.2 Dopady práce na osobní život....192
8.4.3 Zásahy partnerského vztahu do profesního života 197
8.4.4 Dopady jiných osobních záležitostí do profesního života 199
8.4.5 Konflikt rodina - práce (FWC) a konflikt práce – rodina (WFC) 200
8.4.6 Kvantitativní ověření předpokladů formulovaných na základě kvalitativní analýzy dat 203
SHRNUTÍ 207
8.5 Reflektovaný postoj partnera k profesi participantek a jeho role ve slaďování životních oblastí 208
8.5.1 Akademická profese ženy a postoj partnera 208
8.5.2 Role partnera ve slaďování životních oblastí....213
8.5.3 Osobnostní nastavení partnera a jeho vlastní strategie jako forma podpory participantek 227
SHRNUTÍ 230
8.6 Strategie zvládání žen v akademických povoláních 232
8.6.1 Efektivní strategie zvládání 232
8.6.2 Strategie bránící účelnému zvládání....238
8.6.3 Strategie participantek k efektivnímu zvládání slaďování profesního a osobního života a jejich doporučení 242
SHRNUTÍ 246
9 DISKUZE....248
9.1 Osobnostní charakteristiky, hodnoty a životní spokojenost žen v akademickém povolání ...249
9.2 Partnerský vztah a partnerská spokojenost žen v akademických povoláních 251
9.3 Profesní dráha, profesní spokojenost a genderové aspekty akademické profese 253
9.4 Subjektivní vnímání rovnováhy osobního a profesního života 255

9.5 Reflektovaný postoj partnera k profesi participantek a jeho role ve slaďování životních oblastí ……256
9.6 Strategie zvládání žen v akademických povoláních ……258
9.7 Limity a další možnosti výzkumu ……260
10 ZÁVĚRY……261
11 SOUHRN……263
12 SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ……267
PŘÍLOHY PRÁCE

Úvod

Disertační práce se týká společensky aktuálního tématu partnerské a profesní spokojenosti žen pracujících v akademických povoláních. Hlavním motivem k výběru tématu výzkumu je osobní zkušenost s charakterem akademické profese a uvědomění si jejich důsledků na psychické úrovni (nadměrné profesní zatížení, absence volnočasových aktivit, únava, stres, častá nemocnost) i na vztahové úrovni (pocity viny vůči partnerovi a dětem, méně času na domácí povinnosti, méně času na přátele). Akademické povolání pro ženu znamená i nutnost přenést se přes mnohá úskalí i předsudky, které tato práce představuje, a překonat překážky, které si člověk neznalý akademického povolání neuvědomuje. Představa neustálého teoretizování za stolem bez praktických zkušeností prokládaného několikaměsíčním volnem a občasnou přehlídkou v talárech však není reálná. Ženy se ve skutečnosti potýkají se stereotypním chápáním akademického světa jako typicky mužského, věnují se náročné výzkumné, publikační a pedagogické činnosti, mnoha organizačním aktivitám včetně obsáhlé administrativy. Jejich pracovní nasazení, zahrnující běžně i práci ve volném čase o víkendech a o dovolené, však není adekvátně finančně ohodnoceno. Akademické prostředí navíc vyžaduje neustálé přizpůsobování se změnám a nárůstu požadavků, které tato práce každý den přináší. Práce v oblasti vědy a výzkumu dnes představuje i poměrně vysoký stupeň nejistoty ohledně budoucnosti. Smlouvy na univerzitách jsou na dobu určitou a financování výzkumu je závislé na grantové podpoře. Pro akademické pracovnice je však zcela zásadní skloubení specifických nároků akademického povolání s osobním životem, kdy vlastní volný čas téměř chybí a veškerá zbývající energie je věnována dětem. Ženy, které se na tuto cestu vydají, musí mít odhodlání a neochvějnou vůli k seberealizaci a v neposlední řadě by měly mít po svém boku partnera, který rozhodnutí své partnerky respektuje a podporuje ji v něm. Na druhou stranu nelze opomenout četné výhody a výzvy akademické profese jako možnost seberealizace ve výzkumu a v práci se studenty, setkávání se s osobnostmi oboru a příležitost stáží na prestižních univerzitách. Pozorováním těchto jevů jsme naznali důležitost podobného výzkumu.

Dosavadní výzkumy dotýkající se zkoumané problematiky jsou především sociologické a zaměřují se na genderové otázky a rodinnou politiku. V našem výzkumu jsme z těchto literárních pramenů, které ukazují na nesnadnou situaci akademiků a především žen ve vědě, vycházeli. Rozhodli jsme se realizovat výzkumný projekt, který by se zabýval partnerskou a profesní spokojeností žen v akademických povoláních a problematikou harmonizace jejich pracovního a osobního života optikou žen akademiček. Zaměřili jsme se také na aspekty na straně jejich partnera, které pomáhají nebo naopak znesnadňují slaďování role akademické pracovnice na jedné straně, partnerky a matky na straně druhé. Naší snahou bylo porozumět pohledu žen pracujících na českých státních vysokých školách a na výzkumných pracovištích na jejich partnerskou spokojenost a různé aspekty související s kvalitou jejich vztahu. Tématiku jsme se tedy pokusili posunout od demografických ukazatelů, sociologického kontextu a historického vývoje směrem

k prožívání a psychickým aspektům. Podnětem k realizaci výzkumu byl mimo jiné také fakt, že psychologické výzkumy této společensky aktuální problematiky dosud chyběly. Naši cílovou skupinou byly ženy akademičky dlouhodobě žijící ve vztahu s partnerem. Považovali jsme za prioritní a logické přistoupit k tématu prvotně z hlediska samotných aktérek s perspektivou budoucího rozšíření výzkumného zaměření na partnery žen akademiček, či ženy, kterým partnerský vztah nevyšel, nebo v partnerském vztahu vůbec nežijí.

Strukturu a rozsah práce jsme přizpůsobili povaze výzkumu. Teoretická část je ukotvena především v dosavadních sociodemografických studiích, v literatuře o genderu a v popsaných psychologických konceptech (např. životní spokojenost). Psychologické výzkumy týkající se žen v akademických povoláních jsou většinou zahraniční a mají kvantitativní povahu. Téměř vůbec se například nepublikuje o významné roli partnera ve zvládání složité harmonizace profesního a osobního života, či psychologických aspektech a významu úspěchu i zatížení žen jak pro kvalitu a spokojenost v partnerství, tak pro subjektivní pocit smysluplnosti v otázce budování akademické dráhy. Naše výzkumná zjištění dosavadní studie spíše doplňují a rozšiřují, než by je ověřovaly. I proto je teoretická část práce kratší v poměru k části výzkumné. Smíšený výzkumný design, konkrétně tzv. souběžná vnořená strategie, s těžištěm v kvalitativní metodologii nám poskytl bohatá a současně nová zjištění. Výzkumná část studie se může jevit jako obsáhlá, nicméně získaná data by ve zkrácené podobě ztratila na své komplexnosti, vzájemných souvislostech i přínosu. Pro přehlednost jsme výsledky seřadili dle výzkumných cílů a v rámci nich pak podle použité metodologie (kvalitativní, smíšený či kvantitativní design zpracování). Kvalitativní části jsou dále členěny dle výzkumných okruhů jednotlivých cílů, přes kategorie až po konkrétní subkategorie doplněné pro ilustraci výroky participantek, schématy znázorňujícími objevené fenomény a účelnými shrnutími výsledků za každým výzkumným cílem. Mapu výzkumu pro usnadnění orientace v textu znázorňuje tabulka č. 1 uvedená před výsledky výzkumu.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Gender a pohlavní role

1.1 Vymezení základních pojmů

Pohlaví se vztahuje k biologickým charakteristikám, se kterými jsme se narodili: k našim chromozomálním, anatomickým, hormonálním, tělesným a fyziologickým atributům. Pohlaví ovlivňuje naše chování a určuje to, jak myslíme, prožíváme a jednáme (Benokraitis, 2012).

Genderem označujeme naučené postoje a chování, které přísluší lidem jednoho či druhého pohlaví. Gender závisí na sociálním a kulturním očekávání spíše než na fyzických rysech (Benokraitis, 2012). Gender vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Na rozdíl od univerzální a neměnné kategorie pohlaví gender ukazuje, že určení rolí, norem a chování vztahující se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné (Oakleyová, 2000). Zábrodská a Blatný (2005) hovoří o *rodu* jako souboru specifických očekávání společnosti vztahujících se k jednomu nebo druhému pohlaví a současně se jedná o typické atributy ženskosti a mužskosti.

Genderová identita se vytváří od raného dětství vnímáním sebe jako muže nebo ženy, většinou koresponduje s biologickým pohlavím a během života zůstává relativně neměnná (Benokraitis, 2012; Ward, 2003).

Genderové role se učíme především v primární rodině. Podle Warda (2003) genderová role určuje, jak se muži a ženy mají chovat, oblékat, mluvit, jak se chovat v manželství i v kontaktu s přáteli. Jedná se o pohlaví odpovídající charakteristiky, postoje, pocity a chování, které společnost očekává od mužů či žen. Ve většině kultur se od muže očekává zajištění přístřeší, obživy a oblečení pro členy rodiny, od ženy zase péče o děti a zaměření na každodenní potřeby rodiny. Protože genderové role nejsou vrozené, ale učíme se jim, můžeme je měnit. Proto v současnosti mnoho žen získává akademické tituly a podílí se na rodinném rozpočtu, zatímco muži participují na výchově děti a domácích povinnostech více, než tomu bylo v minulosti (Benokraitis, 2012).

Genderové stereotypy označujeme jako očekávané obsahy nebo apriorní soudy, vážící se ke genderovým kategoriím maskulinity a feminity, tedy tomu, jak máme vypadat, jak jednat, myslet a prožívat vzhledem ke svému pohlaví. Stereotypy si osvojujeme v průběhu socializace jako osvědčená a pravdivá schémata odrážející dlouhodobou zkušenost příslušníků naší kultury. O jejich

adekvátnosti nepochybujeme, neboť představují jedinou optiku našeho světa. Stereotypy a skutečná praxe se liší, protože stereotypy se mění pomaleji než chování lidí (Benokraitis, 2012; Lippa, 2009; Oakleyová, 2000).

Feminita (femininita) neboli ženskost je poněkud neurčitý pojem, který může být z psychologického hlediska chápán jako souhrn vlastností, které jsou charakteristické pro ženy, nebo z kulturně historického hlediska jako prostorově a časově stabilizovaný vzor ženského chování. Feministky spojují pojem feminity s kulturně vytvářenými a společností podporovanými rolemi (matka, svůdkyně, slabá žena apod.) (Kalnická, 2010). Podle Lippy (2009) je projevem feminity emocionální citlivost, umělecké nadání, důraz na vybrané způsoby, sexuální orientace zaměřená na muže, tendence k neagresivitě, plachosti a ke starostlivé náklonnosti k ostatním. Podle empirické studie realizované Bútorovou (1996, in Zábrodská, Blatný, 2005) je obsahem rodových přesvědčení o ženách emocionalita, citlivost, přizpůsobivost, něžnost, poddajnost, starostlivost a upřednostňování potřeb a citů druhých před vlastními.

1.1.1 Koncept maskulinity, feminity a androgynie

Vztah feminity k maskulinitě není jednoznačný. Terman a Milesová (1936, in Lippa, 2009) považují feminitu a maskulinitu za protiklady. Jedná se o tzv. *dvoupolový koncept maskulinity a feminity*. Výzkumy dokázaly, že feminní chlapci a maskulinní dívky dosahují vyššího stupně kreativity a intelektuálních úspěchů. V souladu s touto koncepcí založenou na genderových stereotypech však byla tato kombinace považována za patologickou. Faktorová analýza následně potvrdila, že feminita a maskulinita jsou dvě nezávislé dimenze, čímž vznikl tzv. *dvojdimenzionální model maskulinity a feminity* (Constantinoplová, 1973, in Lippa, 2009).

Zásadním byl v teorii genderu přínos Sandry Bemové, která navazuje na zjištění Constantinoplové a přichází s *konceptem androgynie*. Na základě poznatku, že se u mužů vyskytují spíše tzv. instrumentální znaky, kdežto u žen expresivní znaky (společenské, zaměřené na soukromou oblast rodiny a mezilidských vztahů) zkonstruovala diagnostický nástroj Bem Sex Role Inventory (BSRI)[1], který měří maskulinitu (M) a feminitu (F) jako oddělené dimenze. Ukázalo se, že obě vlastnosti jsou na sobě vskutku nezávislé. Může se vyskytovat vysoké M a nízké F, což znamená, že tito lidé jsou striktně maskulinní (tzn. nezávislí a dominantní), či stereotypně feminní (tzn. laskaví a soucitní). Pokud jsou ale oba skóry vysoké, označuje tuto skupinu Bemová jako androgynní, pokud jsou nízké, jedná se o tzv. indiferentní genderovou ideologii. Androgynní jedinci vytvářejí nové kritérium duševního zdraví a vyrovnanosti, kdežto stereotypně maskulinní muži a feminní ženy jsou omezeni svou pohlavní rolí. Androgynní člověk spojuje to nejlepší z obou světů, v práci je průbojným a mocným ředitelem, doma pečující osobou. Průbojnost,

[1] V revidované verzi je použitý i v našem výzkumu.

nezávislost a sebedůvěra napomáhají úspěchům v zaměstnání a vlastnosti jako srdečnost, citlivost a empatie napomáhají úspěchům ve vztazích. Některé výzkumy skutečně prokázaly, že androgynie souvisí se sebevědomím a negativně koreluje s úzkostlivostí a depresivitou. Například Kingová (2005), která realizovala výzkum zabývající se vztahem genderových schémat podle Bémové a partnerské spokojenosti, genderového a rolového napětí, zjistila, že napětí vyplývající z genderové role pociťovali v mnohem menší míře tzv. androgynní jedinci, než osoby maskulinní a genderově indiferentní.

Bemová ale svou původní myšlenku přehodnotila, neboť pojetí androgynie jako standardu duševního zdraví je podobně normativní jako původní pojetí maskulinity a feminity. Genderově schematičtí lidé přiřazují genderu automaticky všechno a zdůrazňují jej ve všech aspektech života. Androgynní jedinci jsou tzv. genderově neschematičtí, tedy nepřiřazují genderová schémata automaticky všemu, co vidí nebo dělají. Bémová tedy začala chápat genderově typické jedince jako genderově schematické a androgynní jedince jako neschematické. Maskulinita a feminita v tomto pojetí nepředstavují psychologickou realitu, ale kulturní fikci, která označuje směsici znaků, chování a sociálních rolí jako maskulinní a feminní. Jedná se o sociálně konstruktivistický model (Bemová, 1993; Lippa, 2009).

1.1.2 Genderové stereotypy

Podle Alice Eaglyové (1987, in Lippa, 2009) genderové stereotypy postihují zejména tři ústřední oblasti generových rolí:

- ženy častěji pracují v domácnosti a muži jsou živiteli rodiny,
- ženy pracují v jiných zaměstnáních než muži,
- ženy mají většinou nižší sociální status než muži.

V chování ženy v roli hospodyně se pak rozvíjejí expresivní charakteristiky (vřelost, citlivost a starostlivost), u muže v roli živitele rodiny a pracujícího se zvýrazňují instrumentální charakteristiky (nezávislost, soutěživost a asertivita). Ačkoliv stereotypy chápeme jako zjednodušené představy, studie dokazují, že genderová očekávání nejsou založena pouze na „klepech“, ale spíše na skutečném pozorovaném chování mnoha mužů a žen. Některé typy znaků (soutěživost, logické uvažování, podnikatelské dovednosti a sebevědomí) jsou charakterističtější pro muže, zatímco jiné typy znaků (jemnost, soucit a projevování něžných citů) zase pro ženy. Přítomnost expresivních a společenských znaků u žen napříč různými věkovými kategoriemi i společenskými vrstvami jsou potvrzovány i navzdory dramatickým změnám v ženských rolích, které se odehrály v průběhu minulého století. Podle Renzettiho a Currana (2003) již děti ve věku

osmnácti měsíců upřednostňují konkrétní hračky v souladu s genderovými stereotypy a ve dvou letech jsou si již vědomy vlastního genderu a genderu ostatních osob. Stereotypy se dotýkají fyzických znaků mužů a žen, sociálních rolí (chlebodárce, hospodyně), zaměstnání (knihovnice, inženýr) i sexuality (větší míra sexuální apetence u mužů). Negativní následky má zejména genderový předsudek týkající se odlišných schopností mužů a žen. Ženy jsou posuzovány jako méně schopné a kvalifikované než muži, ačkoliv jsou hodnoceny na základě shodných informací (Swim, Borgida, Maruyama, & Myers, 1989, in Lippa, 2009). Ženy jsou dle stereotypů zodpovědnější za obstarávání potravy, za výchovu dětí a za domácí práce, muži jsou zodpovědní za lov, boj a v moderní společnosti za výdělek. Tato dělba práce vede k generovým stereotypům a pohlavním rozdílům v chování. Ženy jsou nuceny vykazovat více pečovatelského chování a jsou vnímány jako starostlivější. Muži prosazující se ve svém zaměstnání jsou zase vnímáni jako asertivnější. K rozdělení rolí vedou jednak biologické predispozice (např. těhotenství a porod), podle teorie sociálních rolí však rozdíly mezi pohlavími vznikají primárně v důsledku zkušeností a socializace (Lippa, 2009).

Na základě genderových stereotypů, jak bude uvedeno i dále, jsou muži vnímáni jako vhodnější zaměstnanci. Tradičně chápané a určené charakteristiky mužství jsou a priori považovány za normu, které se ženy musí přizpůsobit. Z existence genderových stereotypů vyplývá, že pro ženy, které se chtějí v zaměstnání prosadit, může být složité sladit všechny svoje životní role, a to nejenom vzhledem k předpokládanému rodičovství. Rodinné povinnosti jsou kladeny především na ženy, u žen tak současné podmínky znamenají rezignaci na pracovní realizaci například ve vyšším managementu (Dudová, Křížková, & Fischlová, 2006)[2].

1.2 Formování pohlavní role a pohlavní identity

1.2.1 Vývoj pohlavní identity z hlediska hlubinné psychologie

Freudova psychoanalytická koncepce vývoje pohlavní identifikace prostřednictvím překonání oidipovského komplexu patří vůbec k nejznámějším. Vývoj pohlavní identity byl mapován i Freudovými následovníky, jmenovitě Horneyovou, Eriksonem či Kleinovou, kteří poukazují na Freudův přílišný falocentrismus (Renzetti, Curran, 2003). Podle Bosinského (2003, in Poněšický, 2012) je vývoj k mužství či ženství podmíněn vzájemnou interakcí biologických, psychologických a sociálních faktorů, které osobnost formují a působí od raného dětství až do puberty a adolescence. K uvědomění pohlavní diferenciace dochází v době tzv. oidipálních ambivalencí a konfliktů, kdy dochází k redukci celostního smyslového vnímání sebe sama ve

[2] Jednalo se o kvalitativní studii s 15 muži a 15 ženami pracujícími v oblasti managementu realizovanou prostřednictvím polostrukturovaných interview. Kvalitativní šetření se mimo jiné zabývalo faktory, které ovlivňují manažerskou kariéru u žen a mužů, a provázaností soukromého života s životem pracovním.

prospěch jednopohlavního „verbálního já“. Chlapcům i dívkám jsou v tomto období procesem řečové socializace společností, konkrétně rodiči, přisuzovány pohlavní role, což znamená, že chlapci ztrácejí ze své emocionality a ženskosti, zatímco u dívek je potlačovaná individuace a agresivita. Dochází k příklonu k nápodobě ženských a mužských vzorů, což posiluje pohlavní identitu dítěte, dodává jí na jistotě a umožňuje ji prožívat.

Vývoj ženské pohlavní identity je oproti chlapcům nepřerušený. Přirozeným identifikačním vzorem je **matka**, kterou do sebe „vstřebává“ od počátku, což umožňuje jednak rychlejší dospívání dívek, ale také lehčí přístup ke svému citovému životu a nevědomí. Přechod od symbiózy s matkou, identifikaci s ní ke vztahovosti a dostatečnému osamostatnění je u dívek velmi náročný, protože se musí odlišit od někoho, kdo je jim velmi podobný a současně zachovat ženskost a příbuznost s ní. Ženy prožívají ostřeji než muži konflikt mezi udržením láskyplného vztahu (harmonie, přizpůsobení se) a sebeprosazením (projevy zlosti, sebeúcta). Žena je ochotná potlačit své agresivní impulzy, individualitu a přizpůsobit se. Nadměrná projekce vnitřních obav i zkušeností matky do dcery, potlačování přirozené agresivity a sexuality a obava matky před „vpuštěním“ dcery do světa zabraňuje individuaci a způsobuje pocity viny a úzkosti. Pro dostatečnou separaci od matky je důležitá postava **otce**, který se aktivně podílí na rodinném životě. Ten potvrzuje dceřinu samostatnost, oceňuje její ženskost a sám se stává symbolem svobody. Pokud identifikační vztah s matkou není dostatečně silný, nebo pokud je žena nucena prosadit se mezi muži, zvýšená zranitelnost může mít za následek potlačení ženskosti a pocity viny, že se prosadila na úkor druhých a zradila svou ženskost. Žena se vzdaluje od autentického sebevnímání a je svazována strachem z opuštění kvůli vlastní nedokonalosti. Častou kompenzací tohoto pocitu méněcennosti v kulturách s vyšším oceňováním mužů je snaha žen být stejná, či snad lepší, nežli muži, čímž rezignují na svou ženskost. V opačném případě se podřizují a nemyslí na sebe. Příznivé podmínky pro začlenění mužského prvku do vlastní identity nabízí současná postindustriální společnost, která ženám nabízí uplatnění v podobných profesních pozicích a umožňuje ženám regulovat své mateřství prostřednictvím antikoncepce. Aby žena úspěšně zvládla tuto novou psychologickou a sociální individuaci a současně i tradiční ženskou roli zároveň, závisí ve velké míře i na zralosti jejího partnera (Poněšický, 2012).

1.2.2 Vývoj pohlavní identity z hlediska behaviorismu a teorie nápodoby

Vysvětluje vznik a vývoj pohlavní identity na principu kopírování či modelování genderových rolí blízkých jedinců mužského a ženského pohlaví. Učení odpovídajícím rolím je posilováno formou odměn za chování, které náleží jejich genderu, a trestáno, pokud je v rozporu (např. Bandura). Kromě přímých negativních sankcí za chování nepřiměřené genderu, dochází i k jemnějším signálům, kterými dospělí potvrzují gender dítěte – prostřednictvím způsobu

komunikace, výběru oblečení, hraček i dětských knížek. Děti se učí rovněž díky nepřímému posilování, například pozorováním jiných (Renzetti, Curran, 2003).

1.2.3 Vývoj pohlavní identity z hlediska kognitivní vývojové teorie

Vychází z díla Piageta a Kohlberga a předpokládá, že se dítě učí genderovým stereotypům v rámci svých rozumových snah najít řád v sociálním světě. Chápání genderových rolí se mění v průběhu ontogenetického vývoje spolu s tím, jak probíhá vývoj poznávacích funkcí dítěte. Děti vnímají svět, ve kterém se muži i ženy odlišují. Pohlaví je relativně snadno rozpoznatelnou kategorií, kterou nejdříve vztahují k sobě, podle ní se vymezují a identifikují. Poté podle ní definují i ostatní a hodnotí pozorované chování lidí jako genderově přiměřené či nepřiměřené (Renzetti, Curran, 2003).

Sandra Bemová (1993) zformulovala teorii nabývání a utváření genderu prostřednictvím tzv. **genderových optických skel**, přes které je společnost nahlížena všemi jejími jedinci. Vychází z předpokladu, že v každé společnosti existují kulturní diskursy toho, jak by měli jedinci jednat, vypadat a uvažovat. Genderová optická skla se v tzv. západní kultuře nachází troje. Jako první hovoří o *genderové polarizaci světa*, která je pro muže a ženy odlišná na biologické (genitálie), ale především sociokulturní úrovni (účes, oblečení, vzory chování). Druhým sklem je *androcentrismus*, který znamená, že muži jsou v jistém smyslu nadřazeni ženám a tvoří normu, podle které jsou ženy porovnávány. Dochází k reprodukci mužské moci. *Biologický esencialismus* slouží k ustanovení a legitimizaci rozdílnosti pohlaví a mužské společenské nadřazenosti na základě rozdílných biologických daností mezi pohlavími. Tyto kulturou dané optiky se promítají do lidského vědomí a jsou přijímány jako realita.

1.3 Ženství a ženská role

1.3.1 Ženské charakteristiky

V literatuře zabývající se otázkami genderu se většinou setkáváme s výčtem takzvaně typicky ženských vlastností, které jsou vymezeny takřka bipolárně k vlastnostem typicky mužským. Bývá shodně uváděno, že ženy jsou vnímavější a citlivější ve vztazích k druhým. Na těchto vztazích jsou závislé, jsou introvertní, orientované na domov a emočně labilní. Zatímco muži jsou útočnější, nezávislejší, statečnější, extrovertnější a sebevědomější ve vlastní schopnosti ovládat okolí a manipulovat jím (např. Lippa, 2009; Oakleyová, 2000; Poněšický, 2012). Níže jsou uvedeny charakteristiky, v nichž stávající výzkumy potvrdily genderové odlišnosti, ale i vzájemné souvislosti.

Emoční prožívání: Rozdíl mezi ženami a muži je především ve vyjadřování emocí, ve kterém jsou ženy otevřenější (Benokraitis, 2012; Lippa, 2009). Hlubší prožívání, touha po harmonii a splynutí má u žen za důsledek intenzivnější prožívání štěstí a neštěstí (Oakleyová, 2000). Podle Lippy (2009) ženy sdílejí více informací o svém osobním životě, myšlenkách a pocitech než muži. Ženy ale také ve větší míře vyjadřují negativní emoce a jsou depresivnější. Žena prožívá své emoce na základě sociálních podmínek a kontextu. Fyziologické koreláty (tep, krevní tlak) nejsou tolik výrazné jako u mužů, vyjadřují emoce spíše slovně. Muži mají tendenci emoce více zvnitřňovat. Ženy častěji vyhledávají emocionální podporu, zatímco muži častěji řeší problém přímo nebo se mu vyhnou.

Maskulinita a feminita: Ukázalo se, že s dosaženým stupněm vzdělání roste míra feminity u mužů a míra maskulinity u žen. Většina testů na maskulinitu a feminitu ukazují, že bystřejší ženy mají vyšší stupeň maskulinity i feminity zároveň (u mužů je tomu přesně naopak). Maskulinita je spojená s dominancí a motivací k úspěšnosti a feminita se zralým vystupováním. Maskulinita u žen a feminita u mužů souvisí s tím, do jaké míry sdílí zájmy a aktivity druhého pohlaví (Terman, & Milesová, 1936, in Oakleyová, 2000). Ženy a muži se chovají podle genderových stereotypů především tehdy, je-li nějak potřebné gender zdůraznit. Vysokoškolačky se chovají femininněji s partnerem, než když komunikují s mužem, o něhož nemají zájem. Pokud ženy komunikovaly s atraktivním mužem, jež má rád tradicionalistické ženy, zamlčovaly dokonce výsledky svých IQ testů (Lippa, 2009).

Prosociální chování: Větší schopnost pohroužení se do sebe vede ženy k větší možnosti vcítit se do druhého, spoluprožívat s ním své problémy, někdy se až sebeobětovat pro druhé. Mají větší soucit s bezbrannými a slabými (Oakleyová, 2000; Poněšický, 2012). Ženy jsou podle sociálních stereotypů tedy považovány za milejší a starostlivější. Platí to však pouze pro některé typy pomoci (charita, starost o nemocné), především ty, které jsou běžné v každodenním životě a nejedná se o vzácné, dramatické a velmi riskantní situace (např. pomoc topícímu). Muži pomáhají častěji, pokud jsou pozorování ostatními, tomu, kdo nežádá přímo o pomoc a častěji pomáhají ženám. Poskytování emoční podpory, starost o nemocného, výchova dětí, zajišťování jídla a zdravotní péče pro ostatní jsou typy nápomocného chování ve prospěch žen (Lippa, 2009).

Skupinové chování: Sociálně emoční chování (např. snížení napětí ve skupině humorem, pochvalou, udržováním dobrých vztahů ve skupině) je vyšší u žen. U mužů je přítomna vyšší míra chování zaměřeného na úkol. Ženy vykazují demokratičtější styl vedení a muži autokratický. Eaglyová (1987, in Lippa, 2009) zjistila, že ženy mají efektivnější styl vedení než muži, muži zase dosahují v průměru mírně lepších výsledků ve vyjednávání než ženy, což jim zaručuje více mocenských pozic.

Agresivita: Metaanalýza Bettencourtové a Millera (1996, in Lippa, 2009) ukázala větší tendenci k agresivitě u mužů. Muže dokázal nejvíce popudit fyzický útok a urážky týkající se inteligence. U žen převažovala pouze tzv. nepřímá agrese (někdy také tzv. vztahová agrese). Jedná se o ostrakizování – vyloučení ze skupiny, pomlouvání a šíření drbů. Dívky tuto agresi častěji používají a jsou i častěji jejími obětmi.

Konformita: Ženy jsou průměrně přizpůsobivější než muži (Lippa, 2009). Ze studie Oakleyové (2000) vyplývá, že téměř polovina ze vzorku 163 amerických vysokoškolaček předstírá, že dosáhly nižší akademické úrovně než jejich partneři, z toho 14% velmi často a 43% někdy. Konflikt dvojí role ženy stojí za podceňováním vlastního pracovního postavení a úspěšnosti. Na jedné straně role požadující dosažení určité akademické úrovně vede ženy částečně k zastírání rozdílů, na druhé straně vědomá potřeba být pro muže přitažlivá s sebou nese opak[3]. U dívek dochází k obavě, že pokud budou nadále dosahovat dobrých pracovních výsledků, bude to na úkor jejich feminity, tzn. popularity u chlapců (Oakleyová, 2000).

Submise a dominance: Dunedinská studie, která měřila osobnostní vlastnosti chlapců a dívek na Novém Zélandu (Moffit, Caspi, Rutter, & Silva, 2001, in Lippa, 2009) našla rozdíly v autoritářství (podřízení se autoritě a tradičním společenským normám) a sociální dominanci (některé skupiny jsou lepší než jiné). V míře autoritářství se obě pohlaví moc neliší, v míře sociální dominance dosahují muži významně vyšších výsledků než ženy.

Sebepojetí: Zatímco muži se zhlížejí v nezávislosti, odlišnosti od ostatních, v individuálních úspěších a schopnostech, ženy na sebe nahlíží v souvislostech s ostatními, ve smyslu vztahů, sociálních rolí a povinností. Existuje však rozdíl napříč kulturami. V individualistických zemích (např. USA) by se žena popsala jako upřímná, inteligentní, zajímající se o kulturní akce a umění a dobrá ve statistice. Vztahový pohled je typičtější pro tradiční kolektivistické kultury. Tradiční japonská žena by se popsala jako žena, matka, dobrá dcera svých stárnoucích rodičů a loajální zaměstnankyně. Ženy se vztahují a hodnotí sebe samy v rámci individuálních a intimních vztahů (dcera, partnerka, nejlepší kamarádka), zatímco muži ve vztahu k sociálním skupinám a hierarchickým vztahům (šéf, člen sportovního týmu, Američan) (Lippa, 2009).

Sebedůvěra: Dle Witkina (1977) závislost na poli souvisí se závislostí v osobních vztazích, s konformitou a nedostatkem sebedůvěry. Vyšlo najevo, že ženy neumějí odhadnout reálně vlastní schopnosti. Zatímco odhad výsledku u chlapců odpovídal, dívky pokládaly vyřešení úkolu za dílo náhody. Dívky mají větší obavy z neúspěchu než chlapci, a proto před výzvami couvají. Skupině vysokoškolaček se hůře dařilo při řešení složitého úkolu, pokud jim bylo řečeno,

[3] Oblíbení chlapci jsou spíše nezávislí, zatímco oblíbené dívky jsou závislé.

že si vedou špatně. Neschopnost odhadnout reálně své schopnosti a paralyzující strach z neúspěchu vedou k nižšímu výkonu (Oakleyová, 2000).

Rozumové schopnosti: Podle Oakleyové (2000) jsou dívky v testech inteligence úspěšnější v časnějším věku kolem šesti let. Verbální aktivita je doménou dívek, obzvláště v předškolním věku. Podle Lippy (2009) především v hláskování, plynulosti řeči, větné skladbě. Muži jsou úspěšnější ve vizuálně – prostorových testech. Ženy ale předstihují muže v paměťových testech zaměřených na zapamatování si polohy objektu v prostoru. Numerický úsudek je nejdříve více rozvinutý u dívek, po 11. roku jsou průměrně lepší chlapci. Ve škole dosahují lepších výsledků dívky, to lze připsat jejich verbálním schopnostem. U dívek dochází ke zpomalení intelektového vývoje v období puberty, kdy se zrychluje hormonální diferenciace pohlaví, ale také v době, kdy jsou příslušníci obou pohlaví více podněcování k rolím, které se od nich očekávají v dospělosti. Prokázalo se, že zjištěná hodnota intelektu s pracovní úspěšností u žen téměř nesouvisí. Jejich aspirace jsou menší. Existují disproporce mezi dosaženým postavením v práci na jedné straně a schopnostmi a naměřenou inteligencí na druhé straně (Lippa, 2009; Oakleyová, 2000).

Intelektuální úspěšnost je spojena jednak s nezávislostí a také s identifikací s rodičem opačného pohlaví v dětství. David Levy (1989, in Oakleyová, 2000) ukázal, že chlapci závislí na matkách v intelektových schopnostech a školních výkonech připomínali dívky. Levy vyslovil domněnku, že snížení intelektuální maskulinity souvisí s těsným přimknutím k matce.

Další osobnostní charakteristiky: Costa, Terraciano a Mc Crae (2001, in Lippa, 2009) zjišťovali pohlavní rozdíly u 23000 lidí z 26 kultur za pomocí dotazníku Big Five. Ukázalo se, že ženy obecně projevují více neuroticismu a příjemnosti, muži více skórovali v asertivitě, extroverzi, svědomitosti, fantazii a otevřenosti myšlenkám. V zemích se silnými tradičními genderovými rolemi, které nenabízejí ženám příliš možností vzdělání a pracovních příležitostí (např. Latinská Amerika), muži a ženy přisuzují své chování vlivu genderových očekávání ve své společnosti. Naopak v ekonomicky vyspělých zemích (USA, západní Evropa) s menším důrazem na genderové vymezení obyvatel jsou rozdíly v chování přisuzovány spíše vnitřním faktorům (např. osobnostním vlastnostem).

Profesní uplatnění: Muži jsou obecně spojováni s profesemi poskytujícími vysokou prestiž, odbornost a příjem. Je typické, že kariéra ženy je přerušovaná. Velké rozdíly jsou spojeny s obecnou rolí pohlaví a s očekáváními, které s sebou nese. Stále je ovlivňuje tradice a předsudky, takže povolání tradičně vykonávaná ženami ženy vykonávají dodnes. Uplatnění v mužské profesi znamená mít mužské vlastnosti – iniciativu, vytrvalost a agresivitu. S mužskou rolí je významně spojován také úspěch v zaměstnání, zatímco ženy jsou vlivem společenského očekávání spíše konformní. Výsledkem je dvojí tlak – ženy mohou být jednak intelektuálně schopné a mít chuť do akademické práce (škola je tlačí k dobrým výsledkům) a jednak jsou si vědomé, že k sociální roli

dospělé ženy patří nižší studijní schopnosti a nižší pracovní výsledky ve srovnání s muži (Oakleyová, 2000).

Muži jsou soustředěni na ty podmínky práce, které se váží k seberealizaci, postupu v kariéře, k zaměstnaneckým výhodám a mimoplatovému ohodnocení, ženy pak na mimopracovní podmínky práce (vzdálenost do práce, doprava a organizace pracovní doby) tak, aby to vyhovovalo potřebám rodiny. Pro ženy vysokoškolačky je faktor seberealizace rovněž nejdůležitější, zaměstnanecké výhody jsou naopak nejméně důležité. Ženy jsou méně spokojeny s pracovní dobou, která má pro ně větší důležitost než pro muže. Zjištěná nespokojenost v tomto případě signalizuje, že trh práce nedokáže ženy matky uspokojit adekvátně důležitosti, kterou svému pracovnímu postupu udílejí (Křížková, Maříková, Hašková, & Bierzová, 2006).

Profesní plány, které si muži a ženy vytvářejí, podle Cidlinské a Linkové (2013) kopírují tradiční genderové role a rozdělení odpovědnosti v soukromé oblasti. Zatímco ženy jsou ze svých profesních aspirací ochotné ustoupit především z důvodu péče o děti, u mužů je to z důvodů finančního zabezpečení rodiny.

Výběr partnera: Ženy pokládají za důležitější společenskou třídu a ambicióznost partnera (Feingold, 1994, in Lippa, 2009). Rovněž pozitivněji hodnotily povahu, inteligenci, důležitost humoru a osobnosti partnera. Muži zase vyzdvihují fyzickou atraktivitu a mládí partnerky. Tato norma platí ve většině kultur.

1.3.2 Proměna ženské role a ženství

Je nutné si uvědomit, že historický kontext má na **ženskou roli** a očekávání s ní spojená stále vliv. V předmoderní době nebylo zdaleka normou, aby o dítě pečovala výhradně jeho matka, neboť žena v produktivním věku plnila zejména výrobní funkci, což jí znemožňovalo plně se věnovat vlastním dětem. O ty se staraly buď chůvy v movitějších rodinách, nebo starší sourozenci, či v chudších rodinách lidé neschopni těžké práce (Havelková, 2007). Období do konce 18. století do 30. let 20. století je sociology a demografy nazýváno obdobím tzv. *„první demografické tranzice.“* Toto období je spojováno se vznikem tzv. „mateřského mýtu“ silně podpořeného v 1. polovině 20. století rozmachem psychoanalýzy. Mateřský mýtus glorifikoval mateřskou roli ženy, zatímco roli otcovskou pro výchovu dětí odsunul na okraj. Role matky byla považovaná za emocionálnější, psychologicky připravenější a kompetentnější pro výchovu dětí. Autorita otce byla postupně omezována (Badinterová, 1998). V souvislosti s industrializací vzniká například dělba rolí v rodině podle pohlaví, stereotypně nazývána jako tradiční, podle které je role ženy především v domácnosti a ve výchově dětí, zatímco otec je téměř nepřítomný (Havelková, 2007). Během dvacátého století se ženám zásadním způsobem otevřel trh práce, který jim byl do té doby

zapovězen. Téměř se však nesnížila jejich zodpovědnost v privátní sféře a příjmy žen se staly nepostradatelnými pro zabezpečení rodiny (Bierzová, 2006). Sociologové hovoří o období tzv. *„druhé demografické tranzice"*, kdy dochází k posunům směrem k pluralizaci, k individualizaci hodnot, životních stylů a identit, jejichž nositeli jsou „mentální kohorty". Tyto posuny zahrnují emancipaci a zrovnoprávnění žen ve všech oblastech společenského života. V západní Evropě se tato tranzice plně projevuje v 60. letech minulého století, zatímco v našich kulturních podmínkách k ní dochází v podobné formě až v letech devadesátých, neboť u nás byla situace vlivem politického režimu specifičtější (Možný, 2003). V době komunismu ženy volily „polovičatou kariéru", v níž se zřekly vyššího postupu, aby nerezignovaly na rodinu, což může u žen vzbuzovat přídavné vnitřní konflikty pramenící z jejich postavení (Havelková, 2007). Totalitní režim podporoval nejen pracovní zapojení žen, ale i porodnost a pevné rodiny. Ženy byly postupně masově vtaženy na trh práce. Segregace podle pohlaví, pokud jde o odvětví zaměstnání, profese i platy, však byla značná, a ženy zaujímaly většinou podřízené a nenáročné pracovní pozice, které umožnily skloubit časově náročné práce v domácnosti a v péči o děti. Placená práce žen byla ekonomickou nutností – jeden příjem nedostačoval k zajištění základních životních potřeb rodiny (Možný, 2003). V průběhu socialistického vývoje došlo k rozbití představy, že muž má uživit rodinu. V důsledku udržení životního standardu se k tomuto stereotypu žádný z rodiny vracet nechce. Muži i ženy považují za samozřejmé, že do rodinného rozpočtu přispívají oba (Čermáková, 1997).

V 70. letech minulého století vzrostl počet žen na pracovištích a otevřela se jim určitá svoboda. Ženy na sebe i na své děti dokázaly vydělat, což jim umožnilo opustit muže, jehož jednání se jim příčí. Díky antikoncepci a umělému přerušení těhotenství se ženám západního světa dostala do rukou moc, jež v dějinách lidstva nemá obdoby a která je zejména feministkami označovaná za začátek konce patriarchátu. Aktivistky feministického hnutí v USA Andrea Dworkinová a právnička Catherine MacKinnonová se v 70. letech začaly zabývat sexuálním obtěžováním a pornografií páchanou na ženách. Francouzský feminismus zvaný také esencialismus, separatismus, či ženský „nacionalismus" si zase všímá protikladné duality pohlaví a zaměřuje se na problematiku dvojí pracovní směny žen v zaměstnání a v domácnosti. Bilanci zhoršila až ekonomická krize počátkem 90. let. Mnoho žen – matek se dvěma a více dětmi, obzvláště ze slabších vrstev, se vrátilo zpět do domácností, aby využilo sociální příspěvek (Badinterová, 2004).

Česká republika se zemím Evropské unie přiblížila až po pádu politického režimu v roce 1989, jak bylo uvedeno. Rostoucí životní šance a možnosti dané posunem od totalitního režimu k demokracii a tržní ekonomice podporují růst individualismu a osobní odpovědnosti a současně i změnu v chápání společenského poslání žen, jejichž aspirace se v oblasti pracovního a společenského uplatnění významně rozšířily. Zatímco v roce 1991 bylo 67 % českých respondentů

názoru, že žena potřebuje mít děti, aby byl její život naplněn, v roce 1999 to bylo již jen 44 % (ve věkové kohortě 18-25 jen 33 %, a ve věkové kohortě 26-33 let jen 31 %) (Rabušic, 1996, in Možný, 2003). Češi dokonce kladou menší akcent na roli dětí pro naplnění života ženy než populace v některých zemích EU (Francie, Německo, Itálie). Podle Čermákové (1997) v historii České republiky ještě nikdy nezvládaly ženy tak dobře rozhodování o svých reprodukčních funkcích jako v posledních letech, což je patrno z výrazného poklesu nejen počtu dětí, ale i z počtu uměle přerušených těhotenství. Hodnota dětí však neklesá.

V současnosti dochází k markantní proměně ženské a mužské role ve smyslu symetrizace, stírání rozdílů a vzájemné zastupitelnosti. Této problematice se věnují genderové studie, představitelé feminismu (Decarli Valdrová et al., 2004) i autoři, kteří se k feminismu neřadí (Harmut, 2006). Dokladem těchto proměn je například existence dvoukariérových partnerství, která jsou poměrně frekventovaným tématem sociologického i psychologického výzkumu (Gilbert, 1993; R. Rapoport, & R. N. Rapaport, 1976). Dvoukariérová partnerství a manželství, v nichž oba partneři věnují svému zaměstnání rozsáhlou přípravu, dlouhodobě se v něm angažují, realizují v něm obvykle svůj další profesní postup a současně se snaží skloubit své zaměstnání s péčí o rodinu a děti, nejsou už v tzv. západní společnosti ničím neobvyklým (Benokraitis, 2012; Hakim, 2000). Jde tedy o alternativu k tradičnímu pojetí rodiny a genderových rolí. Současná žena čerpá svou spokojenost nejenom z rodiny, z partnerství a z funkční domácnosti, které pro ni stále představují vysokou hodnotu, ale také ze své profese, v níž dosahuje pozitivních výsledků. Pepitone-Rockwell (1980) popisuje novou generaci žen jako tzv. „new bread“ (nová rasa), tedy ženy, které chtějí menší rodinu, otevřené možnosti pro rozvoj kariéry a liberálnější vymezení ženské role. Vedle nabyté svobody žen ve smyslu rozsáhlých možností profesního uplatnění s novou rolí ženy vyvstala i negativa, k nimž bezesporu patří i náročnost skloubení profese a rodinného života. Ukázalo se, že ženy stráví podstatnou část dne placenou i neplacenou prací, mají tedy mnohem méně volného času než muži (Bierzová, 2006).

Mění se také pojetí **ženství**. Tématikou transformací rodových schémat a přesvědčení se u nás zabývala Kateřina Zábrodská a Marek Blatný (2005). Podle jejich výzkumu realizovaného na vzorku 83 adolescentních dívek a chlapců Dotazníkem pohlavních rolí BSRI bylo sice potvrzeno tradiční chápání ženské role se zaměřením na sociální vztahy, péči o druhé, schopnost odpouštět a pozitivní emoční ladění, byly však také zachyceny atributy tradičně považované za maskulinní (nezávislá, ambiciózní, smělá a průbojná), které vyjadřují individualismus, schopnost a snahu se prosadit. Podle autorů tyto vlastnosti vyjadřují autonomii, sebeprosazení a výkon, tedy znaky vysoce ceněné v západních individualistických společnostech. Výsledky naznačují posun k „maskulinizaci“ české společnosti.

2 Partnerství a manželství

2.1 Vymezení manželství a partnerství

Manželství je definováno jako spojení mezi mužem a ženou, ve kterém se kombinuje sexuální, ekonomická, emocionální a komunikační provázanost obou partnerů. Manželství má v porovnání s jinými sociálními svazky silnější hranice, které jsou výsledkem oddanosti partnerů, péče jednoho o druhého a jejich vzájemné interakce (Levinger, & Huston, 1990).

Benokraitisová (2012) uvádí, že Cuber a Haroff (1965) na základě rozhovorů se 400 manželskými páry identifikovali 5 typů manželství, z nichž některé páry vykazovaly vysokou míru spokojenosti, zatímco některé nikoliv:

- **Manželství navyklé na konflikty**: Partneři v tomto typu vztahu mezi sebou bojují jak na verbální, tak i fyzické úrovni. Jsou však přesvědčeni o tom, že tento způsob interakce není dostatečným důvodem pro rozchod. Věří, že sváry jsou přijatelným způsobem řešení problémů, čímž přispívají ke vzájemnému nesouladu. Důvody pro konflikt nejsou většinou objektivně závažné a partneři problém zřídkakdy vyřeší.
- **Oslabené manželství**: Partneři se v počátku vztahu hluboce milovali. V průběhu let, výchovy a péče o děti a setkávání se s každodenními povinnostmi přešel jejich vztah od lásky k povinnosti a závazku. Ačkoliv jsou spolu nešťastní, rezignovali na rozvod například proto, že jsou spolu dlouho.
- **Pasivní přiměřené manželství**: Partneři do svého vztahu neinvestují příliš emocí a mají vůči sobě malá očekávání. Uchovávají si přiměřenou nezávislost a získávají uspokojení z jiných typů vztahů (např. s dětmi, přáteli, spolupracovníky). Mají často rozdílné zájmy a tráví čas odděleně. Ve vztahu zdůrazňují praktičnost před emocionalitou.
- **Vitální manželství**: Životy partnerů jsou úzce propojené. Tráví spolu spoustu času, konflikty řeší kompromisem a často se obětují jeden pro druhého. Je pro ně důležitý sex a společné prožívání radostných chvil. Nesoulad mezi partnery je mimořádnou událostí, kterou společně rychle vyřeší. V USA se jedná asi o 15% dvojic.
- **Úplné manželství**: Je velmi podobné jako vitální partnerství. Partneři se účastní na životě druhého protějška ve všech jeho úrovních. Mezi partnery však existují nedořešená témata vzbuzující úzkost a zlobu. Partneři sdílejí mnoho společných aspektů, tzn., že spolu například pracují, mají společné přátele a zájmy. Tento typ partnerství je v tomto ohledu komplexnější, než partnerství vitální. Incidence tohoto typu manželství je přibližně jen 5%.

Partnerstvím a manželstvím se zabývají jak psychologové, tak i sociologové. Zatímco psychologové se ve výzkumu soustředí především na behaviorální aspekty pozorovatelných interakcí mezi partnery, často opomínají širší sociokulturní kontext. Naopak sociologové

zdůrazňují širší kontext a nevěnují pozornost individuálním a behaviorálním interakcím. Výzkum manželství a rodiny prošel z hlediska historie přibližně třemi fázemi vývoje. V prvním, tzv. **předvědeckém období**, což odpovídá zhruba roku 1850, je psychologie ovlivněna darwinismem a vznikají první systematické úvahy o rodině a partnerství. Hlavní myšlenky směřují k tématům tradičních přesvědčení, religiozity v rodinách a morálních prohlášení. V druhém období **„vynořující se vědy"** kolem roku 1920 již dochází ke snaze pochopit a řešit aktuální problémy rodiny v běžném životě za pomocí empirických nástrojů a přímého studia jevů. Tyto rané studie se soustředily především na sexuální chování a jeho vliv na partnerskou spokojenost a úspěšnost. Třetí období odráží **behaviorální tradici** ve výzkumu, kdy je v konkurenci sociologického výzkumu kladen důraz na manželskou terapii a přímou aplikaci poznatků k léčbě partnerských vztahů (Fincham, & Bradbury, 1990).

Jak už bylo uvedeno, sociologové nazírají na manželství z hlediska širšího sociálního kontextu. Zde je na místě zdůraznit specifika společensko-historického vývoje české společnosti. Do poloviny minulého století patřila česká společnost mezi ty, které v modernizačním procesu postoupily nejdále, pak byla na padesát let odříznuta od dalšího vývoje a došlo tu k demodernizaci. Charakteristikou pozdní modernity je všeobecné rozvolnění rodinných vazeb, oslabovány jsou rovněž mezigenerační vztahy uvnitř nukleární rodiny (rodiče a nedospělé děti). V rámci již zmíněné *druhé demografické tranzice* dochází mimo jiné k typickému posunu k heterogenitě forem rodinného a partnerského soužití, přechodem od manželství k nesezdanému soužití. Postmoderní společnost tedy nabízí na jedné straně lidem více individuální svobody a volby, na druhé straně přináší nové nejistoty a rizika už v rámci rodinných vztahů (Možný, 2003). Benokraitisová (2012) popisuje novou formu partnerského soužití, tzv. LAT (living apart together), pro kterou se partneři rozhodují z ekonomických i osobních důvodů. Kromě neuzavření sňatku se však tato forma soužití[4] nijak zásadně neliší.

[4] U nás známá také jako kohabitace.

2.2 Strategie výběru partnera

Teorií výběru partnera je několik a zabývají se jimi především sociologové. Petr Mareš (2003) popisuje celkem šest modelů výběru partnera:

- **Výběr partnera podle míry podobnosti mezi partnery:** V euroamerických společnostech existuje tlak sociálního prostředí na to, aby si člověk vybral partnera s podobným sociálním postavením. To se děje prostřednictvím dvou dimenzí. V první jsou parametry, které dělí populaci na odlišné skupiny bez možnosti určit jejich pořadí (náboženství, etnický původ, obor zaměstnání, místo bydliště a věk) a v druhém pak parametry, které skupinu nejen vymezují, ale v určitém kontextu ji hierarchizují (třídní příslušnost, profesního status, vzdělání nebo finanční příjem). Podobnost mezi partnery nazýváme homogamií a jedná se o důsledek podobného modelu socializace, z něhož pramení podobná očekávání (u homogamie je pravděpodobnost rozpadu partnerství menší než v případě heterogamie). V procesu výběru partnera mají velký vliv i v původní rodině socializované podoby manželských rolí a odpozorované vzorce manželského a rodinného života a dělby práce mezi partnery. Homogamie je nepřímo způsobena tendencí rodičů docílit u dětí v průběhu socializace identifikace s vlastní skupinou. Míra heterogamie je ovlivňovaná ochotou přijmout za životního partnera někoho s odlišnými osobnostními a sociálními charakteristikami, odlišným životním stylem, odlišnými názory na každodennost a odlišnými návyky.
- **Sociobiologický model výběru partnera**: Je naplněním genetického předurčení více než věcí naší autonomní volby, neboť v něm jde spíše o efektivní předávání vhodného genetického materiálu a zajištění péče o potomstvo. Ženy hledají podle jiných charakteristik než muži. Hledají stabilitu, schopnost přijmout závazky, ochranu, schopnost investovat do nich i do dětí. Muži se zaměřují na sexuální atraktivitu, fyzický zjev, zdraví, mládí a reprodukční potenci.
- **Fázový model formace vztahů:** Jedná se o interpersonální proces. Člověk hledá partnera, který by mu umožnil maximální uspokojení jeho potřeb a vztah mezi partnery se vytváří ve vícefázovém procesu, v němž se omezuje pole vhodných partnerů pomocí filtru (věk, rasa, náboženství, sociální třída)
- **Teorie směny:** Při hledání partnera jde o směnu, v níž chceme maximalizovat zisk (lásku, sexuální uspokojení) ve vztahu k nákladům (čas a úsilí vynaložené na posílení a udržení vztahu, nežádoucí charakteristiky partnera).
- **Teorie sňatkového trhu**: Jsou zvažovány zisky a náklady, ovšem s důrazem na charakteristiky „sňatkového trhu“ (množství partnerů a jejich kvalita). Ke sňatku dochází, když jsou si jedinci vědomi, že další hledání by jim sice umožnilo najít si lepšího partnera, ale náklady na jeho vyhledávání by zřejmě konečný zisk převýšily.

- **Teorie lidského a kulturního kapitálu**: Souvisí se vzděláním, kvalifikací, zkušenostmi a též příjmem partnera a jeho socioekonomickým statusem. S růstem emancipace žen a jejich podílu na trhu práce klesá relativní zisk, kterého mohou docílit sňatkem. Jiní autoři tvrdí, že jde spíše o prodloužení doby hledání partnera způsobené rostoucí délkou vzdělávání.

2.3 Partnerství žen pracujících v akademickém prostředí

Benokraitisová (2012) zmiňuje, že především ženy akademičky mají tendenci vybírat si partnera rovněž z akademické oblasti. Směřuje k tomu omezená možnost seznámení se v akademické profesi, sdílení podobných zájmů a stejný stupeň vzdělání. Většina akademických párů je navíc homogenních, co se týče oboru působení partnerů. To je patrné zejména v přírodovědných oborech. Tento fakt představuje pro ženy určité riziko například v rámci stereotypního vnímání rolí partnerů v pracovním týmu, kdy žena není považovaná za rovnocennou profesionálku vzhledem ke svému partnerovi a bývá pojímána doslova jako „žena pana doktora" (Vohlídalová, 2010).

Z výzkumu Dudové, Křížkové a Fischlové (2006) lze vyvodit dva základní modely partnerství, respektive rodiny žen pracujících v náročných povoláních:

- **Tradiční model**: V tomto modelu se muž věnuje profesní kariéře a žena jej podporuje a zajišťuje chod domácnosti. V páru je možné sladit pouze jednu náročnou kariéru, nejedná se o kompromis. Do rozhodování nevstupuje pouze vzájemná dohoda dvou lidí, ale i mocenský vztah mezi nimi a společenský tlak na uspořádání vztahů
- **Modernizovaný model**: Nejčastěji se jedná o dvoukariérové manželství, ve kterém se oba partneři podílejí na placené i neplacené domácí práci. Tento model potvrzovala většina žen s náročnou manažerskou pozicí, větší díl zodpovědnosti přesto spočíval na ženě, zejména povinnost vše koordinovat a organizovat.

2.3.1 Dvoukariérová partnerství v akademické sféře

Současné společenské vědy operují s termínem dvoukariérové partnerství (např. Hall, & MacDermid, 2009; King, 2005; Mareš, 2003; R. Rapoport, & R. N. Rapoport, 1969; Stevens, Kiger, & Riley, 2001; Vohlídalová 2013). Americké výzkumnice Ferberová a Loebová (1997) hovoří o dvoukariérových partnerstvích akademiků jako o relativně novém fenoménu. Podobně i Ferberová a Hoffmanová (1997) uvádějí, že akademická partnerství jsou poměrně novým jevem, kterému dosud nebyla věnována velká pozornost, neboť dříve většinu tvořili mužští akademici a hrstka zapojených akademiček byla většinou bez partnera. Stephanová a Kassisová (1997) ale uvádějí, že první akademické páry byly ve Spojených státech amerických zaměstnávány v devatenáctém století na Grinnell College, přestože ženy nedosahovaly titulu Ph.D. a byly obvykle

zaměstnávány pouze na částečný úvazek. Ženská akademická dráha byla považována za něco neobvyklého a nenormálního, což se odrazilo i v té skutečnosti, že v padesátých a šedesátých letech minulého století bylo pouze 41 % žen s dosaženým akademických vzděláním Ph.D. vdaných, zatímco muži byli ženatí v 88 % (Ferber, & Loeb, 1997).

Podíl akademických párů neustále roste, čehož příčinou je rostoucí počet žen v doktorských studijních programech a znatelný nárůst sňatečnosti žen působících v akademické sféře (Ferber, & Hoffman, 1997; Ferber, & Loeb, 1997; Stephan, & Kassis, 1997, Stevens et al, 2001). Akademická profese je v dostupné literatuře (např. Ferber, & Loeb, 1997) velmi často spojována s alternativními formami soužití a životním stylem singles. Zmíněné autorky uvádějí, že 15 % žen akademiček nemá partnera. Jak bude uvedeno i dále, v dvoukariérových partnerstvích má vyšší prioritu zaměstnání partnera (např. Matlin, 1993), což je dáno zejména tradičně nastavenými genderovými předpoklady.

Proces modernizace a otřesení stability manželství změnily povahu konvenčního manželství a rozčlenily formy soužití v něm. Změnila se jeho funkce a vnitřní struktura, stejně jako se změnily i role obou partnerů v něm a povaha vztahů mezi nimi. Stále častěji se setkáváme s partnerskou strategií, která počítá s účastí obou na trhu práce a kterou nazýváme **dvoukariérové partnerství, manželství či rodina** (tzv. „dual career family“), což nabouralo tradiční přísnou dělbu rolí v rodině (Mareš, 2003). Tato partnerství je třeba odlišit od tzv. „pouze“ dvoupříjmových partnerství, neboť dochází k budování dvou autonomních profesních drah. To, že oba dva partneři pracují v placeném zaměstnání, tedy nestačí. V dvoukariérovém partnerství partneři působí v takovém zaměstnání, s nímž se silně identifikují, které od nich vyžaduje jistou dávku angažovanosti a závazku a které je směřováno k dosahování osobních cílů (Vohlídalová, 2013). Partnerství, ve kterých se žena věnuje akademické činnosti, jsou z velké části právě dvoukariérová, i když se nemusí nutně jednat o akademické páry. Muž se věnuje vlastní profesní dráze a zastává roli hlavního živitele rodiny. U nás popisují akademické páry sociologžky z Akademie věd formou případových studií (např. Vohlídalová, 2010), rozsáhlejší mapující výzkum však v České republice zatím chybí. Na základě americké studie dvoukariérových akademických párů však lze konstatovat, že 36 % vědeckých pracovníků (40 % žen a 34% mužů) na prestižních amerických univerzitách má za partnera či partnerku působící rovněž v akademické sféře (Schienbinger et al., 2008, in Vohlídalová, 2010). Ferberová a Loebová (1997) a Astinová a Milemová (1997) shodně uvádějí, že 40 % žen akademiček má partnera s dosaženým titulem Ph.D., který pracuje ve vědě. Jen 15 % mužů akademiků má však za partnerku ženu s doktorským titulem. Astinová a Milemová uvádějí, že 35 % mužů má za partnerku ženu akademické profese. Ženy tedy mají větší tendenci hledat partnera s podobným vzděláním a také pracujícího ve stejné instituci (50 % žen s Ph.D. pracuje ve stejné instituci jako jejich partner, zatímco u dvoukariérových partnerství mužů s Ph.D. se jedná o 38 %).

Dudová (2006) ve svém výzkumu zjistila, že „moderní“ partneři především v dvoukariérových partnerstvích kladou důraz na kvalitu společně tráveného času a společné zájmy, nikoliv na kvantitu.

2.4 Rozdělení domácích povinností

2.4.1 Role ženy v partnerství

Benokraitisová (2012) považuje role v partnerství za specifické způsoby, jimiž partneři vymezují své chování a organizaci času. Právě role partnera či manžela/manželky podléhá genderovým odlišnostem. Pro úspěšné sladění partnerů je třeba přizpůsobit stávající očekávání v souladu s realitou společného soužití. Dochází k **vyjednávání nové identity** a role jako manžela či manželky. Podle socioložky Susany Maushartové (2002, in Benokraitis, 2012) se ženy v souladu s tradičním pojetím zcela podílejí na péči o partnera o rodinu, což autorka pojmenovává jako „wifework“. Tato tradiční role manželky obsahuje:

- plnění tří čtvrtin domácí neplacené práce;
- předpokládanou úplnou zodpovědnost za péči o partnera (od uspořádání šatníku až po organizaci sociálního života);
- převzetí plné odpovědnosti za péči o děti a domácnost (nákupy, úklid, praní, vaření) tak, aby muž mohl mít svůj volný čas;
- péče o fyzickou pohodu partnera;
- příprava jídla v souladu s chutí a programem partnera;
- starost o širší rodinné vztahy (nakupování dárků, režie a zajišťování občerstvení na rodinných oslavách).

Amato et al. (2003, in Benokraitis, 2012) hovoří o tom, že muži jsou obecně více spokojeni v partnerství, pokud je zachována rovnost mezi partnery v oblasti rozhodování, ne však v rovnoměrném podílu na domácích povinnostech. Ženy jsou nejspokojenější, pokud je míra rovnocennosti vysoká, jak v oblasti rozhodování, tak v rozdělení domácích povinností a v péči o děti.

Na konci devadesátých let minulého století provedl sociologickou analýzu českých domácností Milan Tuček (1998)[5] a dospěl k závěru, že v 80 % domácností rozhodují o podstatných věcech rodiny oba partneři současně. V pětině případů párů, v nichž je muž na pozici středního a žena na pozici vyššího odborníka je vnímána žena jako živitelka rodiny. I v celkovém hodnocení

[5] Výzkum „Populační klima 1996“ byl realizovaný Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí na 1 705 osobách ve věku 20 – 60 let metodou standardizovaného rozhovoru.

rodiny má postavení ženy často určující význam. Podle Tučka je sociální postavení domácností s výraznou dominancí ženy emancipační jev, který by si zasloužil zvláštní pozornost.

2.4.2 Rozdělení domácích povinností

Postoj k rozdělení domácích povinností mapují výzkumy u nás i ve světě (např. Badinterová, 2012; Čermáková, 1997; Červinková, 2007; Dudová, 2006; Hall, & MacDermid, 2009; Hochschild, 1997; Křížková, 2006; Miller, & Skeen, 1997; Vohlídalová, 2013). Česká rodina se tak ocitá někde na půl cesty mezi tradičně orientovaným modelem a změnou genderových rolí, kterou by ženy pocítily jako významnou. Muži a ženy se liší v pohledu na řadu jevů. Citlivost žen na genderovou rovnost se utváří zejména v soukromé sféře – v rodině a v partnerských vztazích. Podle Čermákové[6] ženy upřednostňují rodinu častěji než muži. Výhradně rodině se podle výsledků věnuje jen každý desátý muž, ale každá čtvrtá žena. Výhradně práci také každý desátý muž, ale každá třicátá žena. Ženy se častěji než muži orientují na rodinu, respektive jsou k tomu životními okolnostmi (rozvodem, ovdověním), tak vžitou tradicí více nuceny. Obecně se na rodinu zaměřuje nadpoloviční většina mužů a žen. Preference rodiny či práce závisí na sociální pozici. Čím vyšší sociální pozice, tím silnější preference práce a naopak (Čermáková, 1997).

Americká studie zaměřená na dvoukariérová partnerství akademických pracovníků prokázala, že ačkoliv naprostá většina párů považuje rozdělení zodpovědnosti mezi pracovní a rodinné povinnosti za rovnocenné pro muže i ženu, pouze 9 % párů toto rozdělení ve skutečnosti respektuje. Ve většině případů leží mnohem více tzv. „domácích povinností“ na bedrech ženy, především těch, které se týkají péče o děti (Hall, & MacDermid, 2009). Česká výzkumná zjištění sociologů (např. Čermáková, 1997; Červinková, 2007; Křížková, 2006; Vohlídalová, 2013) se na této převaze rovněž shodují. Představy o tzv. egalitární genderové ideologii a rovném přístupu u akademických a dvoukariérových partnerství nejsou úplně na místě. V českých výzkumech tvoří spíše menšinu a převládají páry tzv. tradiční (např. Křížková, 2006; Vohlídalová, 2013). Na genderovém schématu rodiny se nemění nic dokonce ani tehdy, pokud žena vydělává více, než muž (Čermáková, 1997). Česká společnost se stále jeví jako konzervativní především v otázkách rodičovství. Zažité a jen velmi pomalu měnící se stereotypy o dělbě genderových rolí v rodině a práci se stále více střetávají s dynamikou změn, zejména na trhu práce. U žen se potvrdila dynamika podle životního cyklu – věku dítěte (Bierzová, 2006). I podle Křížkové (2006) péče o dítě leží převážně na ženě. Většina matek si přeje, aby se po jejich návratu do práce zintenzivnila pomoc partnera v péči o dítě, avšak zájem ze strany otců o střídání se v péči o děti s partnerkou

[6] Data byla pořízena z rozsáhlé sociologické analýzy „Rodina 1994“ realizované Sociologickým ústavem AV ČR na 1024 respondentech (reprezentativní soubor respondentů pro Českou republiku) prostřednictvím standardizovaného dotazníku. Výsledky tohoto výzkumu byly komparovány s daty získanými ve 22 zapojených zemí.

v tomto období paradoxně klesá. Bierzová (2006) zase uvádí, že studie ukazují, že původně rovnocenné rozdělení domácích povinností se mění v neprospěch žen poté, co se narodí první dítě.

Čermáková (1997), která se dotazovala na podíl mužů a žen na konkrétních domácích povinnostech, zjistila rozdíly. Ženy se nejméně shodují s muži v otázce údržby domácnosti, polovina žen uvádí, že dělají vše jen ony. Podle žen se významně méně často na těchto činnostech podílejí jejich partneři. Čím vyšší vzdělání mají muž a žena, jak už bylo napsáno dříve, tím častěji se na domácích pracích podílí také muž (Bierzová, 2006; Čermáková, 1997; Křížková, 2006).

Role muže je podle Hochschildové (1997) i českých autorů (Červinková, 2007) konfrontována s postojem společnosti, která ho oceňuje především za to, jak dokáže rodinu zabezpečit, tedy kolik dokáže v práci vydělat. To, do jaké míry pomůže své partnerce s domácími povinnostmi, je podle stereotypů méně významné. Uvědomují si to i ženy, proto na pomoci partnera nelpí. Participace partnera na práci v domácnosti se odvíjí většinou od vnímání povinností ve smyslu genderových přesvědčení, ale také od rozsahu a charakteru povolání partnera.

Hochschildová s Machungovou (2012) na základě hloubkových rozhovorů s padesáti páry, ve kterých se ženy věnovaly časově náročnému zaměstnání, konstatují, že pouze 20 % mužů má skutečný zájem se svými profesně vytíženými ženami sdílet domácí práce a taky tak činí. Zbytek mužů buď účast na domácích povinnostech odmítá proto, že je neumí, nebo čeká a účastní se až na požádání, nebo ženám namísto pomoci v domácnosti nabízí „náhradní“ pomoc například formou psychické podpory, pochvaly či zajištěním dopravy do práce. Autorky hovoří o tzv. druhé směně, která na ženy doma čeká. Matky pracující na plný úvazek a mající předškolní děti věnují navíc – ve srovnání s pracujícími otci – pět až sedm hodin týdně ze svého volného času péči o děti, čímž vzniká tzv. mezera ve volném čase („leisure gap“). Ačkoliv muži častěji hovoří o zapojování se do této druhé směny a vykazují menší oddanost tradičnímu genderovému rozdělení rolí, asi polovina matek (52 %) a třetina otců (34 %) vykazuje známky nestíhání, spěchu, nedostatku spánku a času věnovaného především dětem.

Podobně i Červinková (2007) ve svém kvalitativním výzkumu zaměřeném na ženy vědkyně popisuje, že jsou to spíše ženy, které se podřizují, a to také v důsledku toho, že muži zůstávají rodinnými událostmi spíše nedotčeni, zatímco ženy vedou „podvojnou existenci“ utvářenou rodinnými i institucionálními faktory, které jsou v rozporu. Tolerance a přizpůsobení jsou vyžadovány od obou partnerů, a přestože je podíl domácí práce rovnocenný, větší díl zodpovědnosti, zejména v koordinaci a organizaci aktivit, stále nese žena (Dudová, 2006). Navíc muži mají flexibilnější pracovní dobu než ženy – matky. Přitom pro ženy je flexibilita a možnost využít alternativních způsobů práce, jako např. práce z domova, jednou z klíčových strategií, které by chtěly využívat pro lepší kombinaci pracovních a rodinných povinností (Křížková, 2006).

2.5 Rodičovství v kontextu partnerství

Souvislostmi mezi manželstvím, eventuálně partnerstvím a rodičovstvím se zabýval Belsky (1990). Na základě rešerše mnoha výzkumů shrnuje, že přítomnost malých dětí v rodině podporuje stabilitu vztahu mezi manželi, neboť odpoutává pozornost od manželských neshod. Mezioborové výzkumy ale ukazují, že kvalita partnerského soužití má tendenci klesat s příchodem prvního dítěte a postupně roste až po osamostatňování dětí, kdy se partneři opět soustředí více na sebe. Rodičovství do určité míry také snižuje společenskost partnerů, může docházet k nesouhlasu ohledně výchovy dětí a k rozdílným názorům na podíl dětí při pomoci v domácnosti. Ovlivnění vzniku stresu a partnerské nepohody rodičovstvím je však velmi individuální v závislosti na temperamentu a vlastnostech dětí, eventuálně i handicapu dítěte.

Důležitost dětí v českých rodinách neklesá. Klesá však jejich počet. Za ideální pokládá většina populace stále ještě rodinu se dvěma dětmi. Ženy na dětech závisejí ve větší míře, věnují jim více času a trpí, když dětem něco chybí. Vztah mužů a dětí je méně normativní, méně se od mužů v tomto směru očekává a muži se více orientují na práci či mimo rodinu. Ženě je v české společnosti přiznána „plná komplexita“ (zvládne práci i rodinu). U mužů se apriori předpokládá, že nezvládnou rodinný provoz a plnou odpovědnost za péči a výchovu dětí (Čermáková, 1997). Dochází také ke změně v plánování rodičovství, kdy spatřujeme rozdíly mezi generacemi. V kvalitativním výzkumu zaměřeném na ženy manažerky bylo zjištěno, že starší generace manažerek měla děti v průběhu nebo po absolvování vysoké školy, kdežto mladší generace začínají o dětech uvažovat až kolem 30 let věku po dosažení určité pozice (Dudová et al., 2006). Také sociologický výzkum Chaloupkové (2009), který se zaměřoval na sledování rodinných a profesních drah osob ve věku 18 – 35 let, potvrdil, že vysokoškolské vzdělání je spojeno s manželstvím a rodičovstvím v pozdějším věku a dokonce i s méně normativními životními dráhami, jakými je dráha bezdětných párů a dráha singles.

3 Životní spokojenost

3.1 Vymezení životní spokojenosti v kontextu konceptu osobní pohody

Životní spokojenost má nejblíže k pojmu **osobní pohoda** a je její kognitivní komponentou, tedy vědomým celkovým hodnocením vlastního života, především zdravotního stavu a kvality života (Kožený, Czémy, & Tišanská, 2007). V kontextu osobní pohody bývá velmi často výzkumně operacionalizována[7]. Výzkumy Dienara, Suha, Lucase a Smitha (1999), kteří se konceptem osobní pohody neboli well-beingu dlouhodobě výzkumně zabývali, prokázaly velmi úzkou souvislost životní spokojenosti s dalšími kognitivními složkami osobní pohody, a to se sebehodnocením a spokojeností v subjektivně významných oblastech života, jakými jsou rodina, přátelé, zaměstnání, sociální postavení a ekonomický status. De Neveová a Cooper (1998, in Blatný, Dosedlová, Kebza, & Šolcová, 2005) meta-analýzou 146 výzkumných studií, ve kterých byly testovány vztahy mezi osobní pohodou a osobnostními charakteristikami, dospěli k závěru, že ve 102 případech je osobní pohodou myšlena právě životní spokojenost. Podle Dienera (1984) můžeme osobní pohodu definovat třemi způsoby:

- Standardní definice pojímá osobní pohodu jako získání žádoucí kvality. Toto hledisko vychází s Aristotelova pojmu *eudemonia* – vytoužený stav jedince, který je definován na základě osobních hodnot daného člověka.
- Jiní autoři vymezují osobní pohodu jako svou subjektivní představu dobrého života. V tomto smyslu definuje štěstí například Diener (1984, 543): *„je to globální hodnocení jedincovy kvality života podle jím vybraných kritérií“*. Znamená to, že pro někoho je ideálním stavem žít v luxusu a být bohatý, pro jiného je to rodina a přátelé (Diener, Lucas, 1999).
- Třetí definice vymezuje osobní pohodu jako převahu pozitivního afektu nad negativním (např. Bradburn, 1969, in Campbell, 1976). Toto vymezení pracuje s emocionální stránkou osobní pohody.

Prožitek osobní pohody je většinou dlouhodobým stavem, přestože obsahuje proměnlivé charakteristiky, které se vztahují k aktuálnímu psychickému stavu, změnám nálad a podnětů vnitřního a vnějšího prostředí (Kebza, 2005). Stabilita osobní pohody je určena vlivem vnějších proměnných, především však silnou genetickou determinací (Diener, & Lucas, 1999). Lašek (2004) uvádí, že je pro nás osobní pohoda důležitá z důvodu:

- definice sebe sama v každodenním životě;
- obecné identifikace psychologického zdraví;

[7] V odborné literatuře se setkáváme také s pojmem subjektivní osobní pohoda (subjective well-being), subjektivní spokojenost apod. (Campbell, 1976; Diener, 1984; Diener, & Lucas, 1999).

- motivace k racionálnímu chování: pokud se lidé cítí špatně, motivuje je to tento stav změnit, pokud je jim dobře, chtějí si tento stav uchovat.

Podle Ryffové (2002, in Kebza, 2005; in Slezáčková, 2012) má osobní pohoda celkem šest dimenzí, které jsou současně považovány za její zdroje:

- *sebepřijetí (self-acceptance)*,
- *pozitivní vztahy s druhými lidmi a schopnost empatického vcítění*,
- *zvládání životního prostředí (environmental mastery) a začlenění do života, kompetentnost při zvládání každodenních nároků*,
- *autonomie a nezávislost na hodnocení a očekávání druhých, sebeurčení*,
- *smysl života (purpose in life)*,
- *osobní rozvoj (personál growth)*.

Životní spokojenost je v odborné literatuře často spojována také s **kvalitou života**, je na ní nahlíženo z pohledu pozitivní psychologie a bývá pojímána a interpretována v kontextu bio-psycho-sociálně-spirituálního modelu (Baštecká, & Goldmann, 2001; Campbell, 1976; Diener, 1984; Hnilicová, 2005; Kebza, 2005; Kováč, 2004; Slezáčková, 2012). Podle Aleny Slezáčkové (2012), která je přední představitelkou pozitivní psychologie u nás, je osobní pohoda stavem, kdy se člověku daří a bývá také uváděna v souvislosti s pohodou (well-being), se štěstím (happiness), psychologickým bohatstvím (psychological wealth) a optimálním prospíváním a vzkvétáním (flourishing).

3.2 Osobnostní charakteristiky a životní spokojenost

Nejvíce teorií vysvětluje osobní pohodu prostřednictvím osobnostních charakteristik (Diener, et al., 1999). Podle Wilsona (1967, in Diener, 1984, 542) je spokojeným člověkem ten, „*kdo je mladý, v dobrém zdravotním stavu, dostalo se mu kvalitního vzdělání a výchovy, je dobře finančně hodnocený, extrovertovaný, optimistický, bezstarostný, věřící, ženatý či vdaná, s vysokým sebehodnocením, kvalitním sebepojetím a sebeúctou, vyspělou pracovní morálkou, přiměřenou aspirační úrovní a vysokou inteligencí.*“

Mc Crae a Costa (1991, in Blatný et al., 2005) uvádí, že osobnostní rysy (extroverze, neuroticismus) jsou přetrvávajícími dispozicemi určujícími prožitek osobní pohody. Ostatní osobnostní charakteristiky (přívětivost a svědomitost) mají na osobní pohodu nepřímý dopad zapříčiněný tím, že vedou jedince k tomu, aby se střetával se specifickými životními situacemi, které tuto pohodu ovlivňují. De Neveová a Cooper (1998, in Blatný et al., 2005) realizovali meta

analýzu 146 studií a sloučili celkem 137 charakteristik do 5 širokých rysů, jenž odpovídají dimenzím pětifaktorového modelu osobnosti. Nejbližší vztah osobní pohody byl prokázán k emoční stabilitě a svědomitosti, pak následovala extroverze a přátelskost a nejméně se vztahovala k otevřenosti novým zkušenostem.

Spokojenost se životem je určována rovněž **hodnotovou orientací jedinců** (Blížkovská, 2003; Hnilica, 2005a; Hnilica, 2006; Křížová, 2005). Podle Ingleharta (1990, in Křížová, 2005) probíhá od konce 60. let „tichá revoluce", kdy dochází k obratu k postmaterialistickým hodnotám (rozvoj osobnosti, ochrana životního prostředí, komunikace, mír, participace, dále obrat k pospolitosti, kohezi, citlivosti vůči přírodě, toleranci). Sociolog Zygmunt Bauman (1999, in Křížová, 2005) označuje soudobou společnost jako „tekutou", neboť se vyznačuje nestálostí a turismem. V souladu s touto myšlenkou je pro člověka důležité, aby nebyl nikde „moc hluboko zasazen", pohotově se přizpůsobil změnám a nelpěl na vlastní identitě. Čím více jsou na předních místech hodnotových žebříčků jedinců individualistické hodnoty (budování sociálního postavení, prestiž, svoboda, bohatství, úspěch), tím více se tito lidé ztotožňují s tím, že bohatství a úspěch jsou pro dosažení jejich štěstí nezbytné. Ve výzkumech se ale jejich vliv ukázal jako nespolehlivý a malý (K. Hnilica, Rendlová, Bariekzahyová, & M. Hnilica, 2006). Ve větší míře je životní spokojenost narušována **konfliktem hodnot**, kterým se u nás výzkumně zabýval například Hnilica (2005a). Vlivem konfliktu hodnot dochází ke specifické emocionální, motivační a behaviorální „nepohodě", při dlouhodobém působení i k možnosti vzniku psychosomatických problémů. Konflikt vzniká nejčastěji, jsou-li na prvních dvou místech hodnotového žebříčku *láska* (vzájemnost, závislost, intimita, odpovědnost, péče, nutnost přizpůsobit se) a *sebeurčení* (svoboda, nezávislost, samostatnost a autentičnost). Velmi pravděpodobně nastává nejčastěji v mladé dospělosti, kdy se utváří profesní identita a zároveň se uzavírají trvalé partnerské vztahy (Hnilica, 2005a).

Vůbec nejčastěji je životní spokojenost ověřována ve spojitosti se **sebehodnocením** (Blatný, & Osecká, 1998; Blatný et al., 2005; Diener, 1999; Mohapl, 1992). Variabilita mezi sebehodnocením a osobní pohodou je společná nejvíce z 50 % (Mohapl, 1992). Diener (1984) uvádí korelaci mezi vysokou sebeúctou a životní spokojeností až 0,55, přičemž se tento vztah potvrzuje i pro partnerskou spokojenost, u spokojenosti s pracovním životem je korelace nižší (0,37). Souvislost mezi životní spokojeností a sebehodnocením byla výrazná především v tzv. individualistických společnostech, typických pro euro-americkou kulturu (0,56-0,62) (Diener, 1999). Lucas, Diener a Suh (1999) prokázali, že v těchto společnostech sebepojetí a optimismus korelovaly s osobní pohodou stejně, jako životní spokojenost, pozitivní afekt a negativní afekt (in Diener, & Lucas, 1999). Pozitivní sebehodnocení je dáno především obecnou schopnosti vyrovnat se se životem a výkonovým aspektem chování. V západním světě je kladné hodnocení vlastního

života spjato s rozvíjením vlastního ega, autonomií, sebeprosazováním a úspěchem (Blatný et al., 2005).

Vzhledem k tématu našeho výzkumu jsme se zaměřili také na souvislost životní spokojenosti **se stresem a jeho zvládáním**, kterému se u nás věnovali například Blatný a Osecká (1998). Podle nich lidé s vysokou mírou osobní pohody a spokojenosti upřednostňují především tzv. „příklonové" strategie – *řešení problémů a kognitivní restrukturaci*, naopak nepoužívají strategie odklonové (*sociální izolace, sebeobviňování*). Osoby nespokojené se životem nejčastěji volí *únik do fantazie*. Podle studie Hraby, Lorenze, Lee a Pecháčkové (1995) české ženy, stejně jako Američanky, prožívají vyšší míru distresu než muži. Uvádějí větší sklon k depresi, úzkosti a somatizaci. V USA bylo prokázáno, že ženy stres internalizují (deprese, anxieta, somatizace) a muži externalizují do hostility, což u české populace nebylo zcela prokázáno. Sebeovládání a sociální podpora snižují hostilitu u žen zejména v rodinných problémech, u mužů tlumí problémy v zaměstnání a depresi. Tato zjištění dávají autoři do souvislostí právě s procesem transformace po roce 1989, kdy byl výzkum prováděn.

3.3 Gender a životní spokojenost

Podle Dienera (1984) ženy prožívají více negativních emocí, stejně jako radosti, což je dáno tím, že jsou emocionálnější. Jsou dvakrát depresivnější než muži, ve větší míře somatizují své problémy, současně však jsou i o něco šťastnější (Mookherjeeová, Woodová, Rhodesová a Whelanová, 1989, in Hnilica, 2005b). Rozdíly mezi pohlavími v otázce životní spokojenosti ale nejsou velké, objevuje se však určitá souvislost s věkem. Mladší ženy jsou o něco šťastnější než stejně staří muži. A naopak starší muži jsou spokojenější než starší ženy (Diener, 1984). Podle McCuloughanda a Laurenceau (1998, in Hnilica, 2005b) je spokojenost do padesáti let neměnná a pak se náhle zhoršuje. Ženy jsou nejvíce spokojené ve 40 letech, poté jejich vitalita pozvolna klesá a po 60. roce života je úbytek vitality a sekundárně i životní spokojenosti prudký, a to výrazněji než u mužů. Ženy častěji přenášejí ekonomické nedostatky do spokojenosti. Muži více profitují z vyššího stupně vzdělání a partnerského vztahu (Křížová, 2005).

Někteří výzkumníci spojují životní spokojenost i s androgynními osobnostmi, které nesou znaky maskulinity i feminity. Tito jedinci prožívají větší míru štěstí (Diener, 1984). K podobnému závěru dochází i Kingová (2005). Podle ní osoby s androgynními vlastnostmi žijící v dvoukariérovém partnerství vykazují signifikantně vyšší skór životní spokojenosti, přičemž femininní rodová přesvědčení a očekávání se uplatňují především v partnerské a rodinné sféře života, zatímco maskulinní charakteristiky pomáhají zpracovat aspekty pracovního života, který je často zatěžující. K vysoké životní spokojenosti přispívá i dominance (ta je spojena i s vyšším sebehodnocením), afiliace (spojena především se životní spokojeností) a self-efficacy (člověk se

považuje za schopného zvládat životní situace) (Blatný, & Osecká, 1998). Životní spokojenost je u žen spojena s přívětivostí, afiliací a pozitivním přístupem k novým skutečnostem (Blatný, 2001).

3.4 Partnerská spokojenost

Nejspokojenější lidé mají pevné sociální vazby, rodinné, přátelské i partnerské. Nejdůležitějšími aspekty vztahů jsou: sdílení volnočasových aktivit, sdílení potřeb druhých, dělaní věcí pro druhé. Neméně důležitá je také kooperativní interakce. Argyle a Furnham popsali tři vztahové faktory přispívající k osobní pohodě: *hmotná a instrumentální pomoc, sociální a emocionální opora a běžné zájmy* (1981, in Argyle, 1992). Z výzkumů převážně vyplývá, že ženatí muži a vdané ženy jsou spokojenější než svobodné osoby. S tímto tvrzením nesouhlasilo 24 % mužů a 21 % žen (Čermáková, 1997).

Mohapl (1992) uvádí, že milostný vztah je významným prediktorem subjektivní pohody podobně jako spokojenost s intimním životem. Přítomnost blízké osoby jako zdroje sociální opory úzce koreluje s „trvalým partnerským vztahem“, přičemž vnímání tohoto partnerství jako zdroje sociální opory je silnější v mladém věku (do 30 let) a vyšším věku (nad 51 let). Především mladé ženy vnímají svého partnera jako osobu, na niž se mohou spolehnout. Ve středním věku tuto roli přebírají především děti (Křížová, 2005).

Diener (1984) uvádí, že ve většině studií má partnerství významný pozitivní vliv na prožívanou individuální spokojenost. Jedná se vůbec o jeden z nejsilnějších ukazatelů. Glenn a Weaver (1979, in Diener, 1984) podotýkají, že manželství je prediktorem zejména tehdy, pokud jsou brány v potaz i takové proměnné jako je vzdělání, příjem a zaměstnání. Manželství či partnerské soužití má pozitivní dopad (u žen 41,5%, u mužů 35%) zejména proto, že poskytuje významnou psychickou podporu, jež vede k lepšímu zdraví a delšímu životu. Lidé se o sebe více starají, zdravěji se chovají (přítomnost partnera v domácnosti má preventivní účinek proti špatným návykům), mají svého důvěrníka a tráví spolu svůj volný čas (Argyle, 1992). Obě pohlaví těží z partnerství benefity. Výhody jsou však genderově odlišné – muže chrání manželství před zvýšeným abúzem alkoholu, zatímco ženy před depresemi. Podle Argyla (1999) manželství přispívá u žen více k prožitku štěstí, zatímco u mužů se více odráží v jejich psychickém i fyzickém zdraví. Myers (1999) jmenuje dvě stěžejní příčiny, proč jsou lidé v manželství spokojenější:

- Manželství či kohabitace umožňuje roli partnera a rodiče, které poskytují další zdroj sebeúcty.
- Partneři mají všeobecně tolerantní, podpůrný a důvěrný vztah a méně zažívají samotu. Manželství a partnerství zahrnuje sebeodhalení, tedy vzájemné sdílení předností i záporů, snů i starostí, dobrých i špatných momentů.

Se zajímavou koncepcí „selekce“ přichází Hamplová (2006). Podle ní nejsou lidé spokojeni proto, že žijí v partnerství či manželství, ale proto, že se vyznačují určitými vlastnostmi, jež je k tomu predisponují. Tento efekt však není vědecky podložen, naopak se ukázalo, že svobodní umírají častěji na nemoci způsobené nezdravým životním stylem a nikoliv na genetické choroby.

3.4.1 Ukazatelé partnerské spokojenosti

Úspěch partnerského vztahu bývá psychology často měřen pomocí dvou ukazatelů. *Stabilita vztahu* hodnotí funkčnost a neporušenost partnerství. Druhým indikátorem je *partnerská spokojenost*, která zahrnuje subjektivní vnímání vztahu, pokud jde o konflikty, spokojenost, oddanost partnerovi a pocit štěstí (Benokraitis, 2012; Stanley, 2007).

Spanier (1976, 2001) přichází s koncepcí *partnerského přizpůsobení* (dyadic adjustment), na základě které zkonstruoval v roce 1976 hojně používaný nástroj k měření jeho jednotlivých komponent[8]. Jeho teorie vychází z předpokladu existence čtyř nezávislých dimenzí partnerského přizpůsobení: shoda v důležitých otázkách manželského fungování, partnerská spokojenost, partnerská soudržnost a vyjadřování emocí v partnerském vztahu.

Snyder (1997) konceptualizuje partnerskou spokojenost v negativním smyslu podle míry nespokojenosti a vztahového distresu ve vzájemné komunikaci, ve společně tráveném čase, v rolích v partnerství a v nesouhlasu s nakládáním financí.

N. Benokraitisová (2012) hovoří o partnerské spokojenosti u dlouholetých párů a vypočítává charakteristiky, které tyto dvojice spojují: vzájemný respekt, společné cíle, podporující partner, zaměření na komunikaci a řešení problémů. Autorka si všímá také souvislosti mezi partnerskou spokojeností a shodou mezi partnery. V tomto kontextu uvádí, že podle výzkumů jsou spolu šťastní především lidé s podobnými postoji, hodnotami, přesvědčeními a pocházející z podobného sociálního prostředí ve smyslu etnicity, socioekonomického statusu, víry i vzdělání. Podobnost mezi partnery snižuje pravděpodobnost osobnostních rozdílů, které mohou vést ke vzniku konfliktů a neshod. V naší odborné literatuře zdůraznil význam podobnosti hodnot a životních postojů ve funkčním manželství především I. Plaňava (1994). Společné trávení volného času však není zárukou spokojeného partnerství. Ženy mají tendenci přizpůsobovat se volnočasovým aktivitám muže, což vztahu spíše škodí.

Podle Olsona a Olsonové (2000) je ve vztahu dvou osob důležité překonávání rozdílů. Lidé spokojení v partnerském soužití jsou přizpůsobivější a více ochotni ke kompromisům než ti, kteří

[8] Revizi této metody používáme také my v našem výzkumu. Bližší popis nástroje je uveden kapitole o metodologii ve výzkumné části této dizertační práce.

se snaží partnera ovládat a trvat na svých stanoviscích. Spokojení partneři jsou především dobrými přáteli, důvěrně se znají a jsou si lidsky blízcí. Proto jsou překotná manželství uzavřená v období romantické fáze vztahu náchylná k rozpadu především pro nereálná očekávání, malou míru emoční podpory, sníženou schopnost řešit problémy a nedorozumění (Benokraitis, 2012).

Z hlediska terminologie s partnerskou spokojeností velmi úzce souvisí *partnerská úspěšnost*. Ta je podle Benokraitisové (2012) asociována s několika proměnnými:

- **Podobnost partnerů:** Je důležité, aby partneři měli podobné postoje, hodnoty a přesvědčení. Podobné sociální zázemí (např. etnicita, náboženství, vzdělání) snižuje interpersonální rozdíly, které vedou ke konfliktům a nesouladu. To ovšem úplně neplatí v otázce volného času. Pokud jednoho z partnerů společná aktivita nebaví, vede to k partnerské nespokojenosti.
- **Flexibilita partnerů:** Je prakticky nemožné, aby byli oba partneři naprosto stejní. Jeden z partnerů je například více společenský, nebo má větší organizační nadání než druhý. Šťastné páry se ve větší míře zabývají svými odlišnostmi a snaží se přizpůsobit rozdílům partnera (např. i D. H. Olson, & A. K. Olson, 2000).
- **Pozitivní postoje:** Partneři, kteří se mají bezpodmínečně rádi pro svoje vlastnosti a jsou dobrými přáteli, jsou ve svém partnerství šťastnější. Je to však třeba odlišit od romantického opojení v počátku vztahu.
- **Komunikace a řešení konfliktů:** Ve srovnání s méně spokojenými dvojicemi si šťastná partnerství připouštějí problémy ve vztahu a pracují na jejich řešení. Partneři, kteří spolu šťastně žili přes padesát let, uváděli, že právě včasné řešení konfliktů je klíčem k úspěšnosti jejich vztahu.
- **Emocionální podpora:** Podle spokojených partnerů je emocionální podpora mnohem důležitější než romantická zamilovanost. V kontrastu s emoční podporou je tendence osob nespokojených v partnerství změnit svého partnera tak, aby vyhovoval jejich potřebám. Tato snaha často končí neúspěšně, což vzbuzuje frustraci a zlobu.

3.4.2 Partnerská spokojenost profesně vytížených žen

Naprostá většina studií na toto téma má kvantitativní výzkumný design a komparativní charakter a týká se dvoukariérových partnerství. Zpravidla vychází, že dvoukariérová partnerství zatížená pracovním stresem vykazují menší míru partnerské spokojenosti než partnerství, ve kterých se profesní dráze věnuje pouze jeden z partnerů (K. Minnotte, M. Minnotte, Pedersen, Mannon, & Kiger, 2010; Yogev, 1982). Hochschildová a Machungová (2012) uvádějí, že ženy pracující v povoláních náročných na čas i energii nebývají příliš v partnerství spokojené a častěji se rozhodují pro rozvod či odloučení. Příčinou je především skutečnost, že žena je schopna sama

vydělávat peníze, být nezávislá, má pozitivní sebepojetí a více od muže očekává. V rodině s dětmi ji totiž čeká tzv. druhá směna, v níž je asistence partnera téměř nezbytná. Mullen, Kelley a Kelloway (2008) v souvislosti s profesním zahlcením popisují, že zásahy pracovního života do osobní sféry[9] se projevují zvýšeným stresem a nespokojeností v rodině, v extrémních případech dlouhodobého působení pracovního stresu dokonce i rozpadem rodiny. Z pohledu genderu je negativním vlivem konfliktu práce – rodina více ohrožena partnerská spokojenost žen, zejména pro již zmíněnou mnohočetnost jejich rolí (Mullen et al., 2008; Yogev, 1982). Vztahem práce a partnerského soužití se výzkumně i teoreticky zabýval Barling (1990). Ten poukazuje na skutečnost, že negativní ovlivnění existuje zejména při nadbytku profesních povinností, neboť dochází k omezení času s partnerem a menší účasti na partnerském životě, čímž vzniká interrolový konflikt, který se velmi snadno přeměňuje v partnerskou nespokojenost. Podle autora navíc pozitivní pracovní zkušenosti souvisejí s pozitivním partnerským fungováním, zatímco vysoká míra pracovního stresu způsobuje nepohodu i mezi partnery. Na druhou stranu nezaměstnanost či nedostatečné profesní naplnění jsou spojovány s větší závislostí na partnerovi.

Studie Sweeta a Moena (2004)[10] se zaměřila na srovnání dvojic, v nichž oba partneři pracují v akademické profesi na stejné univerzitě, s páry, kde je akademikem pouze jeden z partnerů. Navzdory dosavadním závěrům o zvýšené náchylnosti dvoukariérových partnerství ke stresu a partnerské nepohodě se v tomto výzkumu realizovaném se 276 dvojicemi ukázalo, že zaměstnávání partnerů na stejném pracovišti je výhodné jak pro samotné partnery, tak i pro dané instituce. Spolupracující akademické páry dosahovaly vyšších profesních kvalit, méně často docházelo k upřednostňování profesní dráhy jednoho z partnerů a vykazovaly větší profesní spokojenost. Muži žijící v akademickém partnerství častěji pociťovali uspokojení v rodinné oblasti a ženy byly zase spokojenější v partnerství.

Partnerskou a manželskou spokojeností u dvoukariérových partnerství v souvislosti s egalitárním rozdělením rolí a genderovou ideologií se ve své dizertaci zabývala také Kingová (2005)[11]. Autorka zjistila, že jedinci s feminní, maskulinní, či indiferentní genderovou rolí jsou ve svém dvoukariérovém partnerství signifikantně méně spokojeni, než jedinci androgynní. Autorka tento výsledek vysvětluje tím, že androgynní jedinci mají od svých rolí velmi podobné očekávání, které se blíží jejich skutečným povinnostem doma i v práci.

[9] Tzv. work – family conflict (WFC).
[10] Hlavní metodou sběru dat byl strukturovaný telefonický dotazník opatřený škálou, který se zaměřoval na oblasti odpracovaných hodin, pocitu úspěchu v práci i v soukromí, partnerskou spokojenost, spokojenost s rodinným životem a konflikty rodina-práce a práce-rodina.
[11] Výzkumu se účastnilo 70 jednotlivců žijících v dvoukariérových partnerstvích. Jednalo se o kvantitativní výzkum zaměřený na ověřování vztahu mezi genderovou ideologií (zjišťovanou metodou BSRI jako v našem výzkumu), napětím vyplývajícím z gender role a konfliktu práce- rodina, manželskou a životní spokojeností.

Minnotte et al. (2010) zkoumali ovlivnění partnerské spokojenosti konfliktem práce – rodina a příslušnou genderovou ideologií[12] u dvoukariérových partnerství. Ukázalo se, že tradiční postoj k genderovým rolím pozitivně souvisí s partnerskou spokojeností žen a zmírňuje dopad konfliktu práce-rodina. Ženy zastávající rovnocenné genderové role dosahovaly nižší spokojenosti i tehdy, když konflikt práce – rodina prožívaly jen v malé míře. Negativní efekt konfliktu práce – rodina na partnerskou spokojenost se u těchto žen projevoval mnohem silněji než u žen zastávajících tradiční stanovisko. Hall (1972) a Holmstromová (1972) ale naopak potvrdili větší míru sdílení, radosti a také partnerské spokojenosti u těchto párů. Mullen et al. (2008) konstatují, že profesní spokojenost je velmi úzce spjata se spokojeností v partnerství a s pozitivně prožívaným rodičovstvím. Lee a Doherty (2007) ve svém kvantitativním výzkumu zkoumali, do jaké míry je spokojenost v partnerství ovlivněna časovou náročností profese ženy a zapojením partnera do rodičovství. Zjistili, že v partnerstvích, v nichž je žena profesně vytížena, roste partnerská spokojenost u obou partnerů úměrně se zapojením otce do péče o potomka.

3.5 Profesní spokojenost

Slezáčková (2012) hodnotí vztah mezi štěstím a prací jako oboustranný: profese člověku pomáhá posilovat celkový pocit životní spokojeosti skrze dodávání sebedůvěry a udržování vztahů s druhými lidmi na jedné straně, současně spokojenost pozitivně ovlivňuje pracovní výkon člověka na straně druhé. Pracovní spokojenost a celková životní spokojenost mají podle dlouhodobých výzkumů Dienera (1984) poměrně nízkou korelaci (0.37). Hnilica (2004, 2005b, 2006) shledává největší pracovní spokojenost u vědeckých a odborných pracovníků, neboť jejich pracovní činnost je charakterizovaná autonomií, komplexností úkolů a minimální mírou stereotypu a rutiny. Pracovníci ve službách a obchodu a pomocné nekvalifikované síly vykazují střední míru spokojenosti a průměrnou frekvenci zdravotních problémů. Na opačném pólu se nacházejí řemeslníci, obsluha strojů a zařízení s rutinní aktivitou – ti jsou nejméně spokojení a nejvíce si stěžují na zdravotní problémy. Rutinizace práce přispívá ke zmírnění stresu u povolání, které jsou velmi náročná (například zdravotníci), u méně náročných povolání může být jeho hlavním zdrojem. Matlinová (1993) konstatuje, že ženy jsou v práci spokojenější než muži navzdory tomu, že mají nižší platy navzdory stejným odpracovaným hodinám, charakteru zaměstnání a pracovním zkušenostem. Argyle (1999) poukazuje na to, že muži jsou v práci více nespokojení, zatímco ženy častěji trpí absencí bližších vztahů na pracovišti. Profesně jsou ovšem ženy šťastnější než muži. Obě pohlaví vykazují největší spokojenost v důchodu. Podle Dienera (1984) má jasný devastující vliv má na celkový pocit osobní pohody především nezaměstnanost. Studie zaměřená na výběrový soubor 244 lékařů a lékařek žijících v dvoukariérových partnerstvích (Swanson, & Power, 1999)

[12] Páry byly rozděleny na muže a ženy s tradičním postojem k genderovým rolím a na muže a ženy zastávající „rovnostářské“ tzv. egalitární rozdělení povinností a zájmů u obou pohlaví.

vyvrací předpokládanou představu, že partnerská a profesní spokojenost je v důsledku náročného slaďování osobního a profesního záležitostí pouze pracujících žen. Muži vnímali své zaměstnání jako stresovější a méně uspokojující než ženy lékařky. Muži také častěji označovali práci za zdroj konfliktu s partnerem.

Pracovní spokojenost významně souvisí se stresem. Hlavním zdrojem profesního stresu jsou především časové nároky, vlastní očekávání a očekávání okolí, finanční zadlužení a narušené interpersonální vztahy (Archer, Keever, Gordon, & Archer, 1991, in Powers, Myers, Tingle, & Powers, 2004).

3.5.1 Profesní spokojenost pracovně vytížených žen

Hochschildová (1997) na základě vlastních výzkumných pozorování uvádí, že celých 85 % žen se v práci cítí „jako doma“. Velmi často se jedná o pracující matky. Je to dáno tím, že zde nacházejí více emocionální podpory než u své rodiny. Pracovní prostředí je často provázáno také s přátelskými vztahy a sociální podporou. Čtyřicet sedm procent tázaných akademických pracovnic odpovídá, že má nejvíce přátel právě v práci, 16 % ve svém sousedství a 6 % ve své farnosti. Můžeme tedy konstatovat, že dochází k pozoruhodnému jevu, kdy se priorita některých jedinců přesunuje do oblasti práce, která se stává zdrojem přátelství, seberealizace, životního smyslu a dokonce i relaxace. Naopak domov je místem obtěžkaným problémy, nároky dětí a partnera a pocity ztráty kontroly. Hochschildová (1997) i Kiecolt (2003) hovoří o **kulturním obratu**, který znamená, že procento lidí, kteří jsou spokojenější v oblasti práce než na poli rodiny v západních kulturách roste. Podle uvedených autorů dochází k tomu, že pracovní spokojenost ve společnosti roste rychleji nebo také klesá pomaleji než partnerská a rodinná spokojenost. K tomuto zjištění dochází i longitudinální studie, v níž bylo zapojeno 24 243 respondentů a data byla sbírána v letech 1973 – 1994. Současně však neustále dochází k tomu, že ženy pracují v typicky ženských zaměstnáních, které nejsou příliš placená, mají zde malou autoritu a málo příležitostí k povýšení. Pokud ženy dosáhnou pozice v typicky mužské profesi, s mnohem menší pravděpodobností než muži dosahují vyšších funkcí a častěji ze zaměstnání odcházejí (Kiecolt, 2003).

Hochschildová (1997) rovněž naznačuje, že ženy zvládají spolu s pracovními povinnostmi mnohem větší objem práce než muži. Pečující role matky a manželky je natolik zatěžující, že často dochází k pracovnímu přetížení. Přesto však tendence najít si práci na rozdíl od mužů rapidně roste, což Hochschildová vysvětluje měnící se genderovou rolí u žen.

Na základě výzkumu realizovaného s 51 lékařkami formou krátkého rozhovoru a dotazníku[13] bylo zjištěno, že tyto ženy dosahují nižší profesní spokojenosti a častěji opouštějí své zaměstnání, pokud jsou nuceny zkrátit svůj pracovní úvazek kvůli mateřským povinnostem. Současně jsou méně spokojené se svými mateřskými kvalitami. Bylo tedy potvrzeno, že profesní spokojenost a tendence odejít ze zaměstnání velmi úzce souvisí s kvalitou rodinného života (Barnett, Gareis, & Carr, 2005).

3.5.2 Spokojenost s dosaženým vzděláním v kontextu pracovní spokojenosti

Křížová (2005) zjistila, že vzdělání má na životní spokojenost vliv spíše zprostředkovaný přes jiné proměnné (příjem, výhodnější zaměstnání). Vyšší vzdělání snižuje riziko působení zátěžových faktorů, jakými jsou osamělost, ekonomická krize, zdravotní potíže, či zklamání způsobené druhým člověkem. Tento protektivní vliv je patrný především u mužské populace. U žen se výše vzdělání promítla i do oblastí zvládání prostředí, vztahů s druhými a do pocitu sebepřijetí.

Křížová (2005) uvádí, že zdraví a životní spokojenost pozitivně koreluje se stupněm vzdělání a výší příjmů. Opačná klesající tendence se objevuje jen výjimečně, což je dáno tím, že rostou naše nároky, které nemohou byt nikdy úplně uspokojeny ve světě omezujících příležitostí a omezených zdrojů. To vede k frustraci a nižší životní spokojenosti. Křížová například popisuje americký sociální fenomén, kdy se životní spokojenost u bílé populace s rostoucím vzděláním zvyšuje, zatímco u hispánské populace klesá, neboť v důsledku sociálních stereotypů i přes snahu věnovanou studiu nedochází k posunu ve společenském žebříčku. Hnilica (2006) zase popisuje, že čím vyššího vzdělání jedinec dosáhl, tím méně může být při stejných příjmech spokojen.

V našich kulturních podmínkách má vzdělání větší vliv než příjmy, což je zapříčiněno nerovností v přístupu ke vzdělání u starší a střední generace (Hnilica, 2006). V minulém politickém režimu byla souvislost mezi vzděláním a příjmem minimální, neboť jednotlivé příjmové skupiny se takřka nelišily. V druhé polovině devadesátých let se tato korelace zvedla až na 0.65 (Kebza, 2005).

3.5.3 Životní spokojenost a příjem

Jestliže porovnáváme příjem s životní spokojeností, je důležité kontrolovat i jiné faktory, jako například vzdělání (Diener, 1984). Souvislost mezi spokojeností a penězi není jednoznačná, více se však projevuje v chudých zemích. Platí pravidlo, že lidé zažívají osobní pohodu, pokud

[13] Rozhovor i dotazník obsahovaly otázky na výši platu, počet odpracovaných hodin týdně, pracovní spokojenost, harmonogram práce apod.

mají zajištěny alespoň základní životní potřeby (Blatný et al., 2005; Diener, 1984). Pokud je dosaženo této hranice, příjem ztrácí svoji naléhavost, ale začínají se objevovat další nové proměnné, které na životní spokojenost dopadají: společenský status, moc a sociální srovnávání (Mohapl, 1992). Vyšší mzda či plat však může mít dopad spíše negativní. Podle Dienera (1984) se tak děje především v důsledku sociálního srovnávání. Vyšší příjmy také korespondují s rostoucím znečištěním, pracovním zatížením a stresem, které životní spokojenost narušují.

Obecně však platí, že spokojenost roste s vyšší ekonomickou úrovní, přičemž zvýšení ekonomické úrovně ve společnosti nevede k nárůstu počtu spokojenějších lidí (Diener et al, 1999, Hnilica et al., 2006). Mnohé studie prokázaly, že na životní spokojenost nemá vliv pouze kupní síla a velikost příjmu, ale i celková distribuce peněz, tedy, jak často jsou příjmy vypláceny a zda jsou stejné, či kolísají (Diener, 1984).

4 Slaďování rodinného a profesního života a konflikt rolí

4.1 Rovnováha životních oblastí (work life balance)

V současné době se objevují studie a publikace, které zvažují vzájemnou balanci či disbalanci časových nároků rodinného a pracovního života, tedy dvou dominantních oblastí života většiny dospělých lidí (např. Clark, 2001; Grőpel, 2006; Korabik, Lero, & Whitehead, 2008). Tento vztah je zprostředkován potřebou afiliace a výkonu. Jednostranná preference jedné oblasti vede k zanedbávání druhé oblasti, což má jednoznačný dopad na spokojenost se životem (Grőpel, 2006). Clarková (2001) definuje balanci, či **rovnováhu životních oblastí** jako spokojenost a dobré fungování v práci s minimem rolových konfliktů. Tento teoretický konstrukt sestává s celkem pěti aspektů. Pracovní spokojenost, příslušnost k profesi, spokojenost s domácností a rodinné fungování spolu vzájemně souvisí a ovlivňují se. Pátým aspektem je rolový konflikt, jehož existence je na ostatních jmenovaných fasetách nezávislá.

Problematika rovnováhy mezi prací a osobním životem, tzv. work – life balance, byla u nás zkoumána především sociology v souvislosti s budováním kariéry v profesích náročných časově i z hlediska pracovního nasazení, kam autoři řadí i akademická povolání (Šaldová, 2007; Tupá, 2007; Vohlídalová, 2011). Z psychologů se rovnováhou základních životních oblastí jako jeden z prvních zabýval slovenský psycholog žijící v Německu, Peter Gröpel (Gröpel, 2006, 2007; Gröpel, & Dovičovičová, 2012; Gröpel, Kuhl, 2009). Proces vedoucí k rovnováze obou hlavních životních oblastí je označován jako slaďování, skloubení či harmonizace práce a osobního, resp. rodinného života (např. Čermáková, Hašková, Křížková, Linková, & Maříková, 2002; Čermáková, Hašková, Křížková Linková Radimská, & Řeháčková, 2002).

Na začátku kapitoly je však přesto důležité uvést, že české ženy patří v rámci Evropy k pracovně nejvytíženějším. Tvoří polovinu pracující populace a polovina z nich pracuje déle jak 40 hodin týdně (Český statistický úřad, 2011; Dudová et al., 2006). I když je jejich podíl na české zaměstnanosti poloviční, nejsou české ženy na trhu práce zdaleka tak úspěšné jako muži. V měřítku vedoucích a řídících pozic a mezd, jimiž je práce hodnocena, je jejich úspěšnost poloviční. Ženy vysokoškolačky dostávají v průměru za svou práci nejnižší podíl průměrného platu mužů ze všech kategorií dokončeného vzdělání. Další faktory jako výrazně platově strukturovaná hierarchie kompetencí, odpovědnost, rolí, vzájemná podpora mužů a vytváření mužských sítí vlivu na pracovišti i mimo něj a vedle toho marginalizace žen hrají právě u nejvíce vzdělaných žen mnohem významnější roli než v ostatních kategoriích (Křížková, 2002a)[14]. Clarková (2001) uvádí, že rovnováha životních oblastí negativně souvisí s počtem dětí, je častěji narušována v případě

[14] Manažérky ovšem nejsou placeny podle tarifních mezd jako akademické pracovnice.

dvoukariérových partnerství a klesá s množstvím hodin strávených v práci, tedy s profesním zatížením.

Kingová (2005) v literární rešerši ke své dizertační práci uvádí pozitivní a negativní dopady slaďování osobního a profesního života jedinců žijících v dvoukariérovém manželství. Negativními důsledky napětí způsobeného dvojí rolí jsou syndrom vyhoření, úbytek profesní a rodinní pohody (well-being), pracovní a životní nespokojenost, častá nemocnost, depresivita a distres v manželství. Autorka však odkazuje také na výzkumy mapující benefity získané úspěšnou harmonizací práce a rodiny (např. Baruch, & Barnett, 1986, in King, 2005). Jsou jimi větší pocit nezávislosti, lepší sebepřijetí, vyšší míra sebeúcty, bohatší sociální kontakty, pocit finančního zabezpečení a větší možnosti pro rodinu.

4.2 Konflikt rolí

Podle Gröpela (2006) se nerovnováha pracovní a osobní oblasti projevuje hned na několika rovinách. V oblasti profese dochází ke zvýšené pracovní absenci, snížené produktivitě a pracovní nespokojenosti. Osobní důsledky jsou však mnohem větší: zvýšená míra stresu, psychosomatických poruch, problémové požívání alkoholu, zvýšená depresivita, snížená spokojenost se životem, snížená kvalita rodinného života, zvýšený počet rodinných konfliktů a problémy v sociálních vztazích. Konflikt mezi nároky vyplývajícími z pracovní a osobní, resp. rodinné oblasti je označován jako rolový či interrolový konflikt. V literatuře se vyskytuje hlavně ve dvou podobách: jako konflikt práce – rodina (work – family conflict, WFC), jehož zdrojem jsou pracovní nároky zasahující do rodinného života, a jako konflikt rodina – práce (family – work conflict, FWC), kdy rodinné povinnosti znesnadňují plnění pracovních úkolů (Gareis, Barnett, Ertel, & Berkman, 2009; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996; Voydanoff, 2005).

Konflikt rolí je velmi často spojován s dvoukariérovými partnerstvími obecně (např. Gareis et al., 2009; Gilbert, 1993; King, 2005), ale i s páry pracujícími v konkrétních povoláních, např. lékaři (Barnett et al., 2005; A. Powers, Myers, Tingle, & J. Powers, 2004; Swanson, & Power, 1999; Szilvia, 2008), manažeři (Hochschild, 1997; Křížková, 2002a; Křížková, 2007), ale také právě akademici (Fox, Fonseca, Bao, Jacobs, & Winslow, 2004; King, 2005; Vohlídalová, 2010, 2011, 2013; Wyss, & Tai, 2010). Barnett a Rivers (1996) upozornili na to, že až 75 % párů s dvojí kariérou manifestuje problémy ve zvládání rodinných a profesních povinností.

Swansonová a Power (1999) na základě svého kvantitativního výzkumu realizovaného s lékaři žijícími v dvoukariérových partnerstvích uvádějí, že pracovní stres má větší vliv na rodinný život, než by tomu bylo opačně. Ženy se přitom v míře zasažení konfliktem práce-rodina, ale ani rodina-práce téměř nelišily. Konflikt práce – rodina přispívá ke konfliktu v manželství či

partnerství u obou pohlaví, zatímco konflikt rodina – práce podněcuje k partnerskému konfliktu pouze u žen. Hlavním zdrojem konfliktu je především časová pohotovost (být neustále připraven k pracovní aktivitě), oddanost práci a zasahování pracovních povinností do rodinného života.

Dříve zmíněný výzkum Zábrodské a Blatného (2005) přináší zajímavý výsledek, že pro české dívky už v období adolescence je žádoucí být stejně feminní (tzn. něžná, jemná a pečující) a současně maskulinní (tzn. smělá, průbojná a nezávislá). Z této skutečnosti lze vyvodit zcela zřejmý rozpor mezi zaměřením na sociální vztahy a individualismus, který se v naší kultuře začíná objevovat. Odráží to tzv. dvojí roli současné ženy pohybující se neustále mezi světem rodiny a zaměstnání, tedy dvěma dichotomickými světy, v nichž je třeba projevovat se odlišně (Havelková, 2005, in Zábrodská, Blatný, 2005).

4.2.1 Konflikt rolí u profesně vytížených žen/ v akademickém povolání

Nároky spojené s profesí na jedné straně a kvalita partnerského vztahu a spokojenost s ním na straně druhé se u profesně vytížených žen vzájemně ovlivňují. Vohlídalová (2006) došla k závěru, že v rámci časově náročných profesí jsou to právě ženy pracující na pozici vědeckých a odborných duševních pracovníků, které uvádějí jako nejčastější důvod rozchodu s partnerem vlastní profesní život.

Jak ukazují nejnovější studie u nás realizované především Sociologickým ústavem Akademie věd, akademická profese představuje výrazné časové, ale i psychické a rolové zatížení (Červinková, 2007; Havelková, 2007; Linková, 2007; Šaldová, 2007; Tupá, 2007; Vohlídalová, 2011). Nároky vyplývají především z té skutečnosti, že očekávání od vzdělaných žen jsou protikladná: měly by být oddány práci stejně jako muži a současně by v duchu tradic měly upřednostňovat rodinu (Coser, & Rokoff, 1971). Podobně i Vohlídalová (2011) zmiňuje, že ženy vědkyně stojí mezi dvěma systémy hodnot. Na jedné straně stojí institucionální podmínky a obecná ideologie manželství, které se zasazují o to, aby žena byla s dítětem doma co nejdéle a pečovala o domácnost, na druhé straně jejich profese vyžaduje rychlý návrat do zaměstnání. Pokud se rozhodnou pro delší pauzu, jejich profesní role je zpochybňována.

Ačkoli je pracovní doba v akademické sféře flexibilní, tlak na výkon sílí a ženy běžně pracují, jak již bylo řečeno, i ve svém volnu. Práce v akademické sféře obvykle přesahuje běžnou pracovní dobu a důraz na výkon a výsledky vzhledem k narůstající konkurenceschopnosti a rostoucím požadavkům rok od roku sílí. Přispívá k tomu i nutnost neustále se vzdělávat. Socioložka M. Linková (2007) upozorňuje, že i čas strávený s dítětem doma znamená pro ženu pracující v akademické oblasti vlastně jakýsi nežádoucí výpadek. O zásazích tohoto typu práce do soukromého života se zmiňují mnohé další autorky (Červinková, 2007; Linková, 2007; Šaldová,

2007). Vědecký harmonogram je tak „našlapaný“, že vlastně ani neexistuje vhodný čas, kdy mít například dítě, neboť pro ženu to téměř vždy znamená omezení, zpomalení, výpadek. Akademická profesní dráha vzhledem k časové náročnosti a různorodosti aktivit (od publikačních výstupů přes výuku až po grantovou činnost) a taky například vzhledem k nutnosti sledovat obor a snaze nevypadnout z rozjetého „akademického vlaku“ zasahuje do soukromého života (Červinková, 2007; Linková, 2007; Šaldová, 2007). Proto je pro ženy akademičky velmi obtížné být úspěšné v práci i v soukromí a zařídit se tak, aby ani jedna z těchto oblastí nestrádala.

K obtížnému zvládání dvojí role ženy pracující v akademickém povolání může přispívat i nevole partnera akceptovat důsledky pracovního vytížení ženy, které se mohou v partnerském a rodinném životě projevovat menším množstvím času a péče. Z hlediska genderových stereotypů může muž negativně prožívat ohrožení stále hluboce zakořeněné tradiční role muže a ženy v manželství, ztrátu moci a výsady muže jako živitele. Na druhou stranu partner pro ženu obvykle znamená významnou oporu a pomoc, jak všechny nároky osobního i pracovního života zvládat. Na úspěšnou akademickou dráhu ženy lze tedy pohlížet jako na významný posun v možnostech její seberealizace, zároveň však také jako na možný zdroj vlastního rolového konfliktu a konfliktu s partnerem.

4.3 Překážky v pracovním uplatňování ženy

Podkapitolu věnovanou překážkám a úskalím, kterým jsou ženy v náročných povoláních vystaveny, lze pojímat jako uvedení do poměrně širokého tématu slaďování profesní a rodinné oblasti, jimž se zabýváme dále, a kterému je náš výzkum věnován především. Většina studií tuto tématiku nazývá problémem, což zřejmě odráží skutečný stav věci, ženy se například nazývají „netypickými“ vědkyněmi, protože mají dvě malé děti, nastupují do práce na částečný úvazek, fixního závazku v grantu se vzhledem k anticipovanému rodičovství brání a ani ony samy často nevědí, zda u akademické dráhy zůstanou. Červinková (2007) v reakci na tuto situaci ale nabádá ke změně nahlížení a posunutí otázky skloubení profesního a rodinného života ve směru k oběma partnerům, tedy aby se o slaďování přemýšlelo jako o sdílené zodpovědnosti a radosti obou partnerů.

Překážky v pracovním uplatnění ženy spatřujeme především na třech úrovních: genderová specifika a znevýhodnění, s tím velmi úzce související nerovné pozice žen na trhu práce, kdy struktura trhu práce a zaměstnavatelská politika vyhovuje spíše mužům a konečně třetí úskalí spojená s péčí o děti a domácnost, kterým se dále v této kapitole věnujeme nejrozsáhleji[15]. Znevýhodnění popisovaná na těchto třech úrovních jsou vzájemně velmi úzce propojená. Nejvíce

[15] Rešerše tématu k uvedeným třem oblastem, včetně současných výzkumů a teorií, jsou mapovány v následujících třech podkapitolách (4.3.1, 4.3.2, 4.3.3).

znevýhodněné podle kvalitativního výzkumu realizovaného Sociologickým ústavem AV ČR jsou ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku, a ženy po mateřské dovolené. Pouze necelá pětina žen a třetina mužů nemají problém s harmonizací pracovní a rodinné zátěže (Křížková, Maříková, Hašková, Bierzová, 2006). Podobně i Červinková (2007) uvádí, že otázku slaďování soukromého a profesního života tématizovaly zejména vědkyně v souvislosti se skutečným či potenciálním mateřstvím a s návratem do práce po rodičovské dovolené.

4.3.1 Genderová specifika a stereotypy

Genderové rozdíly se postupně stírají, mužské a ženské role v manželství jsou symetrické a zastupitelné. Přesto se zdá, že tato skutečnost je v praxi výhodnější pro ženy, zatímco muži preferují tradiční pojetí role ženy jako matky a hospodyně, jak to potvrzují i výzkumné závěry Čermákové, Maříkové, Šanderové a Tučka (2000). I ženy vysokoškolačky mající děti například podle výzkumu Křížkové et al. (2006) samy sebe situují spíše do „domácího" prostoru a nevysokých pracovních pozic.

Podle Dudové (2006) jsou ženy nuceny zvládat současně staré i nové oblasti povinností, přičemž muži vnímají situaci jako nespravedlivý útok na své pozice, pociťuji ztrátu toho, o čem jsou přesvědčeni, že patří jim a jen s obtížemi se vzdávají svých výsad. Níže jsou uvedeny aspekty vycházející právě z genderových specifik, které ženám slaďování dvojí role znesnadňují.

Placená práce je zdrojem mužské identity, statusu a mocenské pozice. Mužům jejich zaměstnání nepřináší pouze materiální a sociální pohodlí, nebo příležitost k vykonávání moci, ale jedná se primárně o nástroj pro osobní projekt hledání smyslu sebe sama. Zaměstnání muži dává sociální nálepku, která určuje to, jak jej budou vnímat ostatní. Placená práce byla v historii řízena a organizována muži, proto má zásadní vliv na definici maskulinity a je kulturně spjata s hodnotami „správného mužství". Zatímco ženy konstruují svou osobní a sociální identitu ve více oblastech zároveň, pro muže je převažujícím zdrojem identity právě vykonávaná placená práce. Profesionální identita ovládá i ostatní složky jejich osobní identity: otcovství je mnoha muži chápáno jako povinnost ekonomicky zajistit své děti a rodinu. Muži se v zaměstnání přestávají cítit bezpečně, zejména na nižších pozicích jsou z nárůstu nejistoty viněny ženy společně s programy zajišťujícími rovné příležitosti obou pohlaví (Dudová et al., 2006).

Z hlediska hlubinné psychologie se na tomto místě nabízí vysvětlení v podobě **obtížnějšího přijímání „ženskosti" u mužů**. Zatímco ženám současná společnost umožňuje přijímat mužský aspekt své identity prostřednictvím profesního uplatnění a regulace mateřství, přijetí ženskosti bezprostředně ohrožuje mužskou identitu, neboť samy ženy jsou těmi, kdo se od tradičních hodnot distancují a stávají se silnějšími a sebevědomějšími. Ženy navíc chtějí mít doma „opravdového

mužského“, což od muže vyžaduje zralost, kdy nestačí imponovat pouze svým dosavadním statusem, ale musí navíc uznat i nutnost tolerance a rovnoprávnosti (Poněšický, 2012).

Podle Bierzové (2006) jsou ženy daleko diferencovanější v rámci svých životních voleb, které jsou u nich určeny především přítomností dětí a vzděláním. Čím je žena vzdělanější, tím více se orientuje i mimo rodinu a naopak (Bierzová, 2006; Čermáková, 1997; Křížková, 2006). **Genderová dělba rolí v rodině a stereotypy** jsou však hluboce zažité a mění se jen pomalu. Tyto stereotypy fungují běžně nejen v pracovních a rodinných strukturách, ale nevyhýbají se myšlení a jednání českých žen. Jde o hluboký neřešený konflikt mezi tím, co žena dělá (tj. pracuje) a mezi tím, co si myslí, že by měla dělat, aby to bylo správné (tj. být doma a pečovat o rodinu). Genderová asymetrie zpochybňuje v mnoha rodinách právě úlohu otce, manžela a hlavy rodiny. V konečném důsledku neřešení této otázky determinuje negativně sociální vztahy v rodině, což neprospívá nikomu (Čermáková, 1997). Faktem také zůstává, že kariéra ženy byla v české společnosti dlouhodobě spjata s nepříznivými obsahy a asociována s „kariéristkou“, se kterou se ženy neztotožňují (Křížková, & Helšusová, 2002). Křížková (2002) ve své případové studii věnované ženám manažerkám také uvádí, že tyto ženy raději volí strategii nemluvit o svých úspěších s manželem, a to proto, aby udržely partnerovu představu o nutnosti a přirozenosti nastavení genderových vztahů. Zakořeněnost genderových stereotypů potvrzuje i fakt, že si muži podle výzkumu Čermákové (1997) ve více jak padesáti procentech přejí, aby žena byla doma co nejvíce. Na plný úvazek by pak většina žen pracovala jen před sňatkem a po odchodu dětí. Tento model kritizuje většina západních žen, neboť pro ně znamená ztrátu kontaktů, kontinuity, kvalifikace a kariéry. Vnitřně se ovšem ženy na své role dívají mužskou optikou. Přijímají dominantní většinový názor na funkci rodiny v životě ženy. Své reprodukční schopnosti považují za překážku toho, aby mohly zaujmout tytéž pozice ve společnosti, jako zaujímají muži. Podle Dudové, Křížkové a Fischlové (2006) jsou ženy tradičním předpokladem, podle kterého otec živí rodinu, zákonitě brzděny, jak už bude uvedeno v rámci kapitoly zabývající se překážkami v profesním uplatnění ženy. Musí tedy jít proti všeobecně zavedeným a respektovaným pořádkům, skousnout nejen negativní pohled veřejného mínění, ale i pocit viny.

Tupá (2007) si všímá uplatňování genderových stereotypů i v odlišném přístupu vyučujících k dívkám a chlapcům už prakticky od dětství, kdy je rozdíl v míře pozornosti, důvěry, ale i v předsudcích[16], se kterými se dívky a chlapci v různých oborech setkávají.

Genderové stereotypy velmi úzce souvisí s **očekáváním společnosti**. Už jen samotné přisuzování problematiky slaďování dvou životních oblastí ženám může mít dalekosáhlé důsledky. Podle Červinkové (2007) to vede k předpokladu, že muži jsou se svoji rolí živitele rodiny a

[16] Autorka jako příklad uvádí předsudky týkající se „dívek v technických oborech“, či o stereotypy o „píli dívek a talentu chlapců“.

„občasného“ táty spokojeni a role matky a otce jsou předem jasně definované a oddělené. Řešením by podle autorky bylo přestat přemýšlet o této problematice jako o ryze ženské, což v praxi například znamená nevnímat infrastrukturu školek jako určenou ženám, ale jako pomáhající párům, kde se oba partneři věnují své profesi. Určitou roli hrají rovněž očekávání od žen a **výsadní postavení mateřství** v současné společnosti. Ženy i muži v České republice jsou dominantně přesvědčeni o tom, že aby žena dosáhla plného osobního uspokojení, musí mít děti (European Value Survey – ČR, 1991,1999, in Linková, 2007).

Z pohledu teorie genderových stereotypů se nabízí i jiné vysvětlení. Stereotypy řadí **skromnost** k feminním vlastnostem, proto ženy na rozdíl od soukromého života na veřejnosti své kvality obzvláště maskulinní povahy moc nezdůrazňují. Jak navíc bylo zmíněno výše v podkapitole věnující se typicky ženským charakteristikám, ženy mají tendenci prezentovat se především v přítomnosti subjektivně atraktivních mužů svými feminními vlastnostmi a úspěchy (Lippa, 2009).

Podle Badinterové (2004) stojí za diskriminací žen **biologická odlišnost** obou pohlaví, které se v socializačním procesu stává největším kritériem kategorizace – nutí vnímat lidské bytosti ve vzájemném protikladu. Ženství je odvozováno od schopnosti stát se matkou, proto se žena definuje na základě toho, co je, a nikoliv tím, čím by chtěla být. Muž je zase vnímán na základě toho, co dělá a nikoliv na základě toho, co je. Toto „biologické určení“ platí pouze pro ženy. Mateřství je ženiným osudem, kdežto otcovství je mužovou volbou. Pokud je mateřství ženinou podstatou, pak žena, která mateřství odmítá, není normální. Z tohoto předpokladu mohou vyplývat jednak sociální důsledky (např. odsuzování dobrovolně bezdětných matek) nebo individuální nepříjemné reakce (pocit viny, výčitky atd.).

4.3.2 Nerovná pozice žen na trhu práce

Podle Linkové (2007) jsou trh práce obecně a veřejné instituce včetně univerzit postaveny na lineární perspektivě budování profesní pozice a dráhy vycházející z mužské zkušenosti a nepočítající s odpovědností za péči o závislé osoby a za starost o domácnost. Možnost kariérního rozvoje je u žen zpomalena výpadkem spojeným s péčí o děti. Podle Dudové et al. (2006) jsou pro ženy – manažerky brzdami v profesní dráze především **diskriminační praktiky**, například místa rezervovaná mužům, očekávání mateřské u žen, předpoklad, že ženy jsou méně schopné a výkonné, a malá možnost spolupráce s muži. I další kvalitativní výzkumy českých sociologů[17] potvrdily, že muži a ženy nejsou na trhu práce vnímáni jako rovnocenná pracovní síla. Ženy mají

[17] Výzkumy Muži a ženy na trhu práce (1995), Muži a ženy s vysokoškolským diplomem (1998) realizované Sociologickým ústavem AV ČR. Šetření mělo za cíl přinést empirickou evidenci pro srovnání pracovních a sociálních podmínek mužů a žen, a to zejména vzhledem k pracovním a vzdělanostním nerovnostem a stereotypům vnímání gender. Metodou sběru dat byl standardizovaný rozhovor a velikost výběrového souboru byla 1 908, z toho 947 žen a 961 mužů.

ztížený již samotný nástup na trh práce. Zatímco celá polovina žen (52,1%) se setkala při přijímání do zaměstnání s otázkami týkajícími se rodinného života (plánování dětí apod.), více než 80 % mužů se s nimi nesetkalo. Muži jsou tedy stále vnímáni jako svobodní, zcela disponibilní pro práci a nepředpokládá se u nich zatížení starostmi o rodinu v takové míře jako u žen (Křížková et al., 2006). Matlinová (1993) uvádí, že se ženy setkávají s diskriminací především tehdy, když je zaměstnavatel příliš ovlivněn stereotypy, nebo pokud žena žádá o genderově nevhodnou pracovní pozici, či je příliš ambiciózní. Podle rozsáhlého výzkumu Čermákové (1997)[18] se již s patriarchálním typem rodiny, kde by muž byl výhradním živitelem rodiny, takřka nesetkáváme a žena se na placené práci podílí s časového hlediska stejně jako muž. Zátěž spočívá v očekávání, že jeden z rodičů bude mít práci, kterou lze kombinovat s rodinnými povinnostmi. Asymetrie dělby práce v rodině a při výchově dětí jednoznačně více postihuje ženy. Komplementarita rolí je jednostranně výhodnější pro muže.

Podle Křížkové a Vohlídalové (2002) byly ženy po roce 1989 z trhu práce vytlačovány nucenými předčasnými odchody do důchodu a prodloužením rodičovského příspěvku na 4 roky. Trvalému a rovnoprávnému začlenění žen na trh práce brání příliš dlouhá rodičovská „dovolená", nedostupná zařízení pro péči o děti do tří let, předsudky o nutnosti dlouhodobé přítomnosti matky s dítětem v domácnosti nejlépe do tří let věku dítěte, které účinně konzervuje **rodinná politika a neflexibilní trh práce**, jenž je k rodině a rodičovství v zásadě nepřátelský. Negativním důsledkem této politiky je také odkládání rodičovství do pozdějšího věku.

Podle Možného (2003) je v České republice sociální klima a hodnotové vzorce, z nichž vyrůstá **rozdělení rolí** v rodině stále velmi **konzervativní**. Model sdílené péče se zde prosazuje jen pozvolna: bez ohledu na to, že se ženám otevřely podobně jako mužům nové životní příležitosti uplatnění, převládají – na rozdíl od řady zemí západní Evropy – nadále tradiční normy určující dělbu rolí v rodině. Muži jsou obecně (přes určité posuny) ve srovnání s jinými zeměmi méně ochotni se na péči o děti podílet.

Se zajímavou koncepcí přichází sociologové (např. Badinterová, 2004; Hakimová, 2006; Mason, Goulden, 2002), kteří hovoří o **„teorii skleněného stropu."** Podle této teorie ženy nepostupují do vyšších pozic, i když je jich početně víc. Předpokladem je, že ženy vycházejí z ideologické bitvy vítězně a muži se cítí být ženami svrháváni z trůnu, dezorientováni, zatrpklí i znepokojení. Feminismus vládne morálním vlivem a mocí, která umožňuje svalovat všechnu vinu na muže. Muži si proto žárlivě střeží ekonomickou a finanční moc, která je nezbytnou podmínkou pro získání další moci. I když jsou ženy vzdělanější než muži (např. ve Francii je poměr studujících dívek a chlapců 12:10), ženy zaměstnané na plný úvazek mají zpravidla vyšší vzdělání než muži,

[18] Viz str. 27

přesto je počet nezaměstnaných žen je stále vyšší a při stejném stupni vzdělání se mzdové rozdíly stále prohlubují v neprospěch žen (Badinterová, 2004).

Podle Becka a Beckové – Gernscheimové (1995) jsou **požadavky pracovního trhu a partnerského a rodinného života ve své podstatě protichůdné**: pracovní trh vyžaduje, aby jedinec nebyl vázán soukromými závazky, ale aby se přizpůsobil požadavkům zaměstnavatele. I u žen se nadále očekává, že svoji profesní dráhu podřídí rodinným a partnerským zájmům, jelikož jakmile oba partneři kladou své profesní zájmy na první místo, uspokojivý partnerský a rodinný život je za stávajících podmínek pracovního trhu takřka nemožný. Zrovnoprávnění žen by pro muže znamenalo rezignaci na svůj profesní život. Muži proto většinou nejsou schopni změnit své rodinné a partnerské chování, což vede k distabilizaci partnerského vztahu. Partnerské problémy jsou tak vnímány jako soukromé selhání, v rovině sociologické je to ovšem protichůdnost a neslučitelnost pracovních a rodinných požadavků.

Úspěšná profesní dráha, resp. kariéra ženy byla v našich podmínkách dlouho spojena s negativní konotací a asociována s **„kariérismem“** (viz také Křížková, & Helšusová, 2002). Křížková (2002) ve své případové studii věnované ženám – manažerkám uvádí, že tyto ženy raději nemluví o svých pracovních úspěších s manželi, a sice proto, aby nenarušily partnerovu představu o přirozenosti nastavení genderových vztahů. S tím zřejmě souvisí i tzv. „vykupování úspěchu“, které uvádí Havelková (2007). Čím je žena úspěšnější, tím více se snaží zdůrazňovat vlastní feminitu, včetně vykonávání typicky ženských prací.

Heilman, Wallen, Fuchs a Tamkins (2004, in Lippa, 2009) na základě svého výzkumu realizovaného ve Spojených státech amerických hovoří o tom, že profesně úspěšné ženy čelí **dvojitému tlaku**, který se mužů netýká. Dokládají to přetrvávajícími rozdíly v platech mužů a žen a rostoucím zastoupením žen v řídících pozicích. Platové rozdíly jsou podle autorů stále věcí stereotypů, žena je považována za méně kompetentní, zejména v typicky mužských zaměstnáních. Pokud jsou ženy v těchto pozicích, vykazují i typicky mužské vlastnosti, jakými jsou soutěživost, asertivita a dominance, ostatní je však chápou jako nepříjemné, agresivní a nefeminní.

4.3.3 Problematické slaďování profesního a rodinného života

Hlavní překážky, se kterými se ženy potýkají při budování profesní dráhy v manažerské a obecně kvalifikačně a časově náročné profesi souvisí s rodinnými povinnostmi. Soukromý život (rodina, děti, domácnost) představuje klíčovou oblast kariérních bariér, ve kterých se muži i ženy radikálně liší. Muži sice také řeší otázku slaďování práce a rodiny, ale diametrálně odlišným způsobem. Ženy proto mají menší možnosti postupu, musí prokázat větší výkon než muži (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006).

Jak bude zmíněno dále, v rámci Evropy máme 7. nejnižší podíl žen ve vědeckých pozicích (Český statistický úřad, 2011). Zde je na místě propojení ze závěry výše zmíněných autorek, které se zabývaly profesní drahou manažerek a které zjistily, že z velké míry je takto nízký podíl žen dán jejich soukromým životem a obtížností sladit péči o rodiny s úspěšnou manažerskou kariérou, u které se podobně jako u akademické dráhy předpokládá trávení dlouhých přesčasových hodin v zaměstnání a ničím nepřerušovaná (stabilní) profesní kariéra (Dudová et al., 2006). Již zmíněný neustálý důraz na výkon, soutěživost a maximální flexibilitu v rámci akademické dráhy, rostoucí požadavky (nutnost zahraničních stáží, důraz na publikační činnost), ale i touha po založení rodiny i pozdější nároky spojené se zkombinováním profesního a rodinného života zřejmě odrazují ženy v mladší a střední dospělosti od této volby. Jak uvádí Marta Vohlídalová (2011), ženy tak stojí mezi **dvěma odlišnými systémy hodnot**. Na úspěšnou akademickou dráhu ženy lze tedy pohlížet jako na významný posun v možnostech její seberealizace, zároveň však také jako na možný zdroj rolového konfliktu a konfliktu s partnerem.

Ženy na rozdíl od mužů prožívají **„dvojí dilema“**, jak je popsáno i v kapitolách věnujícím se konfliktu hodnot u vytížených žen a specifikám akademické profese u žen. Jedná se o dilema týkající se přerušení kariéry a založení rodiny. Na jedné straně dominuje úzkost z pocitu „ujíždějícího“ vlaku, kdy je biologicky nutné mít dítě co nejdříve, na druhou stranu se objevují nové možnosti profesního růstu a variability práce, které se zdají být pro další setrvání v akademické pozici takřka nezbytné. Existuje zde jakási vnitřní rozpolcenost mezi dosavadní zkušeností, že roli vědkyni je nutné věnovat všechen čas, současně představou sebe jako matky, která chce plnou péči věnovat své rodině (Červinková, 2007).

Hochschildová (1997) popisuje zajímavý fenomén. Většina žen s dítětem i mužů z hlediska vlastních preferencí výrazně upřednostňuje vlastní rodinu před prací, přesto jen málo pracujících rodičů využívá flexibilní pracovní dobu, otcovskou dovolenou a jiné možnosti tzv. family friendly politiky, kterou americká společnost umožňuje. Z hlediska chování dochází k opaku. Rodinný život bývá obětován práci. Zatímco práci je věnována energie, organizování, oddanost a dosahují se prostřednictvím ní životní cíle, v rámci rodinného života vzniká tlak projevující se stresem, delegováním úkolů, odkládáním, segmentací rodinných událostí a činností a přehnaným organizování. **Hranice mezi rodinným a pracovním životem** se stávají čím dál více **propustné.** V důsledku zahlcujících pracovních nároků dochází poměrně často dokonce k upozaďování potřeb rodiny a dětí[19]. Hochschildová (1997) hovoří o emočním asketismu.

V současnosti obecně vznikají **nové požadavky na zaměstnance** – nutnost být k dispozici, nepravidelná pracovní doba, variabilita v organizaci práce a diverzita úkolů, důraz na inovaci

[19] Autorka ve svém výzkumu zaměřeném na zaměstnance prosperující a inovativní firmy uvádí, že 27 % pracujících zaměstnanců majících děti ve věku od 6 do 13 let uvádí jako primární způsob péče o děti to, že se hlídají prakticky samy.

řešení, motivaci a týmovou spolupráci. To vše přináší nejistotu pracovní pozice, stres působený krátkodobými i dlouhodobými změnami a enormní zvýšení náročnosti kombinace pracovní a rodinné zátěže (Nešpor, & Večerník, 2006).

Ti, kdo jsou úspěšní ve své snaze sladit práci a rodinu v životě, se diferencují podle toho, jaké strategie k tomu využívají. Na základě tohoto předpokladu lze také odvodit, co je nejčastěji příčinou neúspěšného slaďování. Výzkumně se této problematice věnovala Alena Křížková (2006). Ukázalo se, že muži spoléhají více na partnerskou dělbu práce a péče o děti a domácnost, ženy zase na vstřícnost zaměstnavatele, využití služeb a dalších osob. Využití flexibilních forem zaměstnání je pak strategií, kterou za řešení problémů s kombinací práce a rodiny považují zejména ti, kdo jsou v této snaze neúspěšní. To ukazuje na velmi **nízkou dostupnost takových flexibilních forem zaměstnání**, které by vyhovovaly rodičům v jejich potřebě sladit pracovní a rodinné povinnosti.

4.4 Strategie slaďování rodinného a profesního života

Šaldová (2007) upozorňuje na složitost terminologie. V literárních pramenech se setkáváme s pojmy *harmonizace práce a soukromé sféry* a *slaďováním obou oblastí*, což lze považovat za synonyma. Kromě propojování bývá zmiňováno rovněž *oddělování těchto dvou vzájemně velmi závislých sfér*. Gröpel (2006) uvádí, že věcí budoucího výzkumu je identifikovat činitele, které podporují či brání dosahování rovnováhy životních oblastí. Dosavadní studie potvrdily pozitivní dopad zaměstnaneckých programů a flexibilní pracovní doby, zaměření na osobní strategie a osobnostní proměnné však stále citelně chybí.

4.4.1 Individuální strategie slaďování rodinného a profesního života

Strategie slaďování soukromého a profesního života byly popsány spíše ze sociologické perspektivy, zatímco psychologické strategie zvládání profese, která se svým charakterem blíží specifické akademické činnosti, chybí. Podle Dudové et al. (2006), které se výzkumně zabývaly tématikou slaďování profese u žen manažerek, není rozhodující gender, region, či odvětví práce, ale spíše celkový přístup k práci, motivace a životní hodnoty. Strategie žen jsou podle Tupé (2007) vysoce individuální: pro někoho jsou děti důvodem odchodu z vědy, pro jinou ženu naopak inspirací k práci a pro další výzvou dostát role dobré matky a současně kvalitní vědkyně. Dudová et al. (2006) rozdělily strategie slaďování rodinného a profesního života právě na základě preferencí žen na základě dřívější kategorizace Hakimové (2000):

- **Ženy orientované na rodinu**: dítě je vnímáno jako možnost přesměrovat svůj život a dochází k odklonu od stávající profese. Tato strategie není příliš častá.

- **Ženy adaptabilní**: určitou část života věnují dětem, zbytek se intenzivně věnují práci. Zde hraje roli časové podmínění, v různých obdobích života převládají různé preference a názory a postoje žen se mohou měnit. Jejich momentální zařazení je navíc podmíněno nejen preferencemi, ale také vnějšími podmínkami a strukturními překážkami. Starší generace nastupuje kariéru až poté, co děti odrostly (tyto ženy měly děti brzy po absolvování vysoké školy). Třicátnice volí možnost nejdříve vybudovat určitou pozici a zkušenosti a pak zůstat doma s dětmi.
- **Ženy orientované na práci**: budují kariéru i s dětmi, nejčastěji nastupují jen na krátkou mateřskou, pak částečně delegují péči i na ostatní osoby (babičky, au-pair). Mateřství může mít i pozitivní dopad na jejich kariéru, učí je novým dovednostem a poskytuje jim nové zkušenosti.

Velmi podobně uvažuje i Křížková (2002a), podle které ženy vytvářejí individuální strategie, které však v důsledku daných společenských podmínek představují na daném pracovišti více méně podobné dráhy a možnosti. Dochází k popírání diskriminace žen, řešení problému načasováním mateřství a rezignací na řešení genderového konfiktu. Střetem a řešením jsou i jednotlivé fáze, kterými většina žen na náročných profesních pozicích projde. Fáze řešení znamená volbu a nastartování dlouhodobé strategie, která může mít několik obecných variant, které se částečně shodují se strategiemi definovanými Hakimovou (viz výše):

- rezignace na kariéru;
- rezignace na rodinu – u nás tato varianta existuje zatím spíše spolu s přispěním dalších okolností, které vedou k bezdětnosti (např. Tupá, 2007);
- preference práce nebo rodiny při současné snaze zvládat oboje;
- kompromis práce a rodiny nejčastěji ve formě individuální dohody se zaměstnavatelem o určitém typu flexibility.

Vohlídalová (2011) hovoří o konkrétním kroku, který ženy vědkyně pro úspěšné slaďování rodiny a zaměstnání učinily, a tím je rychlejší návrat do zaměstnání, než jsou standardní tři roky rodičovské dovolené. Podle doby, kterou ženy strávily na mateřské či rodičovské dovolené, je rozděluje do tří skupin:

- Návrat po půlroční mateřské dovolené na plný úvazek: šlo většinou o mladé vědkyně.
- Návrat přibližně po prvním roku věku dítěte: týkal se mladší, ale především starší generace žen akademiček.
- Návrat po dvou a více letech: jednalo se především o mladší vědkyně. Starší vědkyně mající děti v 70. a 80. letech tak činily zcela výjimečně zpravidla po druhém dítěti a vybudování určité profesní pozice.

Některé strategie vedoucí k pracovní spokojenosti popisuje Diener (Diener, Biswas-Diener, 2008, in Slezáčková, 2012), podle kterého je důležité, aby se lidé uplatňovali v takové profesi, jenž je v souladu s jejich osobností, zájmem a smyslem. Kromě vnějších faktorů (např. výše platu, vzdálenost od domova, pracovní doba), je třeba se při výběru zaměstnání zajímat také o vnitřní aspekty, například postoj k dané pracovní činnosti.

4.4.2 Strategie slaďování rodinného a profesního života v partnerství

Hlavní rozdíl z hlediska toho, co pomáhá a podporuje muže a ženy v profesní dráze, spočívá v úloze soukromé sféry jejich života a jejího vlivu na pracovní život. Pro obě pohlaví je motivující **podpora partnera**. Pro muže to ale znamená pečující manželku zajišťující chod domácnosti, u ženy to znamená mít partnera, se kterým může hovořit o své práci, konzultovat s ním rozhodnutí a očekávat od něj podíl na domácích povinnostech (Dudová et al., 2006).

Aktuální trend harmonizace profesního a osobního života však posunuje tuto otázku k oběma partnerům a směřuje myšlenku společného slaďování ke sdílené zodpovědnosti, která vede k radosti obou partnerů (Červinková, 2007). Závěry z rozsáhlého kvalitativního výzkumu Sociologického ústavu AV ČR rovněž dokládají, že i muži, kteří jsou s kombinací práce a rodiny ve svém životě spokojeni, se spoléhají na partnerskou dělbu práce, což často znamená převzetí odpovědnosti za domácnost jejich partnerkou (Křížková, 2006). Kolektiv amerických autorů (Minnotte et al., 2010) svým kvantitativním výzkumem potvrdil hypotézu, že pokud oba partneři zastávají **rovnocenný postoj ve smyslu sdílení rolí v domácnosti a tolerance k pracovnímu vytížení partnera**, je partnerská spokojenost signifikantně vyšší a oba partneři významně méně prožívají konflikt práce – rodina. Kvalitativní studie zaměřená na ženy manažerky rovněž ukázala shodu mezi ženami na tom, že vedle sebe potřebují mít někoho, kdo bude jejich pracovní vytížení respektovat a pomůže jim v soukromém životě. Cílem žen je fungující rodina, tzn. mít partnera, který je podporou a pomáhá s péčí o děti a domácnost, čímž ženě umožňuje budování kariéry. Pokud takového partnera nenajdou, jsou tyto ženy často ochotné žít i samy, než aby podstupovaly kompromisy (Dudová et al., 2006).

Podle Křížkové (2006) je pro současné rodiče nejdůležitější strategií, jak zvládat kombinaci pracovní a rodinné zátěže **partnerská dělba práce a odpovědnosti**. V industrializovaných a ekonomicky rozvinutých společnostech se muži v posledních letech stále více účastní výchovy dětí, ovšem největší nápor péče je stále na ženách. Podle Lippy (2009) otcové tráví s dětmi stejný čas, ale matky jsou zodpovědné za nutné úkoly (péče o nemocné dítě, domácí práce a výchova dětí). Biologická danost u žen (těhotenství a kojení) zaručuje větší časovou i energetickou investici do

dětí. Muži dle výzkumu přiznávají otcům větší podíl na péči než ženy. Čím je dítě mladší, tím častěji si s ním hraje matka (Bierzová, 2006).

Podle výzkumných zjištění Křížkové et al. (2006) ženy ve srovnání s muži sice stále v menší míře usilují o přijetí vyšší pozice a možnosti pracovat v zahraničí, ale ženy s vyšším vzděláním se orientují výrazně na seberealizaci prostřednictvím práce (nejen rodiny) a stále více se tak svým postojem přibližují ke skupině mužů. Tyto ženy nejméně často plánují odchod do domácnosti. Rozdíly v profesních aspiracích mezi muži a ženami s nejvyšším vzděláním jsou mnohem menší, než rozdíly u skupin s nejnižším vzděláním. Tým autorek rovněž došel k závěru, že u části vysokoškoláků mužů jsou aspirace i ambice nejvyšší ve směru k práci, ale současně i k rodině. Vzdělání muži tedy uvažují i ve smyslu rodiny, což usnadňuje ženám, aby se věnovaly kariéře, neboť **tolerance** jejich partnerů je vyšší.

4.4.3 Strategie slaďování rodinného a profesního života v rámci pomoci s rodičovstvím

Pomoc prarodičů využívají rodiny s velmi malými dětmi, i s těmi poněkud odrostlejšími poměrně často – asi ve 45 % rodin využívají tuto pomoc alespoň na hodinu denně. Rodiče jen neradi svěřují děti do 4 let do péče veřejných institucí a převládá domácí péče. Starší děti v 17 % navštěvují mateřskou školu. Soukromou placenou péči nevyužívají příliš často – jen 2 % z nich (Bierzová, 2006). Podle Vohlídalové (2011) je přítomnost prarodičů, zejména babiček, pro současné mladé vědkyně doslova podmínkou jejich časného návratu do práce. Vlivem nefungující veřejné sféry (nedostatek školek a takřka neexistence jeslí) se péče o děti přesunuje do oblasti soukromé.

Ukázalo se, že ohledně **placené pomoci v domácnosti** je česká společnost stále spíše konzervativní, neboť dochází k subjektivnímu pocitu narušování soukromí a vyvolávání pocitu viny z nezvládnutí domácích povinností (Dudová et al., 2006). Druhým důvodem nevyužívání placeného hlídání jsou značné finanční náklady (Vohlídalová, 2011).

4.4.4 Širší společenské změny podporující slaďování rodinného a profesního života

Stávající podmínky v naší společnosti jsou pro ženy stále spíše nevýhodné (intenzivnější a kratší kariérní dráha, vysoké pracovní a časové nároky stěžují kombinaci práce a rodiny). Britští autoři Rob Fofree a Nigel Nicholson (1994) ale očekávají **změnu v prioritách u muže**. Podle nich profese již nebude mužům poskytovat takové uspokojení jako dříve a budou klást větší důraz na soukromý život. Pro ženy by pak mělo být snazší najít si partnera, který nebude svými prioritami ohrožovat jejich seberealizaci a profesní dráhu. Zhoršené podmínky navíc vyústí v poznání, že **dvě kariéry v rodině představují pojistku v době pracovní nejistoty**.

5 Akademická profese

5.1 Současná specifika a rizika akademické profese

Cidlinská a Linková (2013) uvádějí, že přestože se v průběhu let měnila organizace a role vědy, předobraz vědy jako poslání, kterému člověk musí vše podřídit, neustále udržuje své výsadní postavení. Normalizovaná vědecká dráha je ustanovena v pořadí doktorské studium – postdoktorské stáže – samostatná pozice. Tato lineární nepřerušovaná perspektiva vychází z maskulinní představy pracovní dráhy ukotvené v soukromé sféře, která je zajištěna tradičně manželkou.

Enders a Teichler (1999, 2), kteří se výzkumně věnovali mezinárodnímu srovnání akademického povolání, hovoří o tom, že ve všech zemích existují podobné tlaky: *„Na jedné straně je to napětí, spojené s typickými znaky profese vysokoškolského učitele, které tvoří komplexnost úkolů, které plní, vysoké nároky na jeho činnost, povětšině velká nejistota profesního úspěchu, šance a rizika plynoucí z velké tvůrčí svobody a v neposlední řadě i neexistence cest k získání odborné kvalifikace, zaručujících budoucí úspěšnost. Na druhé straně se i vnější podmínky povolání vysokoškolského učitele jeví mezinárodně jako podobné… Jde například o náznaky ztráty vážnosti učitelstva vysokých škol, o obtíže zvládání rostoucího počtu studentů, o trend projevující se ve zhoršování pracovních podmínek stejně jako o stoupající tlak na vykazování evidentních výsledků odborné činnosti.“*

Uvedení autoři rovněž vymezují sedm typických ambivalencí akademického povolání:

- **Nabytí významnosti akademické funkce**, čehož důkazem je rostoucí počet studujících **vs. podhodnocování akademiků** v důsledku finančních problémů vysokého školství. S tím souvisí zvýšený důraz na zdůvodňování aktivit a všeobecná ztráta sociální exkluzivity akademické profese.

- **Akademické povolání jako jedno z nejsvobodnějších a nezávislých** s malým množstvím pokynů, předpisů a důrazem na tvůrčí volnost **vs. rostoucí omezení svobody** ze strany státních institucí, či vedení prostřednictvím systémů hodnocení, specifikací publikačních výstupů apod.

- **Rostoucí počet studentů jako zvýšení významu akademické profese a důležité kritérium řízení vysokého školství vs.** jako **zdroj dodatečné zátěže, snížení kvality výuky, diverzifikace vysokého školství** a zmenšení společných rysů postavení a úkolů vysokoškolského učitele.

- **Komplexnost pracovní náplně vysokoškolského** pedagoga, kdy by výuka měla být podněcována výzkumem a naopak **vs. nevyváženost činností** vlivem stimulačních a sankčních mechanismů (evaluace, tlak na publikační činnost apod.).

- **Povolání spojené s vysokými ambicemi podněcujícími cílevědomost** k profesní činnosti **vs.** velký **důraz na úspěšnost** způsobující napětí, frustraci a pochybnosti z obtížně rozpoznatelných úspěchů a mezivýsledků a vedoucí k nadnesenému vystavování domnělých úspěchů na obdiv. Velký význam titulů, projevů úcty ve vědě a hektická aktivita doprovázející prezentaci polohotových výsledků je projevem **obtížného vyrovnávání se s tímto napětím**.

- **Důraz na samostatnost vysokoškolského učitele vs. omezení samostatnosti a navyšování tlaku** v důsledku omezené nabídky zaměstnání pro vysoce kvalifikované osoby oproti zbylé populaci na dobu určitou, či výrazným omezením kompetencí samosprávy mezi profesory a mladšími kolegy.

- **Akademická profese zdůrazňuje pokrok vyvolaný systematickým věděním** a učením se **vs.** v reálném čase se **lpí na předsystémových modalitách a prokazování úspěchů** (Ph.D., habilitace) než na postupném zrání a podílení se na procesu.

Z výzkumu realizovaného Cidlinskou a Linkovou (2013) vyplynulo, že mužům i ženám vadí především **rigidita akademického systému**, která nedovoluje zvolení individuální cesty podle vlastních preferencí a možností. Osoby vstupující do akademického světa nelákají jen vedoucí pozice, které si spojují s aktuálním manažerským trendem ve vědě a množstvím byrokracie. Dochází k vymezování „dělání kariéry“, jež je kladeno do protikladu s „děláním vědy“, od které spíše odvádí.

Akademické povolání bylo vždy spojováno s velkou úctou a jeho vykonávání bylo pro jedince doslova posláním. Současné výzkumy realizované například Sociologickým ústavem AV ČR (např. Cidlinská, & Linková, 2013; Vohlídalová, 2013), ale dokládají určitý obrat, kdy mladí vědci již **nepovažují vědu za poslání** a jediné naplnění života. Je to dáno tím, že vědecký trh práce představuje velkou nejistotu. Neustále klesá množství stálých pozic vědeckých pracovníku, které jsou nahrazovány nejistými postdoktorskými pozicemi s vysokou nutností mobility. Vohlídalová (2013) v rozhovorech s vědci a vědkyněmi různého věkového spektra zachytila jejich znepokojení nad tím, že se věda stala z poslání byznysem, který je charakteristický dravým prostředím a enormní konkurencí. Přestože docházelo ke ztížení akademické mobility, starší vědci líčí takřka idylické vzpomínky na dobu před rokem 1989, kdy nebyl vyvíjen tlak na publikování a věda se dělala *„dobrovolně a s láskou. “*

Vohlídalová (2013), která realizovala společná interview s akademickými páry, konstatuje, že ve všech případech je akademická činnost spojována s **pracovním přetížením**. Naprosto běžná je mezi vědci praktika, kdy přes den působí a učí na univerzitách a teprve po pracovní době, večer, o víkendech a dovolených dochází na „skutečnou" vědu a publikování. To přispívá k „rozostřování" hranic mezi soukromým a pracovním časem v neprospěch soukromého života, což přispívá k vysoké míře stresu v obou oblastech. Dudová (2008) hovoří o tzv. „kolonizaci" soukromého světa světem práce, kvůli čemuž vykonávají práci za nepřiměřeně nízký plat, který neodpovídá jejich kvalifikaci a narušuje ostatní sféry jejich života. Hochshildová (1997) dává do kontextu tzv. časově bezvýchodnou situaci (tzv. time bind) ve vědě s celkovým stavem západní společnosti, v níž se stala práce ústřední hodnotou. Muži i ženy o vědě hovoří jako o *„bezbřehé činnosti, která nemá konce, kolonizuje veškerý pracovní i soukromý čas a má tendenci se nekontrolovaně rozpínat"* (Vohlídalová, 2013, 101). Přesto se však ve srovnání s jinými méně kvalifikovanými povoláními (např. Dudová, 2008) zdá, že je kolonizace soukromého života u akademických pracovníků alespoň částečně kompenzována jistou autonomií a dobrou pracovní perspektivou.

V následující podkapitole bude flexibilita práce zmiňována především jako jedno z nejdůležitějších pozitiv a motivů, proč do ní ženy vstupují. Je však důležité zmínit například **ambivalentní postoj** vědkyň **k částečnému úvazku** pozorovaný Vohlídalovou (2011, 2013), kdy je chápan současně jako jedinečná možnost udržet kontakt se zaměstnáním a vědou, na druhou stranu je prezentován názor, že věda se na částečný úvazek dělat nedá. Flexibilita práce bývá navíc často považována za flexibilitu negativní, tedy nutnost pracovat kdekoliv a kdykoliv (Cidlinská, 2011). Tzv. flexibilizace práce totiž podle Dudové (2008) vede k celé řadě stresujících a negativních aspektů, například k pohotovosti k práci v různých denních i nočních hodinách, k dlouhé přítomnosti na pracovišti, ale také zkracování úvazků za účelem snižování nákladů pro zaměstnavatele. Především však velmi úzce souvisí se snižováním jistoty práce.

5.2 Ženy v akademických povoláních

5.2.1 Vstup žen do světa vědy a jejich zastoupení

Americké autorky Ferberová a Loebová (1997), ale i česká socioložka Linková, Cidlinská, Tenglerová, Vohlídalová a Červinková (2013) popisují, že vstup žen do vědeckých pozic byl komplikovaný už od jeho počátku. První ženy na univerzitách se začínají objevovat kolem roku 1800 v Americe. Počet žen na univerzitách začal pozvolna stoupat až kolem roku 1920 (Stephan, & Kassis, 1997). Ještě v polovině minulého století však byla ženská akademická dráha znevažovaná a nebyla považována za normální.

Když ženy v 19. století začaly bojovat o přístup ke vzdělání a do vědecké profese, začaly se objevovat teorie o tom, že intelektuální činnost povede ženy k hysterii a naruší jejich mateřské funkce. Ačkoliv tyto přímé stereotypy udržující ženy mimo laboratoře a vědecká pracoviště jsou již dnes minulostí, neustále se především v oblasti přírodních, medicínských a psychologických věd setkáváme s hledáním genderových rozdílů. Na přelomu 19. a 20. století byl ženám povolen vstup na univerzity a do vědecké profese. Věda a výzkum se staly předmětem politického zájmu zejména v souvislosti se světovými válkami. Vzdělanostní úroveň žen se za posledních 150 let výrazně proměnila a dnes ženy představují více než polovinu studujících na vysokých školách (Linková et al., 2013).

Česká republika vykazuje zajímavý demografický trend: ačkoliv podíl vysokoškolaček za posledních deset let převýšil podíl mužů vysokoškoláků (ze 47 % v roce 2001 vzrostl na 56 % v roce 2011), pro akademickou dráhu se stále rozhoduje přibližně o polovinu méně žen než mužů. V rámci Evropy máme 7. nejnižší podíl žen ve vědeckých pozicích (Český statistický úřad, 2011). Tenglerová (2011) uvádí, že zastoupení žen mezi osobami s odpovídající kvalifikací se pohybuje v blízkosti 50 %. Linková et al. (2013) podobně hovoří o dorovnávání zastoupení mužů a žen mezi studujícími a absolventy doktorských programů. Zatímco v roce 2001 tvořily ženy pouze 36 % lidí s ukončeným doktorátem, v roce 2010 to bylo již 43 % žen. Ve srovnání se Spojenými státy americkými je u nás procento žen s doktorským titulem stále nízké (Ferber, & Hoffman, 1997; Ferber, & Loeb, 1997)[20]. Přesto jich v oblasti výzkumu nakonec pracuje jen 31 % a na pozici vědeckých pracovnic jen 26 %. Podíl vědkyň od roku 2001 neroste, přestože se navyšuje počet absolventek vysokoškolského a doktorského studia. Tyto ženy navíc pracují především v těch oborech, které nejsou tolik finančně podporované jako obory technického a podnikatelského sektoru, kde je zastoupení žen vůbec nejnižší (Tenglerová, 2011).

V rámci „horizontálního“ rozložení se ženy uplatňují nejčastěji v tzv. měkkých oborech, tedy v sociálních a humanitních vědách. Z hlediska sektoru nejméně často působí v podnikatelské sféře (15 % výzkumníků), nejčastěji pak v neziskovém (38 %) a vládním (37 %) sektoru (Linková et al., 2013; Tenglerová, 2011). Podobný trend horizontálního rozložení uvádí i zahraniční, konkrétně americké studie, ve které výběrový soubor tvořili členové 22 univerzit v Illinois. Podlé tohoto výzkumu nejméně žen pracuje v inženýrství (1,3 %), biologických (5,4 %), fyzikálních a matematických vědách (6,0 %). Naopak ženy byly nejvíce zastoupeny v pedagogických a ekonomických vědách (19,7 %), v humanitních vědách (17,3 %) a ve zdravotnictví (Ferber, & Loeb, 1997)[21]. Další zahraniční studie (např. Mason, & Goulden, 2002) toto rozložení potvrzují.

[20] Autorky zjistily, že ze všech zaměstnanců univerzit tvoří 54 % ženy s dosaženým doktorským titulem ve srovnání se 71 % mužů.

[21] Procentem zastoupení uvedeným v závorce je na rozdíl od předchozího výzkumu vyjádřen podíl z počtu všech žen pracujících na univerzitách v Illinois, např. 1,3 % žen pracuje ze všech 100 % v inženýrství.

Podle výzkumu realizovaného na Massachusetts Institute of Technology pouze sedm ze šestnácti univerzitních profesorek mělo děti. Většina vědkyň, které jsou současně i matkami, dosahovalo spíše nižších pozic (Mason, & Goulden, 2002). Z hlediska „vertikálního" pohledu Pell (2012), ale i čeští autoři, např. Linková et al. (2013) používají termín „děravé potrubí", který příznačně vyjadřuje situaci, kdy se s vyšším postavením dané pozice v akademické hierarchii snižuje podíl žen na této pozici, přičemž k největšímu odlivu žen dochází mezi doktorským a postdoktorským stupněm studia. Pell (2012) popisuje celkem čtyři kritická období náchylná na podlomení sebeúcty u dívek či žen vlivem genderových očekávání. V důsledku podlomené sebeúcty dochází k „odlivu" žen z vědy. Jedná se o časné dětství, adolescenci, období studia na vysoké škole a přechod mezi ukončením vysoké školy a vstupem do světa práce. Každé ze jmenovaných období je citlivé na sebeúctu vycházející z pracovního výkonu, z kvality odvedené práce, z vlivu interakce mezi vrstevníky a z přístupu dospělé autority (např. učitel, rádce, školitele apod).

5.2.2 Limity a přínosy akademického světa pro ženy

Podíl žen ve vědě zřejmě významně přispívá ke skutečnosti, že se současná literatura zaměřuje především na ty aspekty akademického světa, které ženy limitují. V rámci podkapitoly Konflikt rolí u profesně vytížených žen byly naznačeny některé důvody vzniku značného pracovního stresu, do kterého se ženy v rámci akademického povolání dostávají. Na tomto místě účelně shrnujeme, v kterých bodech je akademická dráha pro ženy kritická:

- **Lineární postup při budování akademické kariéry:** Akademická dráha předpokládá souvislý postup od titulu Ph.D., který je pro náročnost aktivit (postdoktorské zahraniční stáže, vytvoření vlastního výzkumného týmu, budování mezinárodní výzkumné sítě, získání stabilní grantové podpory, realizace kvalitní publikační činnosti, vedení studentů apod.) takřka nepřerušitelný (Cidlinská, 2011; Linková, 2007). Rovněž Červinková (2007) shodně uvádí, že vědecké stupně se odvíjejí od počtu publikací, projektů, grantů, respektive od citačního indexu, atestací, pedagogické činnosti atd. Tyto činnosti předpokládají kontinuální profesní dráhu, což ukazuje na obtížnost skloubení vědecké dráhy s péčí o děti.
- **Postavení akademického světa na mužských hodnotách:** Sociologické studie Cidlinská (2011) a Linková et al. (2013) popisují, že akademický svět je postaven na individualismu, soutěživosti, agresivitě a prvenství, zatímco ženy upřednostňují kolegialitu, spolupráci a sdílení. Se svoji emocionalitou jsou z objektivního a racionálního akademického světa vylučovány pro nedostatek logického myšlení. Ženy také kladou důraz na proces výzkumu a rozvíjení znalostí, nikoliv na výkon. Dochází k vyloučení feminních hodnot a tedy i nízké identifikaci žen se systémem hodnocení akademické práce.

- **Vědecká mobilita:** Akademická mobilita je vyžadovaná zpravidla na počátku vědecké kariéry, který se překrývá s obdobím, v němž si lidé pořizují děti, což představuje problém zejména pro odcestování žen (např. Vohlídalová, 2010). Vědní politika nepočítá se soukromým životem vědců a pracuje s představou, že žena je s dítětem doma a vykonává méně prestižní zaměstnání bez kariérních ambicí. Přitom pokud vědkyně neabsolvují dlouhodobé stáže, jejich další posun v rámci akademické hierarchie je značně omezený (Cidlinská, 2011; Červinková, 2013). Největší z „překážek" jsou děti. Finanční příspěvky na péči o děti po dobu stáže téměř nejsou, proto vzniká problém vyjednávání možností péče o děti (jaké jsou časové možnosti a tolerance partnera, ochota babiček) po dobu nepřítomnosti matky. Volba destinace stáže (např. kvůli vzdálenosti) a její trvání je tímto faktorem ovlivněno. Kromě stáží se jedná také o konference, letní školy, výzkumné výměny, hostující profesury a další. Linková (2007) tento aspekt vědecké dráhy spojuje s pocity neúplnosti, neboť žena si v počátku kariéry zvolí hodnoty a cíle, kterým později v souvislosti s rodinným životem nelze dostát.

  Vědecká mobilita se navíc projevuje i na úrovni párů, neboť vyvstává problém pracovního uplatnění partnera v nové destinaci, které je složité zejména v humanitních oborech a sociálních vědách. Proto některé páry dočasně volí oddělenou formu soužití (Vohlídalová, 2010).
- **Publikování jako kreativní činnost, která se nedá uspěchat:** Publikování obnáší kvalitní nastudování relevantní literatury, nutnost mít výsledky a grant, ze kterého se výzkum zaplatí, odborníky na specifické činnosti, na které není daná osoba odborníkem a především vyladění se do „psacího stavu".
- **Srovnávání s muži:** Ženy se mnohem častěji než muži potýkají s výpadky v kariéře, mají méně publikací v méně prestižních časopisech, kratší stáže na méně perspektivních pracovištích, budují výzkumný tým později, nebo svou práci přerušují, což má logický dopad na jejich kariérní růst a rozvoj. Jak uvádí Linková (2007, 23): *„Ženy jsou v systému výzkumu sankcionovány za to, že se rozhodnou mít děti a společensky jsou sankcionovány naopak tehdy, když se rozhodnou je nemít."* Například Ferberová a Loebová (1997) uvádějí, že ženy publikují průměrně méně než muži. Důvodem je menší zastoupení žen v oborech s většími publikačními možnostmi (přírodní a technické vědy) a publikačním tlakem „maskulinního" akademického prostředí. Linková et al. (2013) ale popisují převratný výzkum Christine Wenneråsové a Agnes Woldové (1997) dokazující, že ženy musely mít 2,5krát více publikací v nejprestižnějších časopisech, jako jsou Science a Nature, aby byly hodnoceny stejným způsobem jako muži. Tento výzkum inicioval řadu dalších výzkumu zaměřených na diskriminaci ve výběrových řízeních, v přijímání článků či na úspěšnost v grantových soutěžích.

- **Nedostatečná podpora mužů jako otců:** Podle Tenglerové (2007) mají sice muži možnost aktivně při péči o děti participovat, nejsou ale v této činnosti nijak konkrétně podporování, a proto tuto možnost příliš nevyužívají.
- **Nedostatečná podpora starších rodičů:** Stávající opatření ve vědě podporují stereotyp o rodinách s mladými rodiči a nepřímo tak vyvíjejí tlak na vytvoření takových rodin. Přitom stále sílí trend mít děti v pozdějším věku a na věku díky pokrokům v medicíně, lepší výživě a možnostem adopce už tolik nezávisí (Tenglerová, 2007).
- **Špatné nastavení současné rodinné politiky:** Ukázalo se, že současný systém neumožňuje dostupnou péči o děti do 3 let. Starší generace vědkyň běžně využívaly jesle, které představovaly rozšířený nástroj kombinace práce a rodičovství (Vohlídalová, 2011). Výzkum (Vohlídalová, 2013; Šaldová, & Tenglerová, 2007) ukázal, že nástroje, které by napomáhaly účelnému slaďování obou sfér, české vědkyně takřka vůbec nevyužívají, např. jesle, výhody či školení, které by pomáhaly osobám vracejícím se s rodičovské dovolené zpět do zaměstnání, vyhrazená parkovací místa pro rodiče apod.
- **Růst účelové podpory namísto institucionální podpory:** Roste procento krátkodobých úvazků (granty), čímž vzniká obecně větší nejistota. Ženy akademičky dostávají častěji nepermanentní smlouvy (47,6 %) ve srovnání s muži (60,8 %) (Bagihole, Goode, 1997, in Linková, 2007)[22].
- **Absence hlubší analýzy potřeb a postojů osob pracujících ve vědě:** Podle Tenglerové (2007) je důležité iniciovat debatu, na základě níž budou navržena a přijata konkrétní opatření, které povedou ke zmírnění problémů.
- **Odlišné hodnocení práce mužů a žen:** Ukazuje se, že práce mužů a žen ve vědě je hodnocena podle jiných kritérií. U žen jsou ve větší míře podtrhovány kvality, které nedoceňují jejich vědeckou excelenci, ale spíše sociální dovednosti a píli (Benschop, Brouns, 2003, in Cidlinská, 2011). Pokud jsou navíc ženy úspěšné a mají kariérní aspirace, odráží se to negativně na jejich osobním hodnocení (Heilman et al., 2004, in Cidlinská, 2011).
- **Upozaďování a nedostatečná popularizace práce vědkyň:** Dosud byla věda popularizována spíše ve prospěch posilování stereotypu, že v ní pracují převážně muži. Neexistuje zde žádné vyrovnávací opatření, které by zviditelnilo práci, přínos a úspěchy českých vědkyň. Akademický svět na mužském principu má za důsledek, že čelní pozice vědy a výzkumu zastávají v naprosté převaze muži (Tenglerová, 2007).
- **Genderové stereotypy**: Genderové předsudky vycházející opět z představy feminity, měkkosti, emocionálnosti a dalších osobnostních i kognitivních rozdílů (např. logický

[22] Ačkoliv jde o zahraniční výzkumy, Linková (2007), Cidlinská (2011) a další uvedené autorky obdobnou situaci potvrzují i v našich kulturních podmínkách.

úsudek, prostorová představivost apod.) u žen se podle Linkové et al. (2013) projevují *horizontální segregací*[23] zejména v tzv. „tvrdých" vědách, hlavně v technických a inženýrských oborech. Do typicky mužských věd je přitom investováno nepoměrně více prostředků než do disciplín typicky ženských (medicína, sociální vědy a humanitní obory). Genderová specifikace se objevuje i na úrovni užších oborů (např. historie a filozofie jsou maskulinní obory, právo rodinné vs. obchodní a ústavní právo, pediatrie vs. chirurgie apod.). *Vertikální segregace* žen je vyvozena z představy žen upřednostňujících vzájemnost a týmovou spolupráci. Názor, že ženy nejsou dostatečné soutěživé a průbojné, a proto se na vedoucí pozice nehodí, zastává spousta vědců i vědkyň. V literatuře dokonce najdeme i příklady diskriminační politiky na některých univerzitách, kdy byli zaměstnávání především muži pro zvýšení kvality výzkumu (Stephan, & Kassis, 1997). Rovněž Ferberová a Hoffmanová (1997) poukazují na znevýhodnění žen akademiček především v otázce zaměstnávání, výše platu, povýšení a kariérního postupu.

- **Dělba úkolů podle genderových stereotypů:** Podle Cidlinské (2011) mají ženy mnohem častěji na starosti nevýzkumné úkoly zejména administrativu s nejasnou možností kariérního postupu, na rozdíl od mužů, kteří se z nich snaží vyvázat. Tyto úkoly nejsou navíc odměňované[24], i když jsou pro chod instituce nezbytné.
- **Ztížené navazování kontaktů:** Cidlinská (2011) popisuje, že v akademickém světě je přístup ke zdrojům a pozicím často závislý na kontaktech s tzv. strážci bran (členové grantových komisí, nadřízení), což jsou převážně muži mající tendenci upřednostňovat sobě podobné vědce, tedy muže.

Nelze však opomenout také výhody a opatření, které pro ženu pracující na pozici vědeckého pracovníka vyplývají.

- **Flexibilita práce**: Určitou výhodou je flexibilní pracovní doba, kdy není nutné práci vykonávat bezpodmínečně na pracovišti, ani v nějak předem stanovených dnech, ovšem za podmínky kvalitně odvedené práce a dodržování termínů. Patří sem také možnost využít práce na částečný úvazek, která je jako jediná zabezpečená zákonem. Flexibilita práce je umožněna, pokud je v dané instituci zajištěno kvalitní zázemí (notebook, další vybavení kanceláře) (Šaldová, & Tenglerová, 2007). Podle Clarkové (2001) flexibilita práce souvisí s rostoucí pracovní spokojeností a rodinou pohodou. Zvyšuje také pocit příslušnosti k profesi.

[23] Sociologové rozlišují *horizontální segregaci*, resp. diskriminaci napříč obory a *vertikální segregaci* u profesních pozic – od nejnižších po vedoucí pozice.
[24] Systém hodnocení vědy nevýzkumnou činnost nezohledňuje.

- **Vstřícnost vedení kateder, fakult a výzkumných ústavů**: Sociologické výzkumy (např. Červinková, 2007; Šaldová, Tenglerová, 2007) potvrzují, že ve většině případů ženy uvádějí vstřícnost instituce/vedoucích kateder a ústavů v kontextu návratu po mateřské dovolené. Není to však platné obecně a existují rovněž negativní příklady (Červinková, 2007).
- **Nově realizované změny v terciálním vzdělávání**: Nedávno realizovanou změnou, která znamená pozitivní posun v otázce slaďování životních oblastí, je možnost přerušit doktorské studium z důvodů rodičovství, přičemž doba strávená na rodičovské dovolené je vyjmuta z klasického penza pro běžné přerušení studia. Druhou změnou je tolerantnější nastavení věkových hranic pro zapojení se do grantových projektů, kdy se ke stanovené věkové hranici připočítává i doba strávená na rodičovské dovolené (např. GA ČR). Participace žen ve vědě je kladně ovlivněna existencí speciálních stipendií pro mladé vědkyně, které přispívají ke zviditelnění kvalitní práce vědkyň, jejich motivaci i odbourávání stereotypů ve smyslu „vědec = muž“ (Tenglerová, 2007).

5.2.3 Limity a přínosy partnerského života pro ženy akademičky

Do partnerského života žen akademiček se velmi často promítá již několikrát zmiňované dilema „dvojí kariéry.“ Podle Masonové a Gouldena (2002) se jedná o typický problém žen akademiček, nikoliv mužů, a to dokonce i tehdy, pokud v tomto vztahu nejsou děti. Je to dáno také tím, že ženy pracující ve vědě mají ve větší míře partnera rovněž z akademické oblasti, kdežto muži ve většině případů uzavírají manželství s ne-akademičkami.

České akademičky v naprosté většině v souladu s tradičním pojetím rolí omezují kvůli rodičovství na čas svoji kariéru (např. Vohlídalová, 2013). Millerová a Skeenová (1997), které se zabývaly rozdíly mezi akademickými páry žijícími v manželství a kohabitujícími akademickými páry, zjistily, že 70 % vdaných žen dělá ústupky svému partnerovi ve smyslu ekonomické podpory, stěhování, přerušení vlastní profesní dráhy, či převzetí „pomocných akademických úkolů“, jakými je například administrativa a laboratorní práce. Tuto „oběť“ přitom dělá pouze 10 % ženatých mužů. V případě kohabitujících párů se jedná o 30 % u žen i mužů, a tedy o rovnocennější podíl na ústupcích pro druhého partnera. Kohabitující páry navíc vykazují větší rovnostářství (tzv. *egalitarismus*) v rámci rozdělení domácích povinností, než manželské akademické páry. Celkově se dá říct, že postoje a strategie upřednostňující mužovu profesní dráhu před ženinou se vyskytují u 80 % akademických manželství, 64 % zasnoubených akademiků a 44 % kohabitujících akademických dvojic. K tomuto závěru přispívá i fakt, že ženy, které nejsou ochotny dělat velké ústupky pro partnera, méně často vstupují se svým partnerem do manželství.

Dále se ukázalo, že ženy, které „pouze“ žijí se svým partnerem bez toho, aby byly oddány, jsou jako akademičky více úspěšné, než ženy žijící v „akademickém“ manželství[25]. Je to dáno tím, že nejsou tolik zatížené profesními ambicemi svého partnera a dělají méně obětí ve prospěch partnerovy kariéry. Tento egalitarismus u nesezdaných akademických párů Miller, Skeen (1997) vysvětluje menší potřebou úspěchu a ambicí mužů a také méně konvenčním postojem k genderovým rolím a k rozdělení domácích povinností. Astinová a Milemová (1997), které zkoumaly vliv akademického partnerství na produktivitu a profesní úspěšnost, na druhou stranu uvádějí, že mít za partnera akademika nemá na produktivitu a kariérní úspěch takřka vliv. Obecně se však dá konstatovat, že je tovíce pozitivní pro ženy, zatímco pro muže je negativní[26].

5.2.4 Limity a přínosy rodičovství pro ženy akademičky

Rodičovství představuje pro dvoukariérové akademické páry významný předěl. Vohlídalová (2010) upozorňuje na výzkumy (např. Becker, Moen, 1999), podle kterých je procento dvoukariérových párů s malými dětmi mizivé. Téměř všechny páry, především ženy, jsou nuceny alespoň na čas omezit své závazky v pracovní oblasti a na čas opustit akademickou dráhu.

Řešením mateřství je pro profesně vytížené ženy většinou tedy utlumení vlastních pracovních aktivit. Ženy jsou ve svém plánování kariéry a rodiny opět znevýhodněny věkem, mužům zůstává déle otevřená cesta k založení rodiny. Ženy riskují, že už to později nebude možné. Nejlepším řešením pro ženy, které chtějí mít děti, je mít podporujícího a pomáhajícího partnera, který na sebe převezme část starostí spojených s péčí o děti. Jen minimum žen, které zůstávají bezdětné, se skutečně vzdává mateřství kvůli kariéře, spíše jde o to, že se časem omezují jejich možnosti si děti pořídit, nenacházejí vhodného partnera a ztrácejí psychologické předpoklady pro partnerský život či nemohou mít děti ze zdravotních důvodů (Dudová et al., 2006).

Hochschildová a Machungová (2012) uvádějí, že matky pracující na plný úvazek si čas se svými dětmi užívají mnohem méně a v menší míře se s dětmi smějí, než matky pracující na částečný úvazek, nezaměstnané matky a všechny skupiny otců.

Masonová a Goulden (2002) na základě svého výzkumu časného a pozdního rodičovství u žen akademiček zjistili, že pokud má žena alespoň jedno dítě brzy po doktorátu, její šance na pokračování v akademické kariéře oproti mužům klesají o 24 % a o 20 % v humanitních a sociálních vědách. U mužů tento vztah neplatí, naopak pokud mají dítě brzy po Ph.D., uplatňují se s větší pravděpodobností.

[25] Z výzkumu také vyplynulo, že muži akademici jsou naopak nejvíce úspěšní, pokud žijí v konvenčním manželství.

[26] Ženy s partnery pracujícími v akademické sféře publikovaly o něco více, než ženy s partnery „neakademiky“, zatímco muži publikovali více, pokud jejich partnerky nepůsobily v akademické oblasti.

VÝZKUMNÁ ČÁST

6 Výzkumný záměr a cíl

Akademické prostředí se obzvláště v posledních letech stává stále více soutěživým a výkonově zaměřeným. Nároky dané velkou různorodostí akademické profese, které jsou stejné pro muže i ženy, sílí spolu s neustálými změnami. Ženu akademičku však čeká doma ještě „druhá směna“ v podobě péče o domácnost a děti. V praxi se pak často setkáváme s psychickým i fyzickým vyčerpáním v důsledku stresu, nestíhání a špatných vztahů na pracovišti. Životní styl akademiček se pak zcela přirozeně promítá do jejich partnerství a také naopak: jedním z důležitých aspektů úspěšného zvládání profese je zase právě spokojenost a funkčnost partnerství. Nelze opomíjet například výzkumná zjištění Vohlídalové (2006), která potvrzují, že v rámci časově náročných profesí jsou to právě ženy pracující na pozici vědeckých a odborných duševních pracovníků, které uvádějí jako nejčastější důvod rozchodu z partnerem vlastní profesní život. Psychologické aspekty zvládání a úspěšného skloubení akademické profese ženy a jejího osobního života v České republice však doposud zkoumány nebyly. Otázkami genderového znevýhodnění a zvládání nároků akademického povolání se aktuálně zabývají především čeští sociologové (Červinková, 2007; Havelková, 2007; Linková, 2007; Šaldová, 2007; Tupá, 2007; Vohlídalová, 2011). V zahraniční odborné literatuře zase nacházíme psychologické studie týkající se partnerské spokojenosti s ryze kvantitativním výzkumným designem a z hlediska výzkumného souboru obecněji zaměřené na dvoukariérová partnerství (Gilbert, 1993; Hall, & MacDermid, 2009; Holmstrom, 1972; Pepitone-Rockwell, 1980; R. Rappoport, & R. N. Rappoport, 1969; R. Rappaport, & R. N. Rappaport, 1976; Yogev, 1982). Kromě odlišné metodologie je třeba brát v potaz rovněž rozdílné společenské a historické podmínky, které se do zvolené problematiky promítají. U nás se vyskytují studie partnerské spokojenosti u obou partnerů v dvoukariérových partnerstvích, ale bez bližší specifikace jejich profesí, a to pouze v rámci nepublikovaných absolventských prací (Fajmonová, 2009; Zbíralová, 2003). Můžeme tedy konstatovat, že navzdory vysoké společenské potřebnosti a naléhavosti zkoumat danou problematiku, psychologické výzkumy tuto oblast zatím opomíjejí a citelně chybí jako základ pro další psychologickou praxi a intervenci. V důsledku chybějících studií považujeme za logické zaměřit výzkum nejdříve na participantky žijící v dlouhodobém partnerství, kterých se zatížení týká primárně, a pro důkladné zmapování problematiky přistoupit k tématu cestou kvalitativní metodologie. Teprve v následných krocích do výzkumu zapojit partnery žen, či realizovat výzkum s ženami, kterým se partnerství rozpadla nebo jej hodnotí jako nefunkční, nebo byly nuceny akademickou dráhu opustit.

Náš výzkum je zaměřen na zkoumání souvislostí náročné profese ženy, kterou akademická profesní dráha bezesporu je, s její partnerskou spokojeností. **Hlavním cílem** výzkumu je zmapovat

míru, aspekty a subjektivně důležité oblasti partnerské spokojenosti žen v akademických povoláních a zjistit, zda ženy hodnotí stávající rozvržení času mezi osobní život (partnerství, rodinu a volný čas) a zaměstnání jako uspokojivé. Zajímá nás také, jak ženy v akademických povoláních vnímají sebe sama, jaké jsou jejich hodnotové preference a v kterých oblastech života jsou spokojené a v kterých nikoliv. Zmapujeme subjektivní důležitost partnerství v životě pracovně vytížené ženy. Poukážeme na to, jaké důsledky má náročnost profese ženy na vztah partnerů, např. jaký je postoj partnera k omezenému společně trávenému času, jaká je poskytovaná opora u obou partnerů, jaká je spokojenost v oblasti vzájemné komunikace, jaká je ochota či neochota muže podílet se na domácích povinnostech, případně na výchově dětí apod (vše pohledem žen). Zajímá nás, jaká je aktuální spokojenost žen s jejich profesí, co tuto spokojenost zvyšuje a které aspekty naopak brání profesnímu naplnění žen, které hledají uplatnění v akademické profesi. Zaměříme se také na klíčová období jejich profesní dráhy. Praktické využití pak bude mít především odvození efektivních strategií ve zvládání obousměrných nároků dvojí role ženy v akademickém povolání.

Na základě stanovených cílů výzkumu si klademe následující **výzkumné otázky** tak, aby bylo pokryto všech šest tematických okruhů:

1. Jaké jsou osobnostní charakteristiky, hodnotová orientace a životní spokojenost žen v akademických povoláních?
2. Jaká je partnerská spokojenost žen v akademických povoláních s ohledem na individuální historii jednotlivých partnerských vztahů?
3. Jaká je profesní spokojenost žen v jejich akademické dráze, co k ní přispívá a co tuto spokojenost snižuje?
4. Jak ženy hodnotí stávající rozdělení času mezi osobní a profesní život?
5. Jak ženy reflektují partnerův postoj k jejich profesi a jaká je role partnera ve slaďování profese a rodinného života ženy pracující v akademickém povolání?
6. Jaké strategie napomáhají těmto ženám ve zvládání náročné profesní dráhy a osobního života?

7 Metodologie výzkumu

7.1 Metodologický plán výzkumu

Výzkum má explorativní charakter. Jde o výzkum s těžištěm v kvalitativní metodologii, která se jeví jako nejvhodnější ke zkoumání různých aspektů partnerského života a akademického povolání participantek. Pokusili jsme se o hlubší sondu do prožívání a subjektivních zkušeností žen. Cílem kvalitativního výzkumu je proniknout do hlubších vrstev zkušeností, postojů, názorů a životních strategií. Kvalitativní varianta výzkumu nám umožnila detailnější analýzu získaných odpovědí a získání nových a objevných vědeckých poznatků o kategorii žen, u níž aspekty partnerské spokojenosti dosud kvalitativně zkoumány nebyly. Spokojenost žen v partnerství je mapována s ohledem na individuální historii jednotlivých partnerských vztahů participantek (např. délka vztahu, časová lokace počátku vztahu vzhledem k profesní dráze ženy, přítomnost dětí apod.). Na profesní spokojenost participantek je zase nahlíženo v kontextu délky akademické praxe a specifik konkrétních oborů, kterým se ženy věnují. Určité zobecnění je možné pouze v rámci typologie žen, kde jsme získaná kvalitativní data „podepřeli" kvantitativními ukazateli.

Z hlediska metod použitých v celém výzkumu se jedná o **smíšený typ výzkumu** označovaný jako *souběžný (simultánní, paralelní) sběr kvalitativních a kvantitativních dat* (Cresswell, 2003; Hesse-Bieber, 2010). Podle Cresswella (2003) smíšený výzkumný design umožňuje rozšíření perspektivy. Výzkumným designem je tzv. *souběžná vnořená (zakotvená) strategie*, což znamená, že data jsou sbírána z hlediska kvalitativního a kvantitativního přístupu souběžně, při jejich analýze jsou ale data získaná jednou metodou ve výzkumu dominantní (v našem případě data získaná hloubkovým rozhovorem), zatímco zbylá data mají menší prioritu, jsou významově „vnořená" a mají spíše doplňující a obohacující charakter (data z dotazníkových metod uvedených níže). Tento výzkumný model využívá současně kvalitativní a kvantitativní metody ve snaze potvrdit, vzájemně „validizovat" a posílit zjištění „uvnitř jedné studie." Výhodou využití obou typů metod je vyrovnávání nedostatků vyplývajících z jedné metody prostřednictvím předností a výhod metody druhé (Cresswell, 2003). Hendl (2008) zjednodušuje obdobnou výzkumnou strategii schématem *QUAL + quam*, kde je cílem navrhnout teorii pomocí kvalitativní analýzy, a kvantitativní měření, kterým získáváme doplňující výsledky, se zahrne do základního rámce kvalitativního výzkumu. Podle této koncepce byla strukturována i naše výzkumná studie (viz Tab. 1 na začátku kapitoly Výsledky).

Podle Cresswella (2003) **výhodou** tohoto typu výzkumu je:

- sběr dvou typů dat během jedné fáze sběru;
- čerpání z výhod obou typů výzkumných metod;
- získání informací z perspektivy různých přístupů a z analýzy na různých úrovních[27];

[27] Viz víceúrovňová analýza v rámci druhé a čtvrté výzkumné otázky.

- dobrá validita a zdůvodnitelnost získaných výsledků.

Nevýhody vyplývající z tohoto přístupu jsou:

- časová náročnost transformace dat tak, aby byla propojitelná;
- novost a dosavadní malé zkušenosti s metodikou neposkytují relevantní teoretické návody; pro výzkumníka, jak vyřešit rozpory vyplývající z odlišného typu dat;
- větší důraz na jednu z metod vede k nerovnoměrnému ověřování výsledků v interpretační fázi výzkumu.

7.2 Výzkumný soubor

7.2.1 Výběr výzkumného souboru

Počáteční výběr vzorku byl založen na osobních kontaktech s ženami, které byly osloveny prostřednictvím informačního dopisu obsahujícího informace o výzkumném záměru, přínosech výzkumu, dobrovolnosti účasti na výzkumu a ubezpečení o anonymitě (16 žen), tedy metodou *prostého záměrného výběru*. Dalších 16 participantek jsme postupně získali *metodou sněhové koule*, tedy na základě doporučení již zapojených participantek. Intenzivní sběr dat probíhal od února do května 2013, za zkoumanými osobami jsme dojížděli.

Byli jsme si vědomi, že citlivá povaha zvoleného tématu a časová náročnost se může promítnout do problematického získávání výzkumného souboru. Díky grantové podpoře Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR na specifický vysokoškolský výzkum, kterou jsme na náš výzkum v roce 2013 získali, nám bylo umožněno nabídnout participantkám knižní odměnu v hodnotě do 600 Kč.

Pro výběr účastnic výzkumu byla vymezena základní populace žen pracujících na státních univerzitách a výzkumných pracovištích v České republice. Kritéria výběru byla následující: věk v období mladé a střední dospělosti, akademická profesní dráha na státních vysokých školách nebo výzkumných pracovištích v ČR po dobu nejméně 3 let (na pozici odborná asistentka, docentka[28]) a minimálně 3 roky trvající partnerský vztah. Velikost výzkumného souboru byla stanovena na přibližně 30 žen s ohledem na dosažení teoretické saturace (Miovský, 2006).

Postupovali jsme podle běžných etických zásad pro provádění psychologických výzkumů (informovaný souhlas, ochrana anonymity participantů, dobrovolnost účasti na výzkumu aj.).

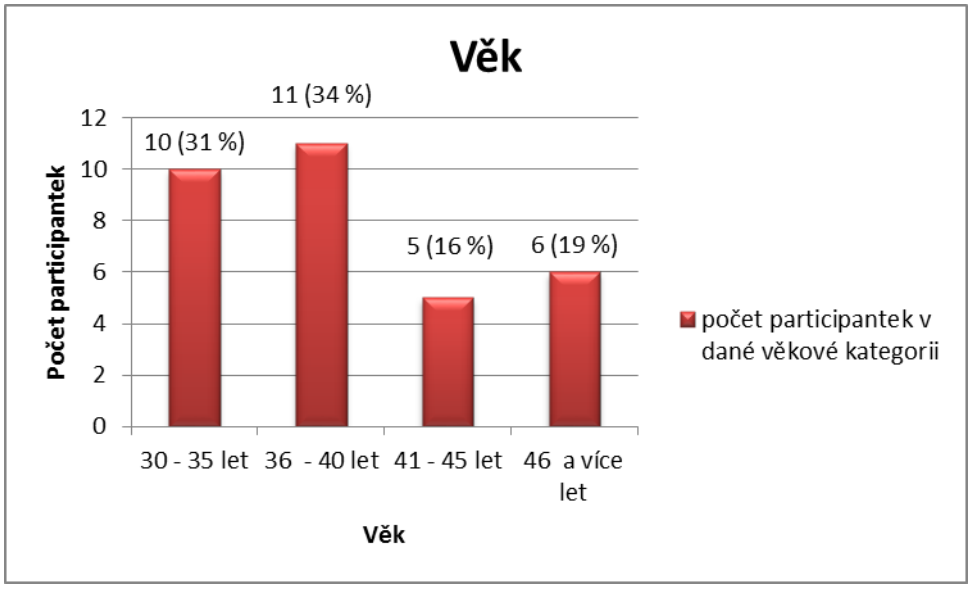
[28] Pozice profesorky nebyla ve výběrovém souboru zastoupena.

7.2.2 Popis výzkumného souboru

V úvodním screeningu, který byl realizovaný prostřednictvím **anamnestického dotazníku**, jsme se zaměřili na věk participantek, na kraj, v němž se nachází jejich pracoviště, na obor, který participantky vystudovaly a ve kterém působí, dále na aktuální pozici v zaměstnání, délku praxe a subjektivně důležité body profesní dráhy. Zajímalo nás také dosažené vzdělání partnera a pracovní pozice partnera. Z oblasti osobního života jsme se soustředili na rodinný stav participantek, na délku partnerského vztahu, pořadí partnerství, počet a věk dětí.

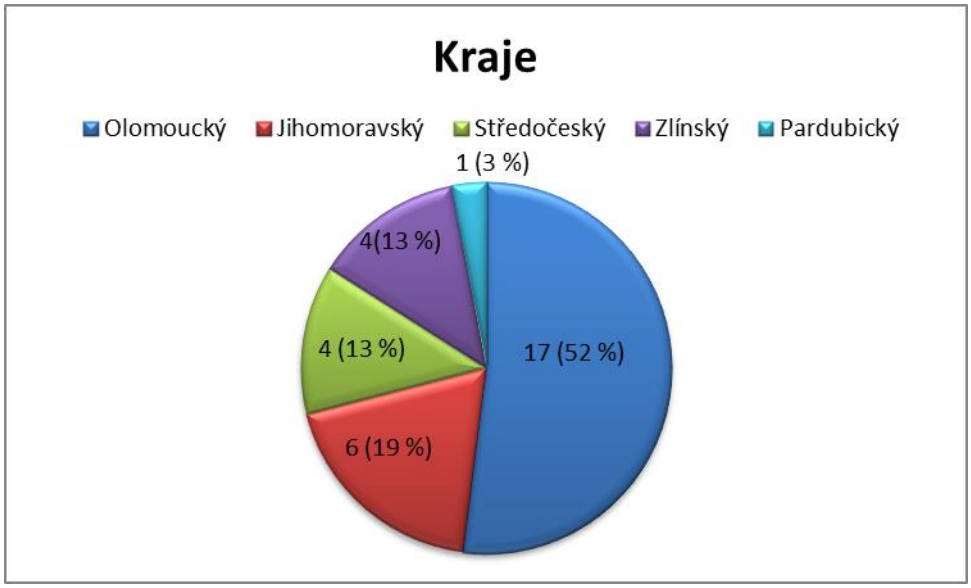
Do výběrového souboru jsme získali 32 žen, které se ve své profesi aktivně realizují v pedagogické, vědecké a publikační činnosti. Jejich průměrný věk byl **39,2** let (rozpětí 30–52 let). Četnost zastoupení participantek vzhledem k věkovým kategoriím uvádí graf č. 1. Z grafu je patrné, že se věk participantek nejčastěji pohybuje pod hranicí 40 let. Nejvíce participantek (34 %) se nachází ve věkové kategorii 36 - 40 let.

Graf 1: Věk participantek



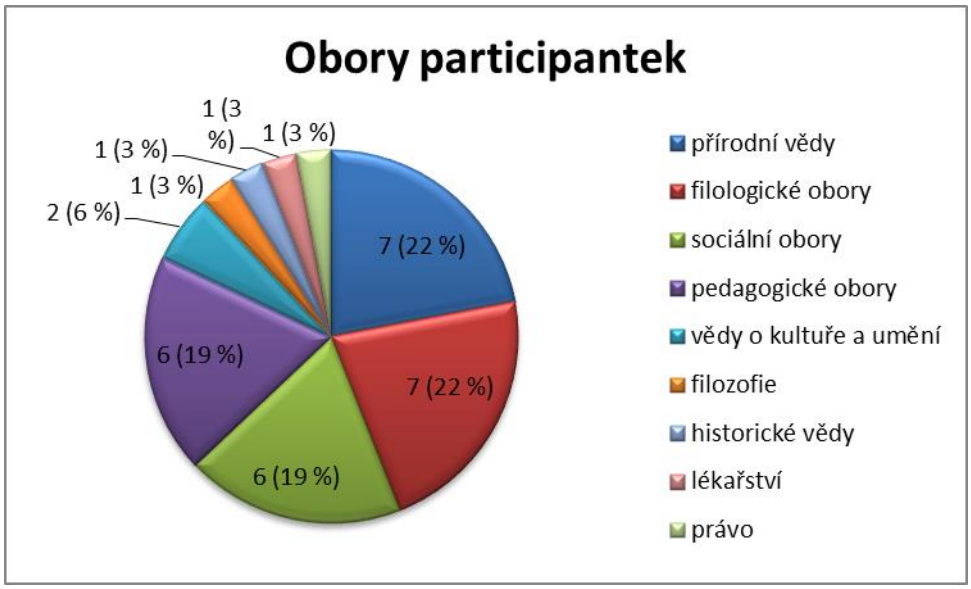
Participantky působí na univerzitách a výzkumných pracovištích v Olomouckém (n = 17), Jihomoravském (n = 6), Středočeském (n = 4), Zlínském (n = 4) a Pardubickém kraji (n = 1). Poměr jejich zastoupení znázorňuje graf č. 2. Konkrétně byla zastoupena Univerzita Palackého v Olomouci, Masarykova univerzita v Brně, Janáčkova akademie múzických umění v Brně, Vysoké učení technické v Brně, Univerzita Karlova v Praze a v Hradci Králové, Vysoká škola chemickotechnologická v Praze, Ústav makromolekulární chemie ČSAV v Praze a Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně.

Graf 2: Místo působení participantek



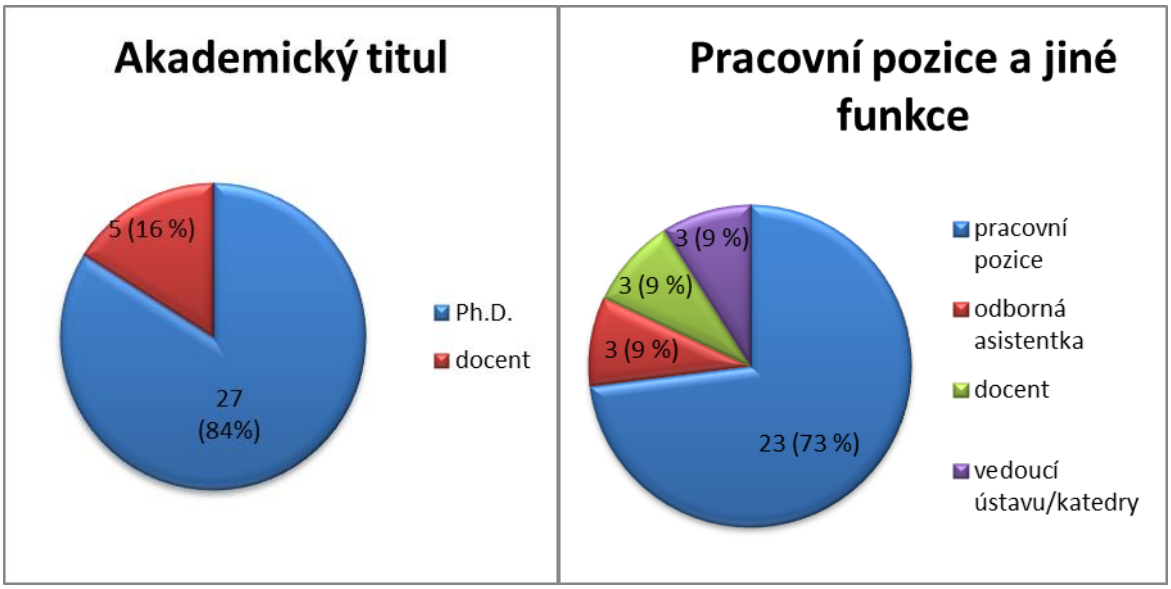
Průměrná délka praxe participantek je **10 let** (v rozpětí od 3 do 27 let). Participantky se věnují těmto oborům: 7 participantek se věnuje přírodním vědám (fyzika, chemie), 7 participantek filologii (anglistika, bohemistika, germanistika), 6 participantek působí v sociálních oborech (psychologie, sociální práce), 6 participantek v oblasti pedagogiky (andragogika, didaktika, hudební výchova, pedagogika, zdravověda), 2 participantky se zabývají vědami o kultuře a umění (hudební věda, kulturní antropologie), po jedné participantce byly zastoupeny další obory – filozofie, historické vědy (muzeologie), lékařství a právo (viz graf č. 3).

Graf 3: Obory participantek



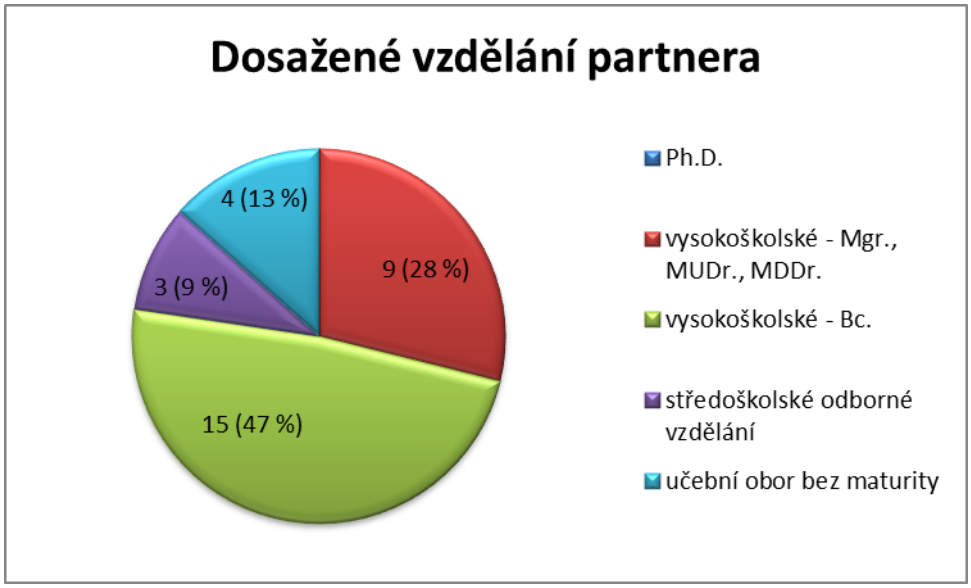
Z hlediska akademické hierarchie se jednalo o **5** docentek a **27** odborných asistentek (7 z nich v době výzkumu zahájilo habilitační řízení). Šest žen (9 %) zastává navíc funkce proděkanů či vedoucích kateder (viz grafy č. 4 a 5).

Graf 4 a 5: Akademický titul a pracovní pozice



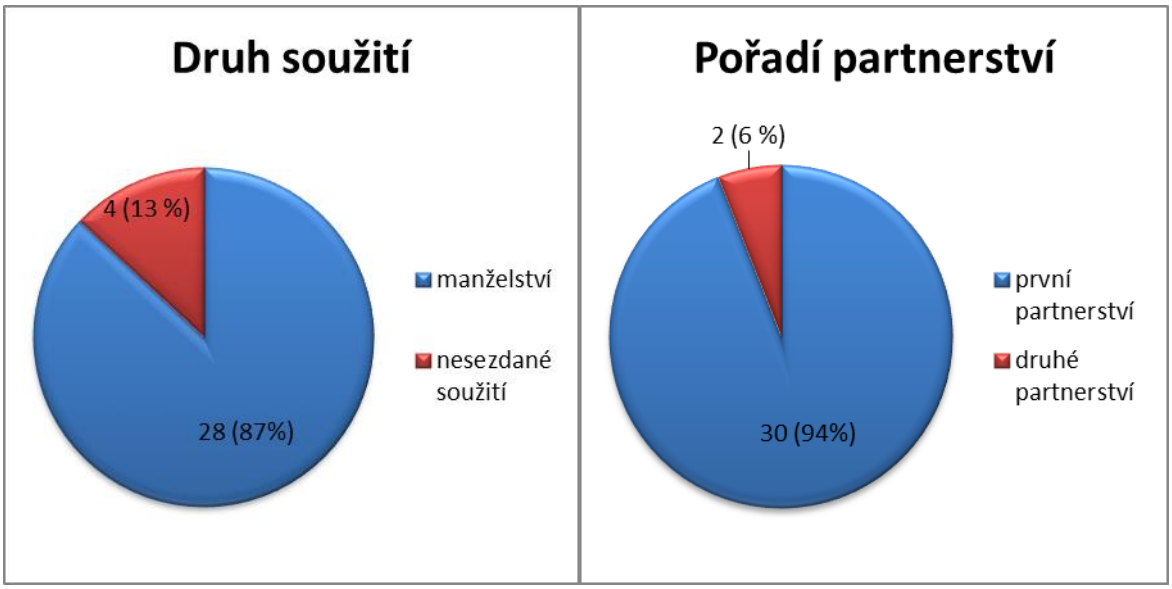
Ženy byly dotazovány také na vzdělání a odborné zaměření partnera (viz graf č. 6). Devět partnerů mělo akademický titul Ph.D. a 8 z nich se nadále věnuje vědě. Znamená to, že jedna čtvrtina žen ze zkoumaného vzorku žije v akademickém páru. Patnáct partnerů mělo magisterské vysokoškolské vzdělání, z toho 3 muži byli lékaři. Tři partneři mají vysokoškolské vzdělání úrovně bakalář, čtyři partneři středoškolské odborné vzdělání (obchodní akademie, vojenská akademie) a jeden partner učební obor bez maturity (automechanik). Povolání partnerů jsou rozličná. Mezi nejčastěji uváděné pracovní pozice patřily: vědec (8), lékař (3), pedagog (3), finanční poradce (2), obchodní zástupce (2), ředitel společnosti (2), programátor (2), strojírenský technik (2), ale také psycholog, ekonom, technolog, manažer, voják, živnostník a automechanik.

Graf 6: Dosažené vzdělání partnera

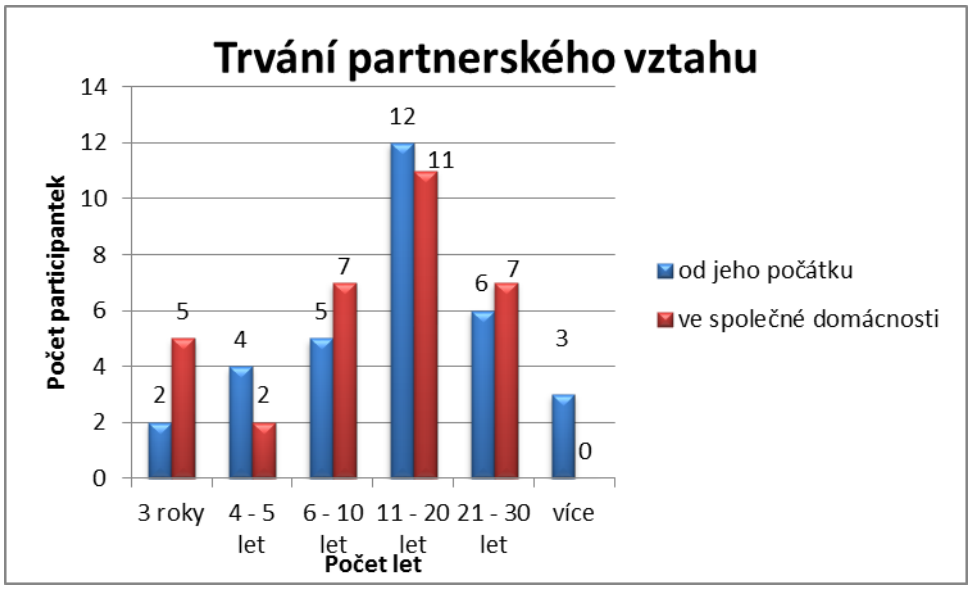


Průměrná délka partnerského vztahu byla **15,5 let** (rozpětí 3–35 let). Většina žen (28) uzavřela s partnerem manželství, 4 ženy žijí s partnerem v nesezdaném soužití ve společné domácnosti (viz graf č. 7). Ve 30 případech se jednalo o první dlouhodobé manželství či nesezdané soužití, ve kterém mají participantky s partnerem děti, u zbylých 2 žen je současné manželství či nesezdané soužití druhé v pořadí (viz graf č. 8). Podle grafu č. 9 lze konstatovat, že nejvíce participantek je ve vztahu s partnerem 11 – 20 let. Trvání partnerství dvou žen je na spodní hranici vymezení výzkumného souboru, tedy 3 roky. Průměrná doba, za kterou partneři začali žít ve společné domácnosti je 2 roky (rozpětí od 0 do 10 let podle toho, v kolika letech se partneři seznámili).

Graf 7 a 8: Druh soužití a pořadí partnerství



Graf 9: Trvání partnerského vztahu



Bezdětná partnerství uvádí 7 žen, jedno dítě má s partnerem 11 žen, dvě děti 13 žen a tři děti jedna participantka (viz graf č. 10). Věk dětí je různý podle věku, délky partnerského soužití a tvoří poměrně široké věkové spektrum do kojenců až po dospělost (věkové rozpětí od 3 měsíců až po 30 let).

Graf 10: Počet dětí

7.3 Metody získávání dat

Hlavní metodou sběru dat byl *polostrukturovaný rozhovor*, který nám umožnil získat cenné informace o názorech cílové skupiny a způsobech pochopení toho, co se děje; proč ženy jednají určitým způsobem a podle čeho organizují své každodenní aktivity a interakce (viz Hendl, 2008; Miovský; 2006). Dále bylo využito také *anamnestických dotazníků* a *pozorování*. Kvantitativní metody byly zvoleny v souladu s výzkumnými cíli: *Škála partnerského přizpůsobení DAS* k zodpovězení druhé výzkumné otázky (Spanier, 1976), tři krátké škály (*Škály konfliktu práce-rodina, konfliktu rodina-práce* a *škála ke zjišťování rovnováhy životních oblastí WLB 6*) ke kvantitativnímu určení vzájemného ovlivňování profese a rodiny a *Dotazník sexuálních rolí BSRI* ke zmapování genderových osobnostních charakteristik, který sloužil pro doplnění informací druhého a čtvrtého výzkumného cíle, tedy k ověření vztahu mezi genderově specifickými charakteristikami, partnerskou spokojeností a harmonizací profesního a osobního života.

7.3.1 Polostrukturované interview

Stěžejní výzkumnou metodou byl semistrukturovaný rozhovor zaměřený na životní spokojenost a životní preference, na spokojenost a její aspekty v pracovní oblasti, dále na partnerský vztah, partnerské přizpůsobení a postoj partnera k náročné profesi své partnerky. V důsledku citlivosti daného tématu jsme předpokládali návraty do „terénu“, které umožnily získat větší důvěru participantek, obohacení dříve získaných poznatků, sémantické upřesnění jejich výpovědí a tedy i zachycení validnějších dat. Konkrétní znění otázek rozhovoru je uvedeno v Příloze 2.

Semistrukturované interview je nejčastěji používanou forma, neboť řeší nevýhody plně strukturovaného i nestrukturovaného rozhovoru a zároveň si ponechává všechny výhody těchto dvou metod. U polostrukturovaného interview si vytváříme tzv. jádro interview, tedy minimální okruh otázek, na které je třeba se ptát, přičemž je možné pořadí probíraných témat upravovat tak, abychom tím zvýšili výtěžnost interview. K tomuto základnímu jádru interview klademe různé množství doplňujících otázek, které se nám v dané chvíli jeví jako smysluplné a vhodně rozšiřují původní zadání (Miovský, 2006).

7.3.2 Dotazníkové metody

Pro zachycení kvality manželského soužití a partnerské shody byla z kvantitativních metod administrována **Škála partnerského přizpůsobení DAS** (Spanier, 1976). Jde o škálu s 32 položkami, které zjišťují míru partnerské shody (Dyadic Consensus), partnerské spokojenosti (Dyadic Satisfaction), vyjadřování emocí (Affectional Expression) a partnerské soudržnosti (Dyadic Cohesion). Podle Spaniera (2001) subškála *Partnerské shody* ukazuje míru souhlasu

partnerů v oblasti náboženství, způsobu odpočinku, přátel, plnění domácích povinností a společně stráveného času. Subškála *Partnerské spokojenosti* měří, v jaké míře je ve vztahu partnerů přítomná tenze a jak jsou partneři schopni se s ní vypořádat. Vyšší skór v této subškále indikuje spokojenost s partnerským vztahem a závazek v něm pokračovat. Subškála *Vyjadřování emocí* poukazuje na spokojenost se vzájemným vyjadřováním lásky a se sexuálním životem. Poslední subškála *Partnerské soudržnosti* hodnotí společné zájmy a sdílené činnosti, které posilují stabilitu vztahu.

Dotazník sexuálních rolí Sandry Bemové **BSRI** (Bem Sex Role Inventory) nám umožnil zjistit, jaká rodová přesvědčení a očekávání působí v rámci manželské interakce participantek. Dotazník BSRI tvoří 20 maskulinních, 20 femininních a 20 genderově nezávislých charakteristik. Každou vlastnost u sebe člověk hodnotí na škále 1 až 7 podle toho, nakolik je pro něj charakteristická. Výsledek sestává ze tří skórů – skór feminity, maskulinity a od nich odvozený skór androgynie. Podle dosažených skórů ve škálách feminity a maskulinity lze respondenty kategorizovat do čtyř skupin: pohlavně typizovaní (sex – typed), pohlavně obrácení (sex – reversed), androgynní (androgyny) a pohlavně nediferencovaní (undifferentiated) (Fajmonová, & Osuský, 2004).

Tato sebeposuzovací metoda byla zadávána celkem třikrát. Participantky prostřednictvím maskulinních a feminních vlastností posuzovaly aktuální sebeobraz (instrukce: *„Nakolik Vás daná osobnostní charakteristika vystihuje?“*), ideální obraz sebe sama (instrukce: *„Jaká byste chtěla být?“*) a obraz, na jehož základě přepokládají, že je vnímá jejich partner (instrukce: *„Jak předpokládáte, že Vás vnímá Váš partner?“*).

Zabývaly jsme se také tím, jak participantky reflektují rovnováhu mezi pracovní a vztahovou (rodinnou) oblastí života. Naplnění potřeby afiliace a výkonu výrazně přispívá k životní spokojenosti, především v oblasti vztahů (Gröpel, 2006). K tomuto účelu byly použity dvě krátké metody. **Škála rovnováhy životních oblastí WLB-6**, která zahrnuje 6 položek hodnocených šestibodovou škálou Likertova typu v rozmezí od *určitě ne* (1) po *určitě ano* (6). Vyšší skór znamená větší rovnováhu oblastí práce a vztahů (Gröpel, 2006, 2007; Gröpel, & Dovičovičová, 2012; Gröpel, Kuhl, 2009). **Škály konfliktu práce-rodina a konfliktu rodina-práce** obsahují 5 a 5 položek zjišťovaných sedmibodovou škálou Likertova typu od *rozhodně nesouhlasím* (1) po *rozhodně souhlasím* (7). Škály kladou důraz na zjišťování pocitu zodpovědnosti, požadavků, očekávání, povinností a závazků, které s danými rolemi souvisejí (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996).

7.4 Procedůra sběru dat

Při setkání s participantkou bylo provedeno nejdříve hloubkové polostrukturované interview. Dotazníkové metody byly administrovány následně v kontextu kvalitativních metod v souladu s doporučeními Ireny Sobotkové (2012) tak, aby nepřevážily nad živým vztahem výzkumníka a dotazovaného. Podle Hendla (2008) je rozumné sbírat a analyzovat data několika metodami takovým způsobem, že výsledná kombinace dat využívá síly a komplementarity jednotlivých přístupů.

Setkání byla realizována na pracovištích participantek (25 rozhovorů), v kavárně (4 rozhovory) a v domácnosti žen (3 rozhovory). Průměrná délka rozhovoru byla 55 minut. Účast ve výzkumu byla dobrovolná. Participantky byly ubezpečeny o anonymitě výzkumu a informovány o jeho účelu. Rozhovory byly po souhlasu dotazované zaznamenány na diktafon. Aby byla data podrobná, použili jsme pro převedení zvukového materiálu do textové podoby doslovnou transkripci. Průměrná délka jednoho analyzovaného rozhovoru byla 14 stran, celkový objem textu tedy činil přibližně 450 stran.

7.5 Etika výzkumu

Z důvodů vysoké citlivosti a závažnosti informací se participantky účastnily výzkumu dobrovolně a bylo dbáno na zachování jejich anonymity. Osloveným ženám byl vysvětlen účel a smysl výzkumu. Před započetím interview byl podepsán informovaný souhlas. Ačkoliv se jednalo o důvěrná a osobní témata, všechny participantky hovořily velmi otevřeně. Během rozhovorů došlo u dvou participantek k emočnímu rozrušení (například v případě popisování nemoci dítěte, či lítosti nad vlastní situací v práci). To se však podařilo ošetřit a všechny rozhovory proběhly až do konce bez využití možnosti nepokračovat.

V zájmu zachování etiky výzkumu a ochrany osobních údajů byl zvukový záznam ihned po přepsání smazán. Jména účastnic výzkumu byla nahrazena kódem, ze kterého bylo možné odvodit pouze širší odborné zaměření (např. JAZ1 je participantka z oboru zabývajícího se filologií – v našem výzkumném souboru buď anglickou, českou či německou)[29]. Od zveřejnění kazuistik do výsledků výzkumu jsme kvůli riziku rozpoznání žen zapojených do výzkumu upustili.

[29] **CH** – chemický obor; **FIL** – filozofie; **FYZ** – fyzikální obor; **JAZ** – filologické obory (anglistika, bohemistika, germanistika); **LEG** – právo; **LEK** – lékařství; **PED** – pedagogické obory (andragogika, didaktika, hudební výchova, pedagogika, zdravověda); **S** – sociální obory (psychologie, sociální práce); **UM** - vědy o kultuře a umění (hudební věda, kulturní antropologie), historické vědy (muzeologie)

7.6 Způsob zpracování dat

Získaná kvalitativní data byla zpracována na základě **kvalitativní obsahové analýzy**, tedy prostřednictvím kódování. Nejdříve bylo nutné mluvený projev z rozhovoru transkribovat do písemné podoby. Bylo použito třech druhů kódování dle zakotvené teorie (*grounded theory*) Strausse a Corbinové (1990), která je postavená na induktivním vynořování významných fenoménů: otevřeného, axiálního a selektivního kódování. Kód (neboli symbol) byl přiřazen k úseku dat tak, že ho kategorizujeme vzhledem k tématu a výzkumným otázkám. Tímto způsobem vzniklé subkategorie byly dále dávány do vzájemných vztahů a souvislostí a seskupovány do kategorií druhé úrovně. Postupnou modifikací, rozšiřováním a zamítáním témat jsme získali systém kategorií a subkategorií. Jednotlivé případové studie byly mezi sebou vzájemně porovnávány na základě konfigurací, pravidelností, asociací, příčin a následků uvnitř případů (Hendl, 2008). K teoretické citlivosti podle Strausse a Corbinové přispívá profesní znalost zkoumaného prostředí, osobní zkušenost s fenomény vyskytujícími se u participantů, kvalitní rešerše literatury k tématu a především samotná analýza postavená na vhledu a porozumění zkoumaného jevu.

Kvantitativní data byla zpracována za pomocí programů MS Excel a IBM SPSS Statistics 13.0. Nejprve byl proveden testy normality Kolmogorov – Smirnov test a Shapiro – Wilk test. Normální rozdělení zkoumané populace bylo prokázáno téměř u všech zadaných škál kromě škály *Vzájemné vyjadřování pocitů* u metody DAS (Škála partnerského přizpůsobení) a škály *Konfliktu rodina – práce* u Kolmogorov – Smirnova testu. Shapiro – Wilkův test nepotvrdil normální rozdělení ani u celkové hodnoty *Partnerského přizpůsobení* (viz. Příloha 3). Vzájemnou korelaci mezi jednotlivými výsledky dotazníkových metod a demografických údajů (věk, seniorita, trvání partnerského vztahu, přítomnost malých dětí) jsme se pro převládající normální rozdělení dat rozhodli ověřit pomocí parametrického statistického testu **Pearsonova korelačního koeficientu**. I když testy normality ukázaly drobné odlišnosti, validita výsledků by neměla být poškozena.

Kontrola validity byla realizována prostřednictvím různých variant **triangulace**. Ve fázi získávání dat jsme kromě dominantní metody semistrukturovaného interview administrovali jednotlivé dotazníkové metody, abychom porovnali a vzájemně potvrzovali údaje získané různými metodami. Triangulace metod výběru výzkumného vzorku byla zajištěna kombinací prostého záměrného výběru a metody sněhové koule. Jako kontrola validity analýzy a interpretace kvalitativních dat byla použita *metoda vytváření trsů, metoda zachycení vzorců (gestaltů)*, podle níž v datech vyhledáváme opakující se vzorce a témata a ty zaznamenáváme do koherentních „příběhů“, a dále *metoda kontrastů a srovnávání* (Miovský, 2006). Nereprezentativnost výzkumného souboru byla dána především dobrovolností vstupu do výzkumu, která byla podmíněna ochotou žen hovořit o svém soukromém životě a profesních úskalích. Dá se předpokládat, že do výzkumu vstupovaly především ženy s dobrými vztahy s partnerem, spokojené se sebou a se svým životem.

8 Výsledky

Kapitola *Výsledky* je koncipovaná tak, aby v přehledné formě poskytla odpovědi na šest stanovených výzkumných otázek. Hlavní zjištění jsou uvedena ve „Shrnutí“ za podkapitolami druhé úrovně, které odpovídají jednomu výzkumnému cíli.

Struktura kapitoly z hlediska použité metodologie (metod získávání a zpracování dat) je pro lepší orientaci znázorněna v tabulce 1. Čtyři výzkumné cíle jsou zpracovány ryze kvalitativní cestou. Jeden výzkumný okruh obsahové analýzy[30] je téměř v rámci všech výzkumných cílů vymezen jednou podkapitolou třetí úrovně, kromě druhého a třetího výzkumného cíle, kde podkapitoly 8.2.2 a 8.3.3 obsahují vždy dva výzkumné okruhy obsahové analýzy (viz Tab. 1). Detailnější obsahová analýza, která využívá výsledků kvantitativních metod ke kategorizaci kvalitativních údajů z rozhovorů, pozorování a anamnestických dotazníků, byla aplikována v rámci zpracování druhé a čtvrté výzkumné otázky. Při interpretaci partnerské spokojenosti žen v akademických povoláních má tříúrovňovou strukturu[31] a konflikt rodina – práce a práce rodina u žen s akademickým povoláním je zpracován jako druhá úroveň obsahové analýzy vzájemných dopadů profesního a osobního života a hrubých skórů participantek ve škálách FWC a WFC, opět formou kategorizace participantek. Na základě kvalitativní analýzy druhého a čtvrtého cíle byly formulovány předpoklady, které byly ověřovány a doplňovány kvantitativní cestou za pomocí statistické korelace zvolených proměnných. V tabulce 1 je metodický design jednotlivých výzkumných cílů a využitých metod získávání a zpracování dat v rámci podkapitol odlišen barevně. Z hlediska metod sběru dat lze podkapitoly 8.2.2 a 8.4.5 považovat za smíšené[32] (fialová) a podkapitoly 8.2.3 a 8.4.6 za kvantitativní (červená). Kvalitativní metody a zpracování dat je označeno modře. Na úrovni druhého a čtvrtého výzkumného cíle je použito smíšeného výzkumného designu, konkrétně tzv. souběžné vnořené (zakotvené) strategie, kdy jsou dominantní kvalitativní data interpretována v kontextu výsledků kvantitativních metod (druhá a třetí úroveň obsahové analýzy v podkapitole 8.2.2 a 8.4.5) a ověřována a doplňována kvantitativní statistickou metodou (podkapitoly 8.2.3 a 8.4.6) (viz Tab. 1).

Jednotlivé **okruhy analýzy** jsou v textu označeny tučným písmem, ***ÚROVNĚ ANALÝZY*** velkými písmeny zvýrazněnými tučnou kurzívou, hlavní kategorie podtrženým písmem, ***podkategorie*** tučnou kurzívou a *výroky participantek* kurzívou. Výroky participantek byly ponechány v původním znění bez jazykových úprav. V závorkách jsou uvedeny počty participantek spadajících do dané subkategorie. Pokud je před kódem participantky napsáno „např.“ pak se daný

[30] Výzkumné okruhy, systém kategorií a subkategorií jsou součástí **Přílohy 4**.

[31] Aspekty/subkategorie jsou na **druhé úrovni analýzy** dávány do souvislosti se skóry v jednotlivých subškálách DAS. **Třetí úroveň kvalitativní obsahové analýzy** kategorizuje participantky podle míry partnerského přizpůsobení v DAS, dále porovnává a sumarizuje shodně se vyskytující aspekty/ subkategorie.

[32] Zpracovány jsou však kvalitativně (porovnáváním podobností a rozdílů v rámci daných skupin vymezených kvantitativní cestou).

aspekt/subkategorie vyskytuje u více participantek, u jmenovaných je však vyjádřen s větší četností či s větším subjektivním důrazem.

Tab. 1: Struktura prezentace výsledků výzkumu

VÝZKUMNÝ CÍL	**VÝZKUMNÝ DESIGN**	**KAPITOLY**	**METODIKA**
1. Osobnostní charakteristiky hodnoty a spokojenost	kvalitativní	8.1.1 Osobnostní charakteristiky žen v akademických povoláních	rozhovor, pozorování **1. okruh OA**[1]
		8.1.2 Hodnoty a priority žen v akademických povoláních	rozhovor **2. okruh OA**
		8.1.3 Oblasti životní spokojenosti žen v akademických povoláních	rozhovor **3. okruh OA**
2. Partnerský vztah a partnerská spokojenost	smíšený	8.2.1Charakteristika partnerských vztahů z hlediska jejich historie	rozhovor, AD[2] **1. okruh OA**
		8.2.2 Aspekty partnerské spokojenosti žen v akademických povoláních	rozhovor, DAS[3] TŘI ÚROVNĚ OA, **2. a 3. okruh OA**
		8.2.3 Kvantitativní ověření předpokladů formulovaných na základě kvalitativní analýzy dat	AD, DAS, WFC, FWC, WLB 6[4], BSRI[5] **Pearsonova korelace**
3. Profesní dráha, profesní spokojenost a genderové aspekty akademické profese	kvalitativní	8.3.1Průběh profesní dráhy participantek a její klíčové body	rozhovor, AD **1. okruh OA**
		8.3.2 Motivace k akademické profesní dráze	rozhovor **2. okruh OA**
		8.3.3 Aspekty profesní spokojenosti u žen s akademickým povoláním	rozhovor, pozorování **3. a 4. okruh OA**
		8.3.4 Genderové aspekty a specifika reflektovaná ženami	rozhovor **5. okruh OA**
4. Subjektivní vnímání rovnováhy osobního a profesního života	smíšený	8.4.1 Dopady práce na partnerský vztah	rozhovor **1. okruh OA**
		8.4.2 Dopady práce na osobní život	rozhovor **2. okruh OA**
		8.4.3 Zásahy partnerského vztahu do profesního života	rozhovor **3. okruh OA**
		8.4.4 Dopady jiných osobních záležitostí do profesního života	rozhovor **4. okruh OA**
		8.4.5 Konflikt rodina-práce a konflikt práce - rodina	rozhovor, WFC, FWC DVĚ ÚROVNĚ OA, **5. okruh OA**
		8.4.6 Kvantitativní ověření předpokladů formulovaných na základě kvalitativní analýzy dat	AD, WFC, FWC, WLB – 6, BSRI **Pearsonova korelace**
5. Postoj partnera k profesi žen a jeho role ve slaďování	kvalitativní	8.5.1Akademická profese a postoj partnera	rozhovor **1. okruh OA**
		8.5.2 Role partnera ve slaďování životních oblastí	rozhovor **2. okruh OA**
		8.5.3 Osobnostní nastavení partnera a jeho vlastní strategie jako forma podpory participantek	rozhovor **3. okruh OA**
6. Strategie zvládání žen v akademických povolání	kvalitativní	8.6.1 Efektivní strategie zvládání	rozhovor, pozorování **1. okruh OA**
		8.6.2 Strategie bránící účelnému zvládání	rozhovor, pozorování **2. okruh OA**
		8.6.3 Strategie participantek k efektivnímu slaďování osobního a profesního života a jejich doporučení	rozhovor **3. okruh OA**

[1]obsahová analýza [2] anamnestický dotazník [3]Škála partnerského přizpůsobení [4] Škály konfliktu práce – rodina, konfliktu rodina – práce a rovnováhy životních oblastí [5] Dotazník sexuálních rolí Sandry Bémové

8.1 Osobnostní charakteristiky, hodnotové preference a oblasti životní spokojenosti žen v akademických povoláních

První výzkumná otázka je zodpovězena prostřednictvím tří okruhů kvalitativní analýzy, které mapují osobnostní charakteristiky žen, hodnotovou preferenci žen v rámci osobního i profesního života a spokojenost žen akademiček v jednotlivých oblastech života.

8.1.1 Osobnostní charakteristiky žen v akademických povoláních

V rámci **prvního okruhu obsahové analýzy** jsme zmapovali charakteristiky, kterými se jednak explicitně popisují samy participantky (Pozitivní a negativní charakteristiky vnímané participantkami), ale také charakteristiky zachycené pozorováním opakujících se fenoménů a osobnostních stylů v rozhovoru, které jsou tedy vyjádřeny spíše v implicitní formě (Osobnostní styly související se spokojeností, Osobnostní styly související s nespokojeností a Jiné osobnostní styly). Pozorované osobnostní styly dáváme do souvislostí se subkategoriemi vzniklými analýzou dalších výzkumných cílů a zmiňujeme i jejich konkrétní konsekvence pro partnerskou, pracovní i životní pohodu participantek.

Pozitivní a negativní osobnostní charakteristiky vnímané participantkami

Celkem osmnáct participantek (CH3, CH4, CH5, JAZ2, JAZ3, JAZ5, JAZ7, LEK1, PED1, PED2, PED3, PED6, S1, S2, S3, S4, S6, UM3) začíná pozitivními vlastnostmi. Osobnostní vlastnosti, které si participantky přisuzují a považují je na sobě za pozitivní, shrnuje tabulka, která je sestupně řadí na základě četnosti odpovědí[33]. Negativními osobnostními charakteristikami začínalo svůj popis čtrnáct participantek (FIL1, FYZ1, CH1, CH2, CH6, JAZ1, JAZ4, JAZ6, LEG1, PED4, PED5, S5, UM1, UM2).

Pro přehlednost byly osobnostní charakteristiky jmenované participantkami rozděleny v tabulkách podle toho, zda se projevují spíše v partnerském, rodinném a obecně vztahovém kontextu osobního života, nebo či se vztahují k pracovní sféře ve smyslu výkonnostních i pracovně vztahových aspektů. Na základě tohoto rozdělení lze konstatovat, že pozitivní osobnostní charakteristiky souvisí spíše s osobní oblastí života (viz Tab. 2), zatímco osobnostní charakteristiky subjektivně pociťované jako negativní se vztahují spíše k profesní oblasti (viz Tab. 3). Subkategorie *náladovost a vznětlivost* participantky sice více projevují v rámci rodinných vztahů, současně však dodávají, že roste úměrně pracovnímu zatížení a stresu z „nestíhání“, příčiny lze tedy hledat spíše v oblasti profesní. Tuto charakteristiku jsme proto zařadili do obou oblastí.

[33] Je zajímavé, že některé charakteristiky jsou opozita (např. pracovitost a lenost, či otevřenost a nepřístupnost v Tab. 3), přesto se vyskytovala se stejnou četnosti.

Tab. 2: Vnímané pozitivní osobnostní charakteristiky

OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY PROJEVUJÍCÍ SE V OSOBNÍ OBLASTI	OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY SOUVISEJÍCÍ S PRACOVNÍ OBLASTÍ	n
přátelskost a komunikativnost		17
smysl pro humor a optimismus		8
	pečlivost; zodpovědnost; pracovitost	7
	spolehlivost; cílevědomost	4
snaha být tolerantní; otevřenost	dynamika a nadšení	3
extroverze; empatie	poctivost; snaživost; zvídavost; přejícnost; vstřícnost; flegmatičnost	2
nezávislost; přizpůsobivost; oddanost ve vztazích; vděčnost	vzdělanost; sebekritika; sebekontrola; sebereflexe; asertivita; přímost; realistický pohled na svět; skromnost; poučitelnost; pořádkumilovnost; výkonnost; férovost	1

Tab. 3 Vnímané negativní osobnostní charakteristiky

OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY PROJEVUJÍCÍ SE V OSOBNÍ OBLASTI	OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY SOUVISEJÍCÍ S PRACOVNÍ OBLASTÍ	n
náladovost a vznětlivost	náladovost a vznětlivost; perfekcionismus a náročnost k sobě i ostatním	7
	emocionálnost a přecitlivělost; tvrdohlavost	5
	nesystematičnost	4
	netrpělivost	3
malá tolerance	tendence se zahlcovat – nadměrná pracovitost; lenost; vztahovačnost; malá průbojnost	2
nadměrná starostlivost o děti; dominance; individualismus	přílišná hrdost; upřímnost a otevřenost; tendence se zpochybňovat; pesimismus; nepřístupnost; kariérismus; vypočítavost	1

Osobnostní styly související se spokojeností

Charakteristickým rysem třinácti participantek (CH1, CH5, JAZ1, JAZ4, LEK1, PED4, PED5, PED6, S1, S2, S4, S6, UM1) jsou ***jasně vymezené priority***. Jedná se současně o strategii úspěšného zvládání popsanou v rámci analýzy čtvrtého výzkumného cíle. Tyto ženy mají jasně stanovené bazální hodnoty zakotvené především v partnerovi a rodině, což pro ně představuje jistotu, od níž odvíjí plánování a realizaci profesních aktivit. Jejich pracovní činnost je tak jasně vymezená a regulovaná, což spolu s dalšími aspekty pomáhá zachovat psychickou pohodu a předchází pracovnímu zahlcování.

Sedm participantek (FYZ1, CH2, CH4, CH5, JAZ5, S5, S6) v rozhovoru projevuje ***optimismus, osobní víru a snahu vidět pozitiva***. Uvedené ženy hovoří o schopnosti těžit z náročných období života a vnímají i pozitivní budoucí vize (např. zlepšení organizace pracovní činnosti v souvislosti s věkem dětí). V rámci svého zaměstnání, které sice subjektivně považují za náročné, si všímají spíše přínosů a pozitiv, kdežto limity se snaží upozaďovat (např. S5). Participantka CH4 v tomto kontextu uvádí, že *„nejlepší cesta je ta nejtěžší."*

Smysl pro humor je charakteristika typická pro devět žen (CH3, CH4, CH5, JAZ4, LEG1, PED4, S1, S2, S6). Dále v textu je zmíněna také v souvislosti s efektivními strategiemi zvládání a pozitivními aspekty partnerské spokojenosti. Participantky jsou díky humoru schopny odlehčení těžších témat, nadsázky a zvládání náročných situací především v partnerství.

CH3: *„My máme doma legraci. A když on fandí Spartě, tak já fandím Slávii, aby to byla větší sranda. To je jedno, když hraje s někým jiným, tak já fandím tomu druhýmu, musím je vždycky popíchnout, ty kluky, aby byla legrace."*

Tendence k seberealizaci je implicitně obsažena v rozhovorech všech participantek (explicitně u CH4, JAZ2, UM3). Ženy projevují potřebu neustálého osobnostního i profesního rozvoje a snažení zaměřeného na profesní cíl.

Vnitřní místo řízení je současně další účinnou strategií označenou jako pocit *aktivního řízení vlastního osudu* uvedenou v rámci šestého výzkumného cíle. Pro participantky (např. S2, S5, PED5) by situace nespokojenosti v životě a především v profesi byla pohnutkou k její změně. Ženy jsou přesvědčeny, že to, zda jsou ve své profesi spokojeny či nikoliv, si mohou do jisté míry určovat samy.

Osm žen (FIL1, CH3, JAZ4, JAZ7, LEK1, PED2, PED4, PED5) říká, že ve svém životě příliš ***neplánují, ale*** raději ***přijímají výzvy***, což projevilo i v motivaci věnovat se akademické dráze. Uplatnění v akademickém prostředí bylo považováno za výzvu. Flexibilní plánování pracovního i osobního života bez neměnitelných pevných životních cílů je životní strategie těchto žen. Některé ženy výzvy jenom přijímají (např. JAZ4), kdežto jiné participantky je navíc aktivně vyhledávají (např. FIL1). Tendence přijímat výzvy velmi úzce souvisí také s ***houževnatostí*** a realizací participantek (FIL1, CH3, CH5, JAZ1, JAZ2, JAZ7, LEK1, S6, UM1, UM2) v ***širokém spektru činností***. Některé participantky (např. FIL1, JAZ2) mají díky této schopnosti mnoho praxe napříč různými obory (např. FIL1, JAZ2). Negativním aspektem této subkategorie může za jistých okolností být problematická specializace na úzkou oblast zájmů v rámci oboru (např. JAZ7), což přispívá k zahlcování.

Jedenáct participantek (FIL1, FYZ1, CH3, CH5, JAZ2, JAZ7, LEK1, PED4, PED5, S1, S2, S4, S6, UM1, UM2, UM3) při popisování svého oboru a pracovních, především výzkumných

aktivit vykazuje ***mimořádné pohlcení tématem, osobní zaujetí a lásku k oboru***. Rovněž velký zájem je směřován i na práci se studenty (např. FIL1, FYZ1, JAZ2, JAZ7, PED4, PED5, S2, S6, UM1, UM2). Tento osobnostní rys participantek umožňuje vysokou identifikaci s institucí (především u FIL1, CH5, JAZ2, UM2).

UM2*: „Myslím si, že jsem relativně dobře zapadla na tuto školu, že rozumím jejím potřebám a umím v tom smyslu spolupracovat nebo tomu ze své pozice dávat to, co je potřeba, a taky nehraji příliš na ambice.“*

Jedná se často o ženy, které se aktivně podílely na založení či rozvoji oboru, ve kterém působí. V případě špatných pracovních podmínek, malého respektu, ale i změn a odříznutí například ze strany vedení od možnosti aktivně do oboru přispívat, dochází ke zklamání a prudkému poklesu obecné a pracovní spokojenosti s určitými dopady i na partnerský život (např. FIL1, S6).

Ambiciózност, vytrvalost a vůle byla identifikována především u dvanácti participantek (FIL1, CH5, JAZ2, JAZ4, JAZ5, JAZ6, LEK1, S2, S4, S6, UM1, UM2), cílevědomost je však patrná u všech žen zapojených do výzkumu. Participantky vyznačující se silnou vůlí se schopností nadchnout se a vytrvat ve svém snažení, obvykle se aktivně podílející na budování oboru, jsou velkým vzorem pro své děti (např. JAZ2, LEK1, UM1). Participantky vykazují i mimořádné projevy vůle a odvahy, když například participantka JAZ2 zmiňuje vlastní cestu do akademických kruhů i přes vlastní nepříznivou výchozí pozici z politických důvodů. Na základě sdělených zkušeností participantek lze konstatovat, že je velmi důležité, jak silnou osobností je partner ženy. Pokud se jedná o silnou, zralou a samostatnou osobnost, pak je i více tolerantní a schopný kompromisu (např. CH5, S6, UM1). Za předpokladu, že u partnera vzniká pocit méněcennosti v důsledku uvedených kvalit participantek, klesá partnerská spokojenost (např. JAZ2).

JAZ6: *„V podstatě jsem jako cizinka, jako přivandrovalec po úplném rozpadu mého bývalého života, jsem si od píky vybudovala úplně nový život, a nakonec relativně v současné době úspěšný tím, že jsem se po pěti letech od úplného bodu dna dostala na ředitelku ústavu.“*

Schopnost sebeocenění a vnímat vlastní úspěšnost je přítomna v rozhovorech osmnácti participantek (FYZ1, CH1, CH2, CH3, CH4, CH5, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ5, JAZ6, LEK1, PED2, PED4, S1, S2, S4, UM3), které sebe hodnotí jako subjektivně úspěšné. Ostatní participantky (např. JAZ4, PED5, PED6, S6, UM1, UM2) se oceňují skromněji bez potvrzení vnímaného úspěchu, nebo svůj úspěch vnímají spíše jako vnější, postavený na objektivně určených kritériích. Subjektivní představa jejich úspěchu je však jiná, často založená na jiných hodnotách. Tři participantky si pod tíhou aktuální zátěže připadají spíše neúspěšné (FIL1, CH6, PED2).

Schopnost ocenit partnera a vnímat jeho kvality je zachycena v rozhovoru se dvanácti participantkami (CH2, CH3, CH4, CH5, JAZ7, LEG1, LEK1, PED4, PED5, PED6, S6, UM2) a jak bude popsáno i v rámci druhého výzkumného cíle, tato charakteristika významně přispívá k partnerské spokojenosti, ale i osobní pohodě participantek.

S6*: „… on je naštěstí hodně silná osobnost, takže má svoje zájmy, má svoji práci. Má koníček, v kterém je ojediněle dobrý. Takže není závislý na tom, jestli já se mu budu věnovat a zaplním ten náš volný čas. On je hodně svérázný a soběstačný.“*

Tolerance a ohled na potřeby partnera jsou v určité míře uváděny téměř ve všech rozhovorech, výrazněji se však projevují u osmi participantek (CH2, CH4, CH5, JAZ7, LEK1, UM1, UM2, UM3). Tolerance je přirozená, nenucená a vychází z úcty k partnerovi. Projevuje se v drobných ústupcích, které jsou s potřebami participantky kongruentní, často ale také ve významnějších činech jako je dočasný ústup profesi partnera.

Náhled na vlastní nedostatky a snaha poučit se z nich je implicitně obsažena ve výpovědích osmnácti participantek (CH2, CH3, CH5, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ6, JAZ7, LEG1, PED4, PED5, PED6, S4, S5, S6, UM1, UM2, UM3). Jedná se především nedostatky ve vztazích osobních i pracovních (nadměrná emocionálnost, výčitky, podrážděnost pod tlakem stresu).

Osobnostní styly související s nespokojeností

Individualismus a z hlediska genderu spíše „mužský“ způsob uvažování byl ve větší míře registrován v rozhovoru s pěti participantkami (FIL1, CH6, JAZ2, JAZ6, PED2, S4). Tento osobnostní rys je výhodný pro zvládání profesních nároků a uplatnění v akademickém světě. Na druhou stranu je ale spojován s častějšími konflikty a menší partnerskou spokojeností, což se promítá i do obtížnějšího slaďování profesní a osobní sféry života. Především ***dominance*** (např. JAZ6, PED2) a větší potřeba volnosti ve vztahu, svobody a nezávislosti (např. JAZ2) stojí za uvedenými negativními dopady. Na kauzalitu tohoto fenoménu však lze nahlížet i jinak. Například u participantky JAZ6 výraznější zaměření na profesní cíle a zvýraznění individualistických rysů rostlo v důsledku zklamání v osobním životě (JAZ6). Určitá latentní dominance je přítomna i u dalších participantek (např. S1, S2) explicitně vyjadřujících „provztahovou“ kolektivní orientaci, neboť v průběhu rozhovoru ve větší míře připouštějí limity jejich seberozvoje dané partnerstvím a při popisu běžného fungování s partnerem je zřejmá dominance ženy a přizpůsobování spíše ze strany partnera.

JAZ6: *„Já jsem opravdu od velmi nízkého věku byla v dlouhodobém vztahu a tím pádem jsem tak nějak brala ten vztah jako samozřejmý a práci tak k tomu spíše nabalila. A když se to rozpadlo, tak*

potom jsem se velmi přeorientovala na práci. A v současné době mám hodně vysoké právě ty pracovní cíle a do konce do té míry, že přemýšlím, že bych měla asi trošku zvolnit, protože je to už na úkor dobra v tom osobním životě. Takže v současnosti – a nejsem na to hrdá – můj život určuje práce.“

S1: *„Někdy mám pocit, že když jsou nějaké náročné situace, tak já jsem ten dominantní, ten, na kom to stojí a kdo to má jako řešit.“*

Pečlivost až perfekcionismus je poměrně často explicitně uváděnou i implicitně pozorovatelnou charakteristikou participantek (n = 9; FIL1, CH5, JAZ3, JAZ4, JAZ6, PED4, S6, UM1, UM2). Tato vlastnost je rizikovým faktorem pracovního zahlcování a může mít dopad i například v oblasti rodičovství, kdy o sobě některé participantky hovoří jako o *„přepečlivé matce“* (např. CH5, S6, UM1, UM2). Nadměrná pečlivost se promítá i do *„snahy mít vše pod kontrolou“* (např. JAZ4, S6). Participantky popisují neustálé vnitřní puzení k činnosti a pocit, *„že musím“* (např. JAZ4, S6, UM1, UM2).

S6: *„Já mám vždycky tendenci dělat strašně moc, moc toho na sebe brát a dělat to poctivě. Tím pádem se příliš zahltit. Už ale byly takové momenty v životě rodiny, kdy jsem si řekla ´pozor, neštvi se, nebo doslova neber to tak pečlivě´. Všichni ostatní to tak nedělají a pak mají lehčí život. Já na sebe hodně nakládám a to zdraví to pak může odnést.“*

S6: *„Chci být v rodině uvolněnější nebo svěžejší, protože někdy jsem tak unavená, že už nereaguju tak, jak by to rodina pro tu radostnou atmosféru očekávala. Děti ví, že jsem hodně starostlivá matka, ale nedaří se to, že bych byla radostná matka plná energie. Mám z toho strašně špatný pocit.“*

Sklon zpochybňovat vlastní práci se objevila u pěti participantek (FIL1, FYZ1, CH6, S5, S6). Zřejmě se jedná o další důsledek nadměrných nároků na sebe a perfekcionismu.

S5: *„Já si to vždycky zpochybňuju…Zpochybňuju si každou přednášku, říkám si, že to mělo být lepší a na co jsem zapomněla. Zpochybňuju si každé cvičení, říkám si: ´všem se nemůžu zavděčit, abych všechny uspokojila´.“*

Nadměrný perfekcionismus, kupení se povinností vlivem charakteru akademické práce i velká míra vstřícnosti na úkor asertivity vede participantky (FIL1, JAZ6, PED6, S6, UM2) k ***tendenci se zahlcovat***[34].

[34] U jmenovaných participantek je zajímavá shoda ve výsledcích v BSRI, kde právě uvedené participantky patří jako jediné do kategorie žen s tzv. pohlavně obrácenou rolí, což znamená, že vysoce skórují ve škále maskulinity a dosahují nízkých skórů ve škále feminity – viz **Příloha 7.**

Tendence k sebekritice a sebeobviňování byla identifikována především u těch participantek, které kvůli náročné životní situaci i s přispěním nároků profese zažívají výraznější pracovní i osobní nespokojenost (FIL1, CH6, PED2). Dalšími projevy je i kritika blízkého a pracovního okolí, devalvování vlastních úspěchů (např. FIL1) a ***skepticismus*** (FIL1, CH6, PED2). V menší míře je sebekritika přítomna i u participantek JAZ7, LEG1, LEK1, PED1, PED6, S6 a UM2. Pesimistický postoj především v práci je důsledkem pracovního vyčerpání (viz PED6, S6).

FIL1: *„Jsem karieristická, vypočítavá a když se pochválím? Myslím, že není co chválit. Jsem ambiciózní, ale myslím si, že trošku i vzdělaná možná po těch letech. Mhm… a emocionálně labilní možná. Kdysi jsem byla přátelská a spolehlivá, ale to už asi není pravda.“*

PED6: *„Já jsem teďka taková skeptická, kdy teď si myslím, že to nejde. Musím mít nesmírně tolerantního manžela nebo partnera, protože, to jsou opravdu praktické věci, ale jestliže vám tu večeři nikdo neuvaří… nebo mě ještě napadá, že bysme museli být na tom ekonomicky tak dobře, abychom měli paní na hlídání, paní na úklid, pokud bychom si dokázali představit tu myšlenku, že by se jim staral o dítě někdo cizí…ale v tuhle chvíli si myslím, že to snad ani nejde na té úrovni, na jaké jsem to dělala. Je to těžké, strašně těžké povolání, to se nedá normálně zvládat.“*

Výrazné ***zaměření na „vyšší“ hodnoty***, jakými jsou morálka a spravedlnost, je paradoxně spojováno také spíše s rozčarováním z akademického prostředí a profesní nespokojeností participantek (např. FIL1, JAZ7, PED6, S6).

Jiné osobnostní styly

Celkem sedmnáct participantek (FIL1, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEG1, LEK1, S1, S2, S4, S5, S6, UM1, UM2, UM3) se během rozhovoru jevilo jako velmi ***otevřeně hovořící a sdílné*** i při velmi osobních tématech. Uvedené ženy velmi realisticky a bez idealizace popisují partnerský život. Připouštějí občasné konflikty, negativní stránky svých partnerů i sebe, a současně láskyplný vztah k nim. Stejně otevřeně se vyjadřují i v rámci profesní sféry života.

Naopak dvě participantky (CH1, CH6) se během rozhovorů jevily jako méně sdílné a ***uzavřené***.

8.1.2 Hodnoty a priority žen v akademických povoláních

Druhý okruh obsahové analýzy se zaměřuje na hodnotovou orientaci participantek ve smyslu přikládání důležitosti pracovním a vztahovým cílům. Dvě navazující kategorie uvádějí subjektivně důležité aspekty profesního a osobního života žen pracujících v akademickém prostředí.

Hodnotová orientace participantek

Osobní život dominuje před profesním u osmnácti participantek (CH2, CH4, CH5, CH6, JAZ1, JAZ3, JAZ4, JAZ7, LEG1, LEK1, PED2, PED3, PED5, PED6, S3, S5, S6, UM3). Pro některé ženy byl partner a děti prioritou vždy (např. JAZ3, LEK1, S5) a jsou podmínkou pro úspěšný a naplněný život profesní (např. JAZ7, S5). Priorita je na osobní život kladena zejména proto, že je participantkami vnímána jako stabilnější oproti pracovnímu statusu, který je pomíjivý (např. PED5, PED6). Jiné ženy (např. CH6, PED2) aktuálně považují profesní sféru za upozaděnou, což je ale do jisté míry dáno závažnou situací, která vznikla v osobním životě. Prioritu rodiny, partnerství a zdraví si participantky více uvědomují i v kontextu rostoucí profesní nespokojenosti, která je dána zvyšující se náročností práce a změnami v akademickém prostředí, které jsou popsány v kapitole věnující se aspektům partnerské nespokojenosti.

JAZ3*: „Pro mě je důležité to, co se děje v soukromém životě, protože přece jenom ty děti jsou priorita číslo jedna, takže tam to, že jsou zdravé, šikovné, úspěšné, vždycky převáží a když tam něco nebude klapat, když dejme tomu přijde nějaká nemoc, tak vždycky to bude nadřazeno tomu, co se děje v práci.“*

PED5: *„Pokud je člověk upřímný, tak samozřejmě každé ocenění v profesním životě potěší, ale já si uvědomuju, že sociální status je tak pomíjivý a o vás jako o člověku nic nevypovídá. A navíc v momentě, kdy zastáváte jakýsi sociální status, tak najednou zjistíte, že se k vám někteří lidé začnou chovat jinak, což samozřejmě je ta ekonomie vztahů, že mohou mít z toho nějaký profit. V momentě, kdy z toho vycouváte, tak najednou zjistíte, že někteří lidé mění to jejich chování, tudíž z mého pohledu není dobré si zakládat na takovém jakoby pomíjivém statusu, který plyne z pozice zaměstnání, takže jako určitě ten úspěch potěší, ale primárně je pro mě důležitější, jestli jsem ze svého syna vychovala slušného člověka, který neškodí druhým lidem a je příjemný.“*

Dominance profesního života před osobním je aktuálně zmiňována jednou participantkou JAZ6, ačkoliv tři participantky upřesňují, že před založením rodiny preferovaly výrazněji právě profesi (FIL1, CH6, PED2). Přestože pracovní oblast není pro některé participantky (např. CH3, CH5, CH6, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ5, LEG1) prioritou, uvádějí ***růst důležitosti profese v souvislosti s osamostatňováním dětí***.

CH5: *„Hodně to souvisí s věkem. Já si myslím, že když je člověk mladej, tak je pro něj důležitější právě šťastná rodina, dobře vychovat dítě. A když už je to dítě velký a je tak nějak nasměrovaný v tom životě, tak se člověk víc soustředí na tu práci a pak už jsou pro něj důležitější trochu ty profesní zájmy, i když stále ne nejdůležitější.“*

Třináct participantek (FIL1, FYZ1, CH1, CH3, JAZ2, JAZ5, PED1, PED4, S1, S2, S4) hovoří o ***vyrovnané důležitosti obou oblastí a jejich vzájemné podmíněnosti***. Podle těchto žen dochází ke vzájemnému prolínání obou oblastí a ovlivňování (např. JAZ2, S4). Přesto se všechny participantky přiklání k preferenci osobní oblasti nad profesní.

CH3: *„Já si myslím, že asi obojí je nutný, k takové té spokojenosti člověka je asi obojí nutný. Ale nepřikládala bych jednomu větší prioritu. Asi to souvisí s tím, že to prostě člověk musí nějakým způsobem skloubit a pokud je člověk nespokojený v kariéře, tak má od toho odejít pryč.“*

PED1: *„Já se to snažím udržet v nějaké rovnováze. Nemůžu jako říct, že by mě naplňoval jenom ten rodinný život. To zrovna já jsem byla ta, kdo rád odešel z toho rodičáku třeba jednou dvakrát týdně na chvíli do té práce, aby se zase mohl těšit domů. Jako úplně rodinně založená asi nejsem v takové té každodenní pečlivosti o tu rodinu a o tu péči o domácnost.“*

S2: *„Já myslím, že to úplně nejde oddělit. Kdybych byla nespokojená doma, tak by se to určitě promítlo v mé výkonnosti a tím pádem i ve spokojenosti v práci a naopak. Takže těžko říct, co je pro mě důležitější. Vnímám to jako hodně propojené. Ale kdybych měla říct jedno z toho, tak spíš ta partnerská spokojenost.“*

Aspekty důležitosti v partnerské a rodinné oblasti

Většina participantek jmenuje více důležitých aspektů partnerského vztahu. Níže uvedené priority jsou seřazeny na základě četnosti:

- Sedmnáct participantek (FIL1, CH2, CH6, CH3, CH4, CH5, JAZ2, JAZ6, JAZ7, LEG1, PED2, PED6, S2, S3, S5, S6, UM2) zdůrazňuje ***důvěru a blízkost.***
- ***Sdílení, přátelství a lásku*** uvádí jako důležitou součást partnerského vztahu rovněž sedmnáct participantek (FIL1, CH2, CH3, CH4, CH5, CH6, JAZ3, JAZ6, JAZ7,LEG1, PED4, PED5, S1, S2, S4, S5, S6). Ženy doslova uvádějí: *„Je to ta nejbližší osoba a přítel“* (S6) nebo *„Je to hrozná představa být bez něho, to by byl člověk hrozně sám.“* (CH4) a *„Neumím si to bez něj vůbec představit.“*
- ***Vzájemná tolerance a potřeba svobody*** jsou prioritou partnerského života pro dvanáct participantek (CH5, JAZ2, JAZ3, JAZ6, LEG1, PED1, PED2, PED4, PED6, S1, UM1, UM2).

- ***Podpora partnera v důležitých momentech života i její stabilní vědomí*** jsou podstatné pro dvanáct participantek (CH1, CH2, JAZ3, JAZ5, LEG1, PED1, PED2, PED4, PED6, S1, S5, S6).
- ***Zázemí a jistotu*** uvádí deset participantek (FYZ1, CH1, CH4, JAZ4, JAZ5, LEG1, PED5, S1, S4, UM2).
- ***Zodpovědnost za rodinu*** osm participantek (FYZ1, CH1, CH2, JAZ5, LEK1, PED6, S6, UM2). Participantky v této souvislosti oceňují spolehlivost partnera v péči o děti (PED6, S6, UM2) a také dobrý vzor pro dítě (UM2).
- ***Stejný styl uvažování a společné hodnoty*** považuje za podstatné sedm participantek (CH5, JAZ4, JAZ5, LEK1, PED6, S1, S2). Konkrétně se ženy zmiňují například o společné potřebě vytvářet rodinné tradice, atmosféru a společné rituály (JAZ5) a také o společné prioritě dětí (LEK1, PED6).
- ***Vzájemné porozumění*** je důležité pro pět participantek (CH6, JAZ6, S6, UM2, UM3).
- Pět participantek od svého partnera vyžaduje ***spolehlivost*** (FYZ1, CH3, PED2, PED5, S1).
- ***Vzájemný respekt a úcta*** jsou prioritou pěti participantek (CH4, PED1, S2, S5, UM3).
- ***Tělesný soulad a přitažlivost*** zmiňují čtyři participantky (CH2, S2, S6, UM1).
- O ***vzájemné pomoci*** ve smyslu rozdělení povinností v domácnosti i v rámci pracovních úkolů hovoří tři participantky (CH2, PED4, PED6).
- ***Věrnosti a stability*** partnera si cení dvě participantky (CH2, S1).

Aspekty důležitosti v profesní oblasti

Některé participantky kladou důležitost na jeden aspekt své profese (např. UM1, PED3), jiné jich ovšem vyzdvihují několik (např. CH3, LEG1). Identifikovali jsme však sedm nejčastěji zmiňovaných subkategorií uvedených níže, na nichž se ženy při stanovování důležitosti shodovaly. Subkategorie jsou uspořádány podle četnosti jejich zastoupení.

- ***Smysluplnost práce*** je v subjektivním smyslu důležitá pro 11 žen (CH3, CH4, JAZ3, JAZ6, JAZ7, LEG1, PED2, PED5, S1, S6, UM2), které uváděly potřebu *„zohlednění vlastních potřeb a cílů“* (S6), *„umožnění seberealizace a vlastního rozvoje“* (CH4, JAZ6, LEG1), či pocit *„uplatnění vlastních kompetencí“* (CH3, PED2). Ruku v ruce se smysluplností jde u jmenovaných participantek i ***radost z vykonávané práce*** (např. PED5: *„Úspěšná jsem, pokud mě ta práce baví.“*). Smysluplnost je také uváděna ve vztahu k nabídnuté činnosti (JAZ2, JAZ5, JAZ7, LEK1, PED4, PED5, S4, S6, UM1, UM2) doslovně, aby se *„nejednalo o projekt pro projekt“* (S6, UM2), aby to byla práce, *„pod kterou se lze podepsat“* (UM2), či práce, která *„má účel a smysl“* (JAZ7). Participantka LEK1 zase považuje za podstatné, zda mají ***výsledky její práce uplatnitelnost v praxi***. Jedenáct participantek přímo uvádí, že je pro ně podstatné, zda je pracovní projekt

v souladu s jejich profesním zájmem a zaměřením (CH3, JAZ2, JAZ5, LEG1, PED4, PED5, S1, S2, S3, S4, UM1).

- Priorita ***skloubení*** pracovních záležitostí ***s rodinou a partnerem*** je do jisté míry dána hodnotovým nastavením participantek (FIL1, FYZ1, CH1, CH2, JAZ1, JAZ3, JAZ4, LEG1, PED1, PED3, S2, S3, S4, S5), přesto důležitost tohoto aspektu zmiňují i ženy kladoucí důraz na profesní cíle (např. FIL1, S4). Některé participantky uvádějí spíše potřebu zajištění dětí ve smyslu hlídání apod., v důsledku čehož omezují výjezdy do zahraničí či na konference (např. FYZ1, LEG1, PED1, S5), jiné ženy zdůrazňují spíše skloubení s partnerem (např. S2, S3). Pro participantky je podstatný také přínos pracovních nabídek a možností pro partnera a rodinu a to, zda jsou tyto pracovní cíle ***v souladu s rodinnými plány*** (např. CH1, S4). Pro participantku CH6 je tato hodnota důležitá, aktuálně však prožívá výrazný *konflikt hodnot*, kdy se hodnotu práce snaží potlačit ve prospěch rodinného fungování.
- ***Časová zvládnutelnost a realizovatelnost*** jsou důležité pro 12 participantek (CH4, JAZ1, JAZ2, LEG1, LEK1, PED4, S1, S2, S4, S6, UM1, UM3) ve smyslu jednak nároků nabídnuté práce, tzn. požadavky dané aktivity na přípravu, čas její realizace apod., ale také z hlediska vlastních časových možností včetně dojíždění.
- ***Přínos*** dané práce ***pro instituci*** je důležitý pro 7 participantek (CH5, LEG1, PED2, PED6, S3, UM2, UM3). V souvislosti se subkategorií *Smysluplnost práce* však některé ženy uvádějí nutnost prolnutí vlastního přínosu a pozitivních výsledků pro univerzitu (např. PED2, PED6, S3, UM3).
- Zvážení vlastních ***kompetencí***, zda jsou ***v souladu s danou pracovní činností***, uvádí čtyři participantky (CH3, PED1, PED2, PED5). Participantka CH3 například říká: *„Vůbec nejdůležitější je, zda jsem v té práci co platná.“* Pro výjezdy na stáže a zahraniční pobyty se participantky rozhodují zase na základě vlastní jazyková kompetence.
- ***Pracovní kolektiv*** a práce se zajímavými lidmi byly v rozhovorech zmiňovány sedmi participantkami (CH3, CH4, CH4, JAZ5, LEG1, LEK1, PED4).
- ***Profesní úspěch a uznání*** jsou důležité pro dvě participantky (FIL1, LEG1).

Jednotlivě pak participantky jmenovaly i ***důležitost místa***, kde pracují (např. JAZ2: *„S Olomoucí jsem srostlá a nikde jinde si to představit neumím“*, ***objektivní kritéria hodnocení***, např. *„RIVové body“* (JAZ5) ovšem spíše z důvodů vnějšího tlaku, či sekundární důležitost ***finančního ohodnocení*** (CH3, JAZ2).

8.1.3 Oblasti životní spokojenosti žen v akademických povoláních

Třetí okruh obsahové analýzy shrnuje oblasti života, které participantky uváděly v souvislosti s aktuální prožívanou spokojeností. Celkem čtyři participantky (CH4, JAZ5, PED1, S2) se vyjadřují, že považují všechny oblasti svého života za harmonické a hovoří o obecné spokojenosti. V průběhu interview se však všechny participantky zamýšlejí kritičtěji a drobné aspekty nespokojenosti nacházejí. Méně kritické jsou rovněž participantky CH1 a CH2, které jsou aktuálně na rodičovské dovolené. Naopak velkou obecnou nespokojenost se životem zmiňuje participantka PED2, kde je hlavním důvodem nepříznivá diagnóza dítěte, což negativně zasahuje do všech dalších oblastí života. Celková životní spokojenost je subjektivně nižší i u participantky CH6 v důsledku aktuálního konfliktu hodnot a obtížného slaďování rodiny a profesního života. V případě participantek FIL1, CH3, CH5, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ7, LEG1, LEK1, PED1, PED4, PED5, PED6, S3, S4, S5, S6, UM1, UM2 spokojenost klesá k období vysokých nároků v práci, kdy dochází k zahlcování, a ženy prožívají konflikt práce – rodina. Naopak u participantky JAZ2 životní spokojenost klesá v souvislosti s delší partnerskou krizí a občasným nepochopením partnerem. Tabulka 4 uvádí oblasti životní spokojenosti, které participantky explicitně popisovaly, seřazené podle četnosti zastoupení v odpovědích. Obecně lze říct, že participantky jsou nejvíce spokojené v partnerství. Je však nutné dodat, že ačkoliv spokojenost v rodičovství je uvedena v četnosti zastoupení až na třetím místě, *děti a rodinnou funkčnost* považuje všech 20 participantek (FYZ1, CH1, CH2, CH3, CH4, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ5, LEG1, LEK1, PED1, PED3, PED5, PED6, S5, S6, UM1, UM2) za prioritní úspěch ve svém životě, což znamená, že jsou spokojeny v oblasti, která je pro ně současně nejdůležitější. Stejně jako *primární úspěch* hodnotí pět participantek (CH5, CH6, JAZ7, PED4, UM3) své partnerství zejména pro jeho kvalitu a stabilitu. Pro participantku PED2 je úspěchem *širší harmonická rodina* a život před zjištěním diagnózy dítěte. Participantky JAZ6, S1, S2 považují za primární úspěch *sebepoznání a práci na sobě*. Participantky FIL1, S3 a S4 směřují primární úspěch do profesní oblasti.

Tab. 4: Oblasti životní spokojenosti a nespokojenosti, jejich bližší specifikace a výskyt u participantek

Oblast spokojenosti	Užší specifikace	Oblast nespokojenosti	Užší specifikace
PARTNERSTVÍ (∑=28)	pochopení, podpora, vzájemná komunikace, pocit zázemí a společné chvíle	**NEDOSTATEK VOLNÉHO ČASU PRO SEBE, PARTNERA A PŘÁTELE (∑=27)**	v důsledku pracovních nároků, domácích povinností a času věnovanému péči o děti
ZDRAVÍ (∑=27)	fyzická i psychická kondice, celkový zdravotní stav	**PRÁCE (∑=23)**	změny v akademické sféře, nátlak na publikační a grantovou činnost, administrativa, pracovní vztahy, finanční ohodnocení, spokojenost „ve vlnách“, vlastní výsledky
RODIČOVSTVÍ (∑=23)	pěknývztah, zdraví dětí, úspěšnost a spokojenost v životě, „výchova ve slušné lidi“	**SKLOUBENÍ PRÁCE A RODINY (∑=20)**	velké profesní nároky, publikační činnost, administrativa, nároky rodiny, špatná organizace času, malá schopnost asertivity
PRÁCE (∑=21)	oblast vědy a výuky, seberealizace, vlastní odvedená práce, vlastní profesní dráha, flexibilita, profesní naplnění	**ZDRAVÍ (∑=7)**	zdraví dítěte, partnera i vlastní zdraví – unavitelnost, nespavost, noční běsy, obezita, špatný životní styl, častá nemocnost
VOLNÝ ČAS (∑=5)	zájmy, plánování volného času	**PARTNERSTVÍ (∑=5)**	občasné neshody a nedorozumění, pocit nedostatečné podpory, nepochopení partnera

SHRNUTÍ

Ukázalo se, že ženy zapojené do výzkumu sebe samy popisují častěji pozitivními osobnostními charakteristikami v kontextu osobního života. Cení si na sobě přátelskosti, komunikativnosti, smyslu pro humor a otevřenosti. Pozitivně hodnotí pečlivost, zodpovědnost, pracovitost a spolehlivost, které uplatňují zase na poli profese. Sebekritika směřuje s převahou do oblasti profesní. V důsledku profesních nároků jsou často náladové a vznětlivé, což se promítá i do oblasti osobních vztahů. Nejsou spokojeny se svou tendencí k perfekcionismu, který je pozorovatelný i implicitně v obsahu rozhovorů. Považují se za náročné k sobě i k ostatním. V pracovních vztazích jsou emocionální a přecitlivělé, často také tvrdohlavé. Práci jim ztěžuje nesystematičnost a netrpělivost. Z pozorování i obsahové analýzy rozhovorů jsme vyvodili, že ženy vyjadřující spokojenost se životem, vztahy i prací mají jasně vymezené priority (n=13), kterým jsou oddané, disponují smyslem pro humor (n=9), optimismem (n=7), mají vnitřní místo řízení, široké spektrum zájmů (n=10), jsou schopny ocenění sebe (n=18), ale i partnera (n=12). Mají náhled na vlastní prožívání i jednání (n=18). V partnerských vztazích jsou tolerantní (explicitně n=8) a v profesní oblasti vytrvalé a houževnaté (n=10), příliš neplánují, ale přijímají výzvy (n=8). Nespokojenost v partnerských vztazích je vázána na vyšší tendenci participantek k individualistickému smýšlení, nezávislosti a dominanci (n=8). Profesní nespokojenost zase souvisí s perfekcionismem participantek (n=9), sklonem k zahlcování (explicitně n=5), s nadměrnou sebekritikou a podceňováním sebe i své práce (n=5). Kromě jedné participantky je přikládána primární důležitost osobním a vztahovým hodnotám a dominuje tedy prorodinná hodnotová orientace. Třináct participantek však současně považuje za velmi důležitou profesní oblast. Obě životní oblasti se vzájemně prolínají a potencují pozitivním i negativním směrem. Participantky ovšem připouštějí, že se priority v různých obdobích života částečně proměňují. Před založením rodiny je důraz na profesní oblast silný. S narozením dětí ovšem slábne a sílí opět s jejich osamostatňováním. Participantky jsou nejvíce spokojené s partnerstvím, zdravím a v oblasti rodičovství. V oblasti profese je naplňuje především výuka a výzkumná činnost a možnost seberealizace. Nepohoda participantek je způsobena především nedostatkem času pro sebe, rodinu, partnera a přátele. Často jsou zmiňovány také nároky a změny v profesní oblasti a obtížné skloubení akademické činnosti s rodinným životem.

8.2 Partnerský vztah a partnerská spokojenost žen v akademických povoláních

K zodpovězení druhé výzkumné otázky týkající se partnerské spokojenosti žen pracujících v akademickém povolání jsme využili smíšený výzkumný design. Data získaná kvalitativní cestou (semistrukturovaný rozhovor, anamnestické údaje, pozorování), na které klademe primární důraz, jsou podložena daty kvantitativními. Použitím škály DAS jsme zase získali data kvantitativní povahy hned pro čtyři subškály (partnerská shoda, partnerská spokojenost, vyjadřování pocitů a partnerská soudržnost) a konečný výsledek (partnerské přizpůsobení), které nám spolu s demografickými údaji (věk, seniorita, délka partnerského vztahu aj.) a s daty ze škál (3 krátké škály, BSRI) umožňují vyjádření statistických závislostí[35].

8.2.1 Charakteristika partnerských vztahů z hlediska jejich historie

Jedná se současně o **první okruh obsahové analýzy**. Z hlediska trvání partnerského vztahu byl náš výzkumný soubor omezen spodní hranicí tří let. S přihlédnutím k anamnestickým údajům však můžeme konstatovat, že většina párů tuto hranici překračuje ve velké míře. Interval trvání partnerských vztahů se pohybuje od 3 let do 35 let a jejich průměrná délka je 15,5 roku. Páry, které jsou spolu přes 15 let a seznámily se dříve než v zaměstnání v dospělosti, můžeme označit jako ***páry s dlouhou společnou historií*** (n = 16; FIL1, CH1, CH3, CH4, CH5, CH6, JAZ1, JAZ2, JAZ4, JAZ5, LEK1, PED5, S2, S5, UM1, UM2). Tito partneři se seznámili na střední nebo vysoké škole, případně se znají od dětství. Dá se říct, že v čím časnějším věku došlo k seznámení, tím častěji ženy upozorňují na tuto společnou historii, společné osobnostní vyzrávání, dospívání a „spoluvytváření se" (např. JAZ4) a hovoří o tom, že partner je doslova „druhou polovičkou" a „parťákem", bez něhož si život představit nemohou. Připouštějí však také určitý vývoj vztahu k hlubokému přátelství a oddanosti, kde zamilovanost a její expresivní vyjadřování ustoupily. U těchto párů dochází k většímu prolínání společných zájmů (např. JAZ1) a témat na základě společné historie (např. CH5) a vymezení rolí v osobním životě, včetně domácích povinností (např. CH3, JAZ1, JAZ2), jak uvádí participantka JAZ1 *„ke spokojenosti obou."* Společné činnosti jsou už věcí stereotypu a v jejich plnění se oba partneři respektují (např. CH3).

CH3*: „...když s nějakým člověkem 30 let žije, tak prostě už se známe a vím, v čem se na něj můžu obrátit a v čem mi pomůže, co je zase moje parketa a co zase jemu pomůže, nebo on se může na mě spolehnout."*

[35] Kvantitativní zpracování výsledků nalezneme v poslední podkapitole *Kvantitativní ověření předpokladů formulovaných na základě kvalitativní analýzy dat.*

CH5: *„Je to tím, že jsme spolu tak strašně dlouho…už známe jeden druhého, takže v podstatě si potom s ním člověk popovídá. Jo, že ví, že ten člověk ví, o čem mluví ten druhej a případně eventuelně, že mu může dát nějakou radu.“*

V podstatě opakem dlouhodobých párů jsou ***„mladé“ páry***. Z hlediska délky jejich trvání se nacházejí na spodní hranici výběrového kritéria, tzn. 3 až pěti let. Tato partnerství navíc na rozdíl od předchozí skupiny vznikla až v období střední dospělosti. Ty páry, které jsou vůbec nejmladší (JAZ6[36], S3), vykazují ještě určité známky společného slaďování: častější konflikty, vymezování domácích povinností i individuálních koníčků.

Kromě trvání partnerského vztahu, které je závislé také od věku participantek, se tedy ukázalo jako důležité také to, v kterém období se partneři seznámili, zda se znají od ***dětství*** (JAZ5), ***od střední školy*** (n = 7; CH1, JAZ2, JAZ4, LEK1, PED5, S2, S5), či zda uvádějí společnou historii ***od vysoké školy*** (n = 11; FIL1, CH2, CH3, CH4, CH5, CH6, JAZ1, JAZ5, LEG1, PED4, UM2), nebo po vysoké škole obvykle ***v období postgraduálního studia*** (n =8; FYZ1, JAZ3, PED1, PED2, PED3, S1, S4, UM1) či až ***při akademické dráze*** (n = 5; JAZ6, JAZ7, PED6, S3, S6).

S tím souvisí i míra pracovních nároků v průběhu vztahu ženy, při kterých partner participantku poznal a tedy i fakt, zda se jim partner musel přizpůsobovat průběžně, nebo už na začátku vztahu byl s charakterem ženiny práce jasně obeznámen. Sedm žen (CH3, CH5, CH6, JAZ1, PED6, S1, S3, S4) uvádí, že velké nároky akademické profese vnímají s partnerem ***kontinuálně od počátku*** svého vztahu a dochází pouze k větším a či menším výkyvům. Jedná se především o ty participantky, které se s partnerem seznámily už jako akademické pracovnice. Ukázalo se také, že i když se žena věnuje akademické dráze po většinu času trvání vztahu, došlo v průběhu posledních let k přitvrzení profesních nároků v takové míře, že se to do osobního a rodinného života párů promítlo jako nutnost, aby se partner víc přizpůsobil (např. JAZ2, JAZ3, JAZ6, S6, UM1).

Skupina participantek zase v rozhovorech popisuje ***období***, kdy se nároky profesního života projevovaly v osobním životě partnerů více, než jindy. Ženy subjektivně více pociťovaly pracovní vytížení zejména ***v době nástupu do práce po rodičovské dovolené***, kdy se k nakupeným pracovním povinnostem (publikační činnost, zaktualizování znalostí apod.) a četným změnám v akademickém prostředí (zavádění nových informačních systémů a databází, jiný systém hodnocení práce apod.) přidávají i povinnosti spojené s péčí o dítě, kde je pomoc partnera opět nutná. Toto období je obecně považováno za nejvíce náročné a ženy často hovoří o krizi v partnerském i pracovním životě (n = 17; FIL1, FYZ1, CH3, CH4, CH5, JAZ2, JAZ3, JAZ4,

[36] Participantka JAZ6 se od převládající tendence našeho výzkumného souboru liší, což je do jisté míry dáno i sdělenou prioritou seberealizace v životě participantky a také obdobím, ve kterém se nachází. Participantka žila dlouhou dobu bez partnera a věnovala se výhradně své profesní dráze, aktuálně je konfrontovaná s nutností přizpůsobit se partnerovým zájmům, hodnotám a očekáváním. Do této situace navíc vstupují nároky a povinnosti spojené s novou pracovní pozicí. Tato participantka popisuje svou partnerskou situaci otevřeně jako neustálenou a hledající kompromisy.

JAZ5, LEG1, LEK1, PED1, PED2, S5, S6, UM1, UM2, UM3) i z důvodu, který uvádí participantka JAZ4: *„…partner měl do té doby pocit, že si to všechno můžu zařídit a přizpůsobovala jsem se spíše já.“*

Participatka CH3 uvádí obecněji období, kdy byly děti menší a přirozeně vyžadovaly větší pozornost*: „To bylo hodně náročné, to už jsem, jak se říká, padala občas na hubu. To už jsem večer nevěděla, čí jsem … a vlastně to bylo na mě, můj muž říkal: ´já na to nemám trpělivost, já bych ho zabil.´ Takže to byla moje parketa, do toho on mi nemluvil.“*

Dalším jmenovaným náročným obdobím je podle osmi participantek (LEG1, LEK1, PED1, PED3, PED4, PED5, PED6, S1) ***začátek akademické dráhy***, který byl náročnější na pracovní přípravy, zvládnutí nervozity, či skloubení s partnerstvím a s rodinou.

PED1*: „V době, kdy jsme se seznámili, jsem byla extrémně zatížená, protože jsem psala svou rigorózní práci a chystala jsem se psát disertační práci, takže během toho prvního roku našeho vztahu jsem v podstatě napsala i obhájila obě práce, takže on velmi dobře věděl, do čeho jde, chudák.“*

Začátek akademické profesní dráhy a její klíčové body (např. finalizace a obhajoba dizertační práce) se navíc často prolíná s důležitými osobními momenty, ať už se zmíněným mateřstvím, svatbou (např. FYZ1, UM1) či stavbou domu (např. PED5). Jedná se současně o průlomové okamžiky z hlediska partnerské harmonizace (viz LEK1). Participantky vnímají potřebnost a podporu svého partnera především v těchto zásadních a náročných obdobích po psychické i finanční stránce (např. UM3)[37].

LEG1: *„Dodnes mi to vyčítá, hlavně období, kdy jsem dělala postgraduál a psala disertaci a holka byla malá, dodnes mi vyčítá, jak museli trpět, že nesměli rušit, když jsem psala práci a musela ji dokončit.“*

LEK1: *„Já si procházím dvouma jedináčkama, takže to ze začátku bylo strašné. Já jsem musela dodělat školu a už v tý době mně musel manžel pomoct, protože on už byl jako inženýr hotovej a já jsem tu školu dodělávala. Dodělávat medicínu s dítětem nebyla vůbec žádná legrace, takže on měl zaměstnání tak, abych já mohla jít ráno do školy a on pak chodil do zaměstnání a vracel se v noci. My jsme se museli sehrát už v tomhle období. To bylo jedno náročný období…“*

Participantky FIL1, CH6, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEK1, PED2, S4, S6, UM1 prožívají ***aktuálně náročné období***, kdy profesní nároky (např. S6) a současně i mateřské povinnosti (např. FIL1, LEK1) výrazně zasahují do psychické pohody participantek a tím nepřímo i do jejich partnerského života. Kromě žen s běžnými mateřskými povinnostmi vnímají zatížení především ty participantky, které uvádějí onemocnění dítěte (FIL1, CH6, PED2) nebo nemožnost otěhotnět (JAZ7). Z profesního hlediska ženy nejvíce trápí aktuální změny v akademické sféře, jako

[37] Role partnera jsou shrnuty v rámci analýzy 5. výzkumného cíle.

například systém hodnocení, grantová politika, nerespektování akademické hierarchie apod. (např. FIL1, JAZ5, S6), či nové nároky spojené s novou pozicí na univerzitě (JAZ6, S4, UM1).

JAZ6*: „Tehdy jsem ještě tak vytížená nebyla, protože opravdu toto pracovní vytížení, které je mimořádné, to trvá rok, od toho, co jsem ředitelkou ústavu, předtím jsem si dělala doktorát a to on poznal člověka, který je do toho hodně zabraný a nestíhá jiné věci.“*

Participantky CH1 a CH2 zatím vliv nároků své profese na vztah nepocítily, sdělují spíše anticipovanou obavu ohledně budoucího nástupu do práce, neboť jsou aktuálně na rodičovské dovolené.

Shrneme-li, jak participantky vnímaly své profesní nároky a jejich zvládání i ve smyslu partnerského života, tak 13 žen hodnotí zvládání slaďování jako kontinuálně náročné, největší část participantek (n = 18) hovoří o období či obdobích (např. LEK1) velkých nároků s dopadem na partnerský život. Dvě ženy svou profesi za náročnou nepovažují.

8.2.2 Aspekty partnerské spokojenosti žen v akademických povoláních

Výsledky uvádíme v rámci tří úrovní analýzy dat. Aspekty pozitivně či negativně související s partnerskou spokojeností zmapované v rámci **druhého** a **třetího výzkumného okruhu** (tj. první úroveň analýzy) byly dále vztaženy k jednotlivým oblastem partnerského přizpůsobení podle Spaniera (1976) – druhá úroveň analýzy[38]. Třetí krok analýzy spočíval v kategorizaci participantek podle skórů dosažených v DAS a v přiřazení subkategorií, které je charakterizují.

Kvalitativní analýza rozhovorů ukázala, že celkem 29 žen je ve svém partnerství spokojeno a hodnotí jej jako funkční, což koresponduje i s údaji získanými pozorováním. Tři zbývající participantky (CH6, JAZ2, PED2) jsou v otázkách partnerského vztahu kritičtější. Partner jim neposkytuje pochopení a oporu, které by ve své práci či rodičovství potřebovaly (např. PED2[39]), nesdílí jejich potřebu seberealizace a neoceňuje je (např. JAZ2) a upřednostňuje především svůj profesní život (např. CH6). Partnerská spokojenost tedy velmi úzce souvisí se spokojeností v profesi a s možností seberealizace, neboť tato potřeba je navzdory většinově dominantní (n=31)[40] hodnotě mateřství a partnerství u všech participantek zastoupena. Pracovní nároky ani nespokojenost u participantek neohrožují spokojenost v partnerství, pokud je partner dostatečně silný a podporující, ale způsobují pouze konflikty či vyhrocenější situace v období zvýšených profesních nároků a pracovního stresu, jak bude popsáno v rámci analýzy 5. výzkumného cíle.

[38] V rámci první úrovně analýzy jsme pro přehlednost tuto vztažnost k subškálám DAS označili v textu tučným písmem.

[39] V případě participantky PED2 mohla být percepce partnerské i profesní spokojenosti ovlivněna aktuálním vyrovnáváním se s nemocí dítěte. V rozhovoru se velmi často objevovala tendence k obviňování sebe i partnera i širšího sociálního okolí.

[40] Viz analýza prvního výzkumného cíle

Partner naopak pomáhá tuto nespokojenost korigovat a přispívá k celkové osobní pohodě participantek (n=29).

PRVNÍ ÚROVEŇ ANALÝZY[41], druhý okruh obsahové analýzy: Aspekty přispívající k partnerské spokojenosti

Mezi aspekty přispívající k partnerské spokojenosti řadíme jednak role partnera, které ji zvyšují, dále aspekty vycházející ze vzájemné kooperace i ze specifik partnerských vztahů. Odpovědi participantek jsou většinou komplexnější sdělení, která obsahují více významových jednotek, a řadíme je proto mezi více subkategorií uvedených níže:

JAZ5: *„Já jsem spokojená. Tak samozřejmě se to mění a už to není žádný vztah po dvou letech, to asi to hodnocení nějaké příliš extatické a nadšené je jiné. Charakterizovala bych to asi jinak než jako nějakou euforii zamilovanou, ale partner je pro mě člověk, na kterého se můžu spolehnout, je dobrý táta, spoustu těch složitých situací, které jsme už společně zažili, se nám podařilo ustát se ctí, doufám, a hlavně s takovým vzájemným respektem, tolerancí…"*

Aspekty partnerské spokojenosti na straně partnera – tyto aspekty odpovídají pozitivnímu postoji a rolím partnera, které jsou podrobněji popsané v rámci obsahové analýzy pátého výzkumného cíle. V této části proto budou zmíněny ty, které byly participantkami explicitně zmíněny v souvislosti s partnerskou spokojeností. Subkategorie, které se shodují se subkategoriemi rolí a postojů partnera, jsme označili hvězdičkou.

Pozitivní a tolerantní postoj partnera* je sdělován většinou žen. Osmnáct participantek (CH3, CH4, CH5, JAZ1, JAZ3, JAZ5, LEG1, LEK1, PED1, PED3, PED4, PED6, S1, S2, S3, S6, UM1, UM2) respekt partnera k jejich profesi, pracovním nárokům, ale i jejich osobnostním charakteristikám však explicitně považuje za velmi důležitý v rámci **partnerské spokojenosti.** Tuto partnerovu vstřícnost oceňují a srovnávají ji s jinými kolegyněmi, jejichž vztahy hodnotí jako méně funkční. Participantky JAZ3, PED4 a S6 dodávají, že partner, který má méně náročnou profesi, musí být ve vztahu tolerantnější.

PED4*: „Když člověk vidí, jaké problémy třeba řeší kamarádky s partnery, tak já si myslím, že ta tolerance je strašně důležitá a že já ji mám. On není ten partner, co očekává, že když přijdu domů, tak hned budu vařit, uklízet. On je schopný mi pomoct a to je nesmírně, jako si myslím, že pro tuto profesi je výhodné, že on opravdu mi to toleruje. Nemůžu být spokojenější."*

Podpora a pochopení* - ve všech případech jmenované společně – patří k důležitým rysům partnera, a jak se ukázalo, pro celkem 27 žen (FYZ1, CH1, CH2, CH3, CH4, CH5, JAZ1, JAZ3, JAZ4, JAZ6, JAZ7, LEG1, LEK1, PED1, PED3, PED4, PED6, S1, S2, S3, S4, S5, S6, UM1, UM2, UM3) je i velmi významným faktorem přispívajícím k jejich spokojenosti v osobním

[41] Aspekty partnerské spokojenosti byly mapovány ve dvou výzkumných okruzích a na úrovni kvalitativní analýzy odpovídají jednotlivým subkategoriím.

životě a ke **spokojenosti v partnerském vztahu**. Podpora i pochopení v partnerském životě nejsou samozřejmostí a partner k nim musel dospět postupně. Teprve na základě znalosti participantčiných reakcí a způsobů myšlení, včetně zaobírání se starostmi, dokáže ženu chápat (např. CH3) a podpořit ji (např. S6).

S6: *„Musím říct, že v oblasti partnerství aktuálně jsem spokojená. Samozřejmě mělo to své výkyvy. Ale cítím úžasnou podporu ze strany svého manžela. Myslím, že se k tomu dopracoval a že se naučil mě podpořit. Nejdřív asi taky nevěděl jak.“*

Ocenění a podporu v profesním úspěchu partnerem* uvádí patnáct participantek (FYZ1, CH3, CH4, CH5, JAZ1, JAZ3, JAZ5, JAZ7, PED4, PED6, S3, S5, UM1, UM2, UM3). Kromě toho, že tento aspekt ženu povzbuzuje a motivuje v její akademické činnosti, jak je popsáno dále, poskytuje jí i potvrzení, že ji partner oceňuje a chová k ní úctu. Častou příčinou selhání dřívějších vztahů a jejich nefunkčnosti je právě netolerance či lhostejnost k profesní úspěšnosti ženy a nezvládnutí pracovní náročnosti ženiny profese, jak se potvrdilo u několika žen v našem výzkumu (např. FYZ1, JAZ7, S4). Základem tohoto aspektu partnerské spokojenosti je tedy schopnost partnera vážit si inteligence a vzdělání ženy, jak ilustrativně popisuje participantka JAZ7, která partnera s touto charakteristikou dlouhou dobu neúspěšně hledala, proto si této vlastnosti u muže velmi cení a je zdrojem její spokojenosti v tomto vztahu. Důležitost aspektu zřejmě vyplývá ze společné osobnostní charakteristiky participantek a tou je potřeba seberealizace. Tento aspekt přispívá k **partnerské spokojenosti.**

FYZ1: *„Já jsem vlastně končila s červeným diplomem a to byl jeden z problémů v předchozím vztahu, kdy partner najednou cítil, že on není tak dobrý... Můj současný partner pracuje v jiném oboru, až zatvrzele mě podporoval v doktorátu: ‚když už tam jsi, tak to dodělej´ a váží si mě za to.“*

JAZ7: *„Je pro mě důležité, že si partner dovede vážit i mé inteligence a vzdělání, to pro mě byl dříve největší problém… jsem pro něj ženou, která se mu líbí, ale zároveň taková, se kterou může i o určitých věcech mluvit.“*

Osmnáct žen (FYZ1, CH1, CH3, CH4, CH5, JAZ4, JAZ5, LEG1, LEK1, PED3, PED5, PED6, S1, S2, S5, S6, UM2, UM3) je ve svých partnerstvích spokojeno také proto, že se mohou na partnera spolehnout v běžných a každodenních záležitostech, jako je například pomoc v domácnosti (např. PED5, UM2), ale i v životě obecně, například v těžkých životních situacích a při zdravotních potížích (např. CH5). V souvislosti s tím participantky často hovoří o svých dětech a jistotě, že by se o ně partner dokázal postarat. ***Vědomí spolehlivé pomoci*** posiluje jistotu a **soudržnost partnerského vztahu.**

CH5: *„Já si s ním můžu popovídat o všem, o soukromém i o pracovním, a vím, že se na něj můžu stoprocentně spolehnout, že kdybych měla třeba nějaké zdravotní problémy… protože on vlastně měl tatínka, který byl asi 20 let po mrtvici, byl na kolečkovém křesle nepohyblivej a vím, že se o něj vzorně staral. Takže vím, že se na něj můžu stoprocentně spolehnout, nebo vím, že kdyby něco, tak o dítě se postará.“*

PED5: *„Já mám tu jistotu, že pokaždé, když přijdu domů, tak tam manžel je a čeká, co řeknu…že si rozdělíme úkoly a že se na něho můžu spolehnout, že ty věci zabezpečí, na kterých se domluvíme. Je to taková fakt jako jistota už po těch letech a jistota, zvyk, přátelství…"*
PED6: *„…Možná i to, že se umíme vzájemně jakoby obětovat, i to si myslím, že by mu chybělo, že se na mě může spolehnout, že některé třeba životní peripetie, že s ním ponesu."*

K partnerské a osobní spokojenosti žen zapojených do výzkumu (CH1, CH2, CH3, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ5, PED6, UM1, UM2), které již mají děti, přispívá také skutečnost, že je jejich partner současně ***dobrým tátou**.** To vychází z úcty a vděku za pomoc s péčí o děti, s jejich hlídáním a výchovou (např. JAZ3, LEK1, PED6, S5) a posiluje **soudržnost partnerského vztahu**.
PED6: „*V péči třeba o Rozárku nemá problém ji přebalit, nakrmit ji, je takový ten opravdu taťka, že si to strašně užívá, to si myslím, že bych přála každé ženě."*

Aspekty partnerské spokojenosti na straně ženy

Srovnání s jinými ženami je spíše než aspektem partnerské spokojenosti prostředkem, jak si ji uvědomit. To posiluje osobní i **partnerskou spokojenost (**PED4, S6, UM2).
S6: *„Ten vztah musí být silný a někdy se to holt nepodaří. Já nakonec vlastně mám ještě to štěstí, že jsme spolu po těch 21 letech.Vím o mnoha kolegyních, kdy jim prostě ten partnerský vztah nevydržel, tam je obdivuju a strašně moc jim držím palce, protože tam si teda myslím, že to musí být nesmírně těžké."*
UM2: *„Samozřejmě vždycky by to mohlo být lepší, ale také by to mohlo být mnohem horší a vzhledem k tomu, co vidím kolem sebe, jak se spousta vztahů rozpadá, tak klepu a jak říkám, ´nestěžuju si´."*

Zdá se, že podstatným aspektem **partnerské spokojenosti** je pro osmnáct participantek (FYZ1, CH3, CH4, CH5, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ7, LEG1, LEK1, PED3, PED4, PED6, S1, S2, S4, S5, S6, UM1, UM2, UM3) ***schopnost uvědomit si a objevovat kvality partnera***. Jedná se o subkategorii, která nebyla explicitně sdělována participantkami. V rozhovorech s nimi se však objevovala četná tvrzení týkající se ocenění tolerance partnera, vědomí míry jeho podpory či jeho zvládání i při náročnosti jeho práce, která kvality partnera nepřímo zachycovala. Participantky hovoří o svém protějšku otevřeně, objektivně, přesto s úctou, vděkem a dokonce i obdivem.
JAZ3: *„…myslím si, že ne každý chlap by to zvládnul. Takže za to do dneška má mou hlubokou úctu a obdiv."*
S6: *„Až teď v tom rozhovoru zjišťuju, že mám obrovské štěstí, že mám takového partnera a tak silný vztah, který 21 let vydržel."*

Aspekty partnerské spokojenosti vycházející ze vzájemné kooperace

Posílení vztahu se děje prostřednictvím ***sdílení společné aktivity, volného času a spolupráce na společném projektu*** (n = 15; FYZ1, CH1, CH3, CH4, CH5, JAZ1, JAZ2, JAZ3, LEG1, PED4, S1, S2, S5, S6, UM3). Touto činností může být i vzájemná obliba vaření (např. S1), zahradničení (např. CH3, S5), rekonstrukce domu (CH1, LEG1, PED4) a další aktivity spojené s udržováním domácnosti, ale také různorodé volnočasové činnosti a zájmy od sestavování rodokmenu (FYZ1), přes kulturní vyžití (např. S6), cestování (JAZ2) až po nejrůznější sportovní aktivity (např. JAZ1, S2). Všechny participantky mající nedospělé děti uvádějí, že volný čas věnují především jim. V rámci partnerství, většinou od předškolního věku dětí, se participantky snaží vymezovat i čas strávený výhradně s partnerem (např. FYZ1, S5, S6). Společně trávený volný čas podporuje **shodu partnerů.**

FIL1: *„My jsme opravdu úplně stejní… my jsme měli stejné koníčky, stejné zájmy, lákaly nás stejné věci jako třeba cestování nebo právě třeba nějaké zájmy týkající se historie a sbírání knížek, do toho jsme blázni a děláme to nesmyslně…“*

S5: *„Každý večer se snažíme sednout, že si třeba dáme dvojku vína a u toho si nějak popovídáme. Nebo si můžeme pustit nějaký hezký film... mám pocit, že teď se nám to poslední dobou hodně daří, že to je takový jakoby rituál před tím spaním. Vždycky jsme to neměli, toho bylo strašně moc a nebo se uspávaly děcka... Na to se fakt vždycky hrozně těším, to je takový pravidelný. Nebo máme teď zahradu, tak pracujeme na zahradě… můj muž tam sází rajčata, já to tam přivazuju.. máme z toho hroznou radost, je to něco společného...“*

Dvacet šest participantek (FYZ1, CH1, CH3, CH4, CH5, CH6, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEG1, PED1, PED4, PED3, PED5, PED6, S1, S2, S4, S5, S6, UM1, UM2) uvádí, že podstatným prvkem jejich partnerského vztahu je ***přátelství, sdílení a důvěra***, povídání si o věcech z běžného života i o každodenních starostech a těžkostech (např. JAZ2, JAZ3). Přátelský vztah a sdílení vede k **partnerské spokojenosti**. Některé participantky hovoří o souznění (např. PED6, S1). Tento aspekt partnerského života je stejně důležitý pro ženy, které jsou s partnerem většinu života (např. CH3, CH5), i které jsou s partnerem kratší dobu a vhodného partnera dlouho hledaly (např. JAZ7).

FYZ1: *„Pro mě to bylo podstatné, už jak jsme se seznámili, že se s ním hrozně dobře povídalo. Takže teď když je čas, tak takové ty příjemné večery, když už děti usnou, tak si sedneme a prostě si povídáme o čemkoliv, i o tom, co kde někde zažil nebo jako různě.“*

JAZ7: *„No tak asi to sdílení, tu blízkost druhého člověka, který je vám oporou a můžete se s ním právě jako sdílet o ten každodenní život, o to, čím žijete a co vás trápí, co vás těší. Jo, ty zážitky, které jsou v tom volném čase nebo nějaké hezké zážitky jsou pro samotného člověka takové jako trošku prázdné, tím, že to nemá s kým prožít nebo komu to říct. Ta radost se tím zdvojnásobí, když je něco pěkného, je to takové klišé, ale ono to tak je opravdu.“*

S1: *„Už jen ta představa, že přijdu domů a tak nikdo není, že si nemám s kým popovídat, s kým sdílet, že jsem v tom životě taková jako samostatná jednotka, že nemám nikoho s kým ten život probrat...“*

Třináct participantek (CH3, CH4, CH5, JAZ1, JAZ3, JAZ5, LEG1, PED1, PED3, PED4, S1, S2, S5, UM2) je přesvědčeno, že ve vztahu s partnerem zajišťuje pocit spokojenosti ***vzájemný respekt, úcta a pocit svobody***, nikoliv pouze tolerantní postoj jednoho z partnerů. Důležitá je rovnost a právě vzájemnost v tom, aby se oba mohli realizovat ve svých zaměstnáních, věnovat se svým koníčkům a přátelům, to vše bez omezování partnerem a s jeho podporou. Tento postoj má svůj zdroj v potřebě svobody (např. JAZ1), v úctě, respektu jednoho k druhému (např. JAZ5) i ve vzájemné důvěře (např. UM2), a posiluje **spokojenost v partnerském vztahu**.

CH3: *„My si dáváme dost velkou volnost, já důvěřuju jemu – on má svý kamarády, má sport ... - a on zase nelimituje mě. Já řeknu: ‚jdu do divadla, chceš jít se mnou/nechceš?´ A on řekne: ‚jo šel bych/ne já mám támhle to.´ Úplně bez problému, v tomhle si dost věříme.“*

JAZ5*: „Když jsme spolu začínali chodit, tak to, co bylo vlastně pro něho určující a zásadní oproti předchozím zkušenostem, bylo to, že jsem mu dala poměrně velkou míru nějaké svobody. Jeho zkušenosti předchozí byly ty, že ty ženy si jako toho muže uzurpovaly a potřebovaly ho nutně pro sebe za každou cenu, a to já jsem od začátku nedělala a nedělám, stejně tak to nedělá ani on mně. Takže je to určitá opravdu míra asi tolerance a takového respektu vůči osobnosti toho druhého.“*

S2: *„Bude to znít ohraně, ale chováme k sobě vzájemně respekt a úctu, že bych si nedovolila říct, seš blbej, nebo tak...“*

UM2: *„Důvěra je na prvním místě. Protože ve spoustě věcí, kdybych měla jakékoliv pochybnosti, tak to v člověku hlodá a už to nasměrovává někam špatně, takže zatím si myslím, že u nás je ta důvěra 200% z obou stran, takže to funguje. A tím pádem se jakoby neomezujeme a každý si nějakým způsobem můžeme dělat i svoje věci…“*

U subkategorií týkajících se odlišných zájmů i způsobů uvažování bude řečeno, že mohou být pro partnery výhodou za předpokladu snahy obou partnerů ***najít společný kompromis*** či ***průsečík*** (n = 25; FYZ1, CH1, CH2, CH3, CH4, CH5, JAZ1, JAZ3, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEG1, LEK1, PED1, PED3, PED4, PED5, PED6, S1, S2, S5, S6, UM1, UM2, UM3). Tato subkategorie je podmíněna vzájemnou tolerancí, respektem, pochopením, rovnocenností a vyvážeností vztahu, chutí být spolu a vyjít si navzájem vstříc. Participantka CH3 podle tohoto důležitého aspektu partnerské spokojenosti nazývá partnerský vztah výstižně *„vzájemným neustálým dialogem“*. Nejedná se tedy o ústupky jednoho partnera, ale o koordinaci a domluvu obou za určitých podmínek (např. PED6, UM2). Spokojený vztah je tedy vztah velmi vyrovnaný co do tolerance, stejných práv, ale i povinností.

PED6*: „...je schopný tolerovat všechno, ale musí o tom vědět dopředu, musí s tím být seznámen. V momentě, kdy ví, že na 14 dní někam letím, tak mi řekne: ´užij si to, super, uvidíš, bude to*

bezvadné, já ti to přeju…´Ale nemá rád ty nahodilé věci, se kterýma nepočítá a mu to potom rozhodí třeba právě ten pracovní týden…"

Předmětem kompromisu může být ve vztahu cokoli, mohou to být děti (např. FYZ1), profesní nároky (např. CH6), volnočasové aktivity (např. CH2) i hodnoty a budoucí směřování vztahu (např. JAZ6). V našem výzkumu je poměrně častý vzorec, že partner ženě ustupuje v profesních povinnostech, zatímco žena partnerovi ve volnočasových aktivitách (např. CH3, JAZ1, S6). Vůbec nejčastější jsou ovšem profesní ústupky na obou stranách (n = 19; FYZ1, CH4, CH5, JAZ1, JAZ3, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEG1, LEK1, PED1, PED4, PED5, PED6, S2, S5, UM1, UM2, UM3). Obzvláště podstatná, ale i obtížně zvládnutelná je tato subkategorie tam, kde se partneři liší dosavadním stylem života a hodnotovou orientací, jak se to v našem výzkumném souboru projevilo u participantky JAZ6. Rozhovor je v tomto případě doslova nabitý snahou o vzájemné slaďování. Snaha hledat kompromisy posiluje **partnerskou spokojenost.**

JAZ6: *„Jasně, ustoupila jsem v partnerském vztahu, například v tom, že jsem přestala tolik běhat. Zatím tu práci odbourat neumím, odbourala jsem něco jiného. A teď už úplně v poslední době opravdu mám pocit, že bych asi měla, čistě proto, že ho mám ráda, najít způsob, jak mu někdy udělat jídlo. Nebo něco takového. Aspoň někdy. Takže jsou to takové zvláštní ústupky, které mnohé ženy považují za úplný standard, samozřejmost. A mě se to zdá, jakože dělám velká gesta. Asi je to tou definicí, co je to standard."*

UM2: *„My jsme sice každý o hodně jinde. Dlouho jsem se bála, že to nebude fungovat, když jsme třeba ještě spolu začínali jako studenti. Byla jsem si vědoma, že on je jako inženýr a technik úplně jinde, ale nám se podařilo celkem za tu dobu najít i v rámci tohoto takový jako průsečík, takže vlastně manžel se mnou třeba sleduje různé přenosy z metropolitní opery a podobné věci. A on se na to dívá z toho technického hlediska a já z toho uměleckého, a pak to třeba umíme probírat společně a mě to obohatí, já se dozvím něco z té jeho strany on zase… jako musí tam být rozhodně dobrá vůle z obou dvou stran v tom vztahu, protože tam se dostáváme k té toleranci a ochotě naslouchat."*

Participantky CH3, JAZ1 a UM2 dodávají, že by partneři neměli příliš lpět na společně tráveném času. Měli by umět trávit čas spolu, ale i bez sebe. Podstatnější pro **partnerskou spokojenost** je poskytnout partnerovi v oblasti volného času určitou svobodu a navzájem se ***podporovat v tom, co druhého baví.*** S partnerskou spokojeností také souvisí, aby sama žena i přes vlastní velké profesní nasazení dokázala být svému muži podporou a pomocnicí v jeho pracovní iniciativě a navíc si jeho práce vážila (n = 6; CH4, CH5, LEG1, PED3, PED4, S2)[42]. To platí i pro přátelství, kdy není absolutní podmínkou mít společné přátele, přestože to mnohým vyhovuje. Participantka JAZ6 mající zcela rozdílné koníčky než partner se zase s partnerem pokouší o co

[42] Tato schopnost ženy souvisí s vysokými skóry dosahovanými v dotazníku DAS.

největší vyvážení. I zde však platí, že „*snaha musí být z obou stran.“* Závisí vždy na osobním nastavení a zvyklostech obou partnerů:

UM2: *„Já si myslím, že on je docela vlk samotář. On nemá potřebu, že bychom museli spolu chodit někam pravidelně. Pokud jdu za kulturou, tak spíše sama, manžel v tom případě zase hlídá syna. Je to rozdělení, které vyhovuje oběma. Já tam mám spoustu svých známých, takže v tomto nemám problém, takže to neberu, že tyto činnosti by musely být v rámci partnerství.“*

Vzájemná intimita a ***blízkost*** je dalším aspektem partnerské spokojenosti pro pět participantek z našeho výzkumného souboru (JAZ6, JAZ7, S4, S1, S5) a přispívá k **pozitivnímu vyjadřování emocí** těchto párů.

Podle dvanácti participantek (FIL1, CH6, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEG1, PED4, PED6, S5, UM1, UM2, UM3) partnerský vztah z dlouhodobého hlediska nejvíce posilují ***ochota a snaha řešit problémy***, které ve vztahu i v životě přirozeně přicházejí, ať už se jedná o partnerské krize či problémy (např. CH6), nebo zásadní životní události, v nichž je partner oporou (např. PED6). Hnacím motorem je především ***chuť*** obou partnerů ***být spolu*** a vytrvalost v nalézání konstruktivních a včasných řešení (např. UM3), které oběma vyhovují. Společné vyrovnávání se s těžkostmi partnerům pomáhá budovat vztah a dodává mu **soudržnost**. Tato subkategorie, podobně jako subkategorie *Podpora a pochopení,* představuje aspekt partnerské spokojenosti, který si partneři uvědomují a získávají ho až časem v rámci vývoje svého vztahu.

CH6: *„Většinou nám pomůže to, když si o tom sáhodlouze promluvíme. Když nahlédnu, že opravdu v tu chvíli on nemá jiný řešení a on zase jako pochopí, že alespoň někdy je potřeba vypnout a nedělat. Ale většinou se nějak domluvíme a funguje to docela dobře.“*

S5: *Myslím si, že na tom vztahu pěkně makáme, že to není, že to přijde samo, že spoustu věcí jsme si s manželem jako prošli, zažili jsme si opravdu někdy i těžký chvíle…kolikrát jsme si spolu sáhli na dno, že jsme si všecko, co máme, vybudovali sami. Že dneska třeba jako když to řeknu, že máme dům, to byl vždycky můj sen, a ani jsem nedoufala v to, když jsem viděla, že on má stipendium na doktorátu, já mám stipendium na doktorátu, jak jako to dáme dohromady? My jsme fakt všechno vydyndali sami, takže já jsem fakt spokojená v tom vztahu, hrozně moc. To je fakt jako můj nejbližší člověk.“*

UM3: *„Jsem ráda za to, že když je něco potřeba řešit, tak je lepší si rovnou vyjasnit ta stanoviska a nijak tím ten vztah nezatěžovat a pracovat na to vztahu, aby se nějak mohl pozitivně vyvíjet.*

Společné vyrovnávání se s těžkostmi se v našem výzkumném souboru pozitivně projevilo i v situacích mimořádné životní zátěže, kdy se u dítěte projevil nečekaný handicap**,** který navzdory přetrvávajícímu stresu partnery spojil. Společná péče, zaměření na jeden cíl a pocit větší podpory ze strany partnera dovedla tyto partnery k lepší komunikaci a kooperaci (PED2, FIL1). Tyto negativní životní události působí na spokojenost partnerů obecně negativně, protože narušují harmonii či vyjadřování pozitivních emocí mezi partnery, proces společného vyrovnávání se s těžkostmi však přispívá k **soudržnosti partnerského vztahu.**

PED2: *„My se s manželem o tu péči střídáme, abych mohla chodit do práce, to si myslím, že to posílilo náš vztah. Lidé říkají, že většina rodičů se rozvede, ale u nás je to úplně naopak, už jsme se i kvůli němu přestali hádat, spíše více diskutujeme…teď se všechno zaměřilo na něj a to je to důležitý. Takže teďko mám pocit, že je to lepší, že to prostě přineslo zas v tom manželským životě asi lepší změny, protože mně přišlo, že ten první rok života, kdy byl zdravej a normálně se vyvíjel, tak manžel mi moc nepomáhal. Když jsme se tu diagnózu dozvěděli, začal manžel fungovat jinak, jak zjistil že je ten problém, tak nás to stmelilo, tak najel a začali jsme si víc pomáhat.“*

Otevřená komunikace mezi partnery je další subkategorie, která podmiňuje rovněž subkategorii předchozí. Z dlouhodobého hlediska přispívá k **soudržnosti partnerského vztahu.** Implicitně je patrná ve výrocích téměř všech participantek kromě výjimek, jakou je participantka JAZ2[43]. Explicitně o ní v souvislosti s partnerskou spokojeností hovoří participantky JAZ7 a UM3.

Rozdělení rolí v partnerství udržuje partnerskou spokojenost i **soudržnost** explicitně u dvou participantek (CH3, LEK1). Implicitně je tato subkategorie však obsažena u všech participantek a týká se jednak povinností v domácnosti, ale také rolí obecněji (*„Žena je na mateřské dovolené, partner rodinu zajišťuje materiálně, proto má jeho profese ´nevyřčenou´ přednost.“).* Kromě ženy CH6 je toto rozdělení vždy spíše v souladu s jejich hodnotami a přesvědčeními. Na druhou stranu tyto role a pozice musí být vyvážené i z hlediska toho, kolik do nich oba partneři investují, a zda jsou tyto pozice, vklady, ale i ústupky přibližně vyrovnané (např. JAZ7).

CH3: *„Máme takový svý oblasti, a ty si oba dva plníme, a potom když je třeba, tak se takhle scuknem a teď něco se řeší společně… No, v praxi to vypadá spíše tak, že on si to vymyslí a já to realizuju, ale nám to vyhovuje.“*

Patnáct participantek (FYZ1, CH3, CH4, CH5, JAZ1, JAZ3, JAZ4, JAZ5, LEK1, LEG1, PED5, S5, S6, UM2, UM3) doslova tvrdí ***„žijeme v zajetých kolejích“***, což dodává jejich partnerskému vztahu **soudržnost.**[44] Jinými slovy, k partnerské spokojenosti se tyto páry dopracovaly po překonání počátečních nejasností i stádia zamilovanosti díky vymezení již zmíněných rolí a povinností, zvyknutí a vzájemnému přizpůsobení se. Tyto „zajeté koleje“ však nenastaly samy od sebe, ale jsou opět výsledkem snahy obou partnerů budovat vztah a společnou budoucnost. Partnerský vztah je těmito ženami pojímán jako proces učení a neustálé práce na sobě i na vzájemné harmonii.

JAZ7: *„Všechno není hned. Myslím si, že jsme si trošku museli zvyknout. Já mám hodně funkčního otce a ten mě má velice rád, tak byla jsem jako jeho milovaná dcera, a od toho partnera prostě nelze očekávat, že se bude chovat jako ten tatínek, co všecko splní, co na očích vidí. No prostě člověk se učí v tom vztahu…. Ale řekla bych, že tak je to docela v pořádku…“*

[43] Participantka JAZ2 otevřeně přiznává, že komunikace je v jejich partnerském vztahu problémem.
[44] Jedná se především o vztahy, které jsme na začátku této kapitoly označili jako vztahy s *dlouhodobou společnou historií*.

Aspekty partnerské spokojenosti vycházející ze specifik partnerských vztahů

Dvacet sedm participantek (FIL1, FYZ1, CH1, CH2, CH3, CH4, CH5, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ7, LEG1, LEK1, PED3, PED4, PED5, PED6, S1, S2, S3, S5, S6, UM1,UM2, UM3) zdůrazňuje, že jejich partnerský vztah funguje proto, že mají ***stejné osobnostní nastavení, životní cíle i hodnoty***. Nejčastěji uváděným společným cílem a hodnotou pro oba partnery, které je spojuje a směřuje život stejným směrem, jsou děti (např. JAZ2, JAZ4, JAZ5, LEK1, PED6, S5, S6[45], UM3). Jednotlivě se pak objevují aspekty jako jistota a spolehlivost (FYZ1), či láska a partnerství (S5), nebo seberealizace (JAZ6). Tento aspekt podporuje základní **shodu partnerů**.

JAZ2: *„…co nás opravdu hodně spojuje, jsou právě ty děti, když už jsou velké, ale jako otec byl a je můj muž vynikající. Pokud šlo o děti, tak by se pro ně rozdal, vždycky si pro ně našel čas a opravdu se i hodně stará, to si vůbec nemůžu stěžovat.“*

LEK1: *„Lidi by se měli hledat podle toho, co je jejich základním smyslem. Vždycky by si měli rozumět. Já vím, že je to ten nejúžasnější otec. Pro něj jsou ty děti taky na prvním místě jako pro mě. I když by mezi námi byly určitý drobný rozdíly, náhledy na různý věci, což si myslím, že je i správný, že si člověk vyměňuje s partnerem názory, tak se stoprocentně sjednotíme v tom, že naprosto milujeme ty svý děti a ty jsou pro nás rozhodující. Všechno, co děláme, tak tvoříme pro ně. Já jsem vždycky chtěla partnera, který bude nadevše milovat děti a to on miluje. Je to jeden z mála chlapů, kterej se o ty děti opravdu od malička může starat, od miminek, chodí s kočárkama na procházky a kterej se v těch dětech vidí a to pro mě bylo asi rozhodující. I při výběru v těch sedmnácti. Takže to nás asi tak moc spojovalo a to nás drží. To, že máme stejnej životní cíl, aby ty děti byly šťastný.“*

Stejný způsob uvažování (n = 7; CH4, CH5, LEG1, PED3, PED4, S1, S2) přispívá k **partnerské shodě** a souznění. Stejný způsob uvažování však není pokaždé dán u partnerů zcela přirozeně. V našich rozhovorech jsme si povšimli zajímavého jevu, že partneři, obzvláště ti s dlouhou společnou historii, v podstatě vzájemně internalizovali způsob uvažování druhého z partnerů, což jim pomáhá ve zvládání pracovních nároků a současně to dokládá hloubku a důležitost partnerského vztahu pro jejich život.

CH5: *„… já ty jeho kolegy neznám třeba osobně, ale vím o nich absolutně všechno a zrovna tak on o mých, takže takový to… u nás je to trochu složitý, protože on žil dlouho pryč, on byl 5 a půl roku v zahraničí… tak říkal a já si s tebou povídám, já tě k tomu ani nepotřebuju, já vím, co mi odpovíš. Takže to je takový vzájemný…“*

S2: *„My jsme takový dvojčata, máme podobné názory, až někdy stejné, stejnou životní filozofii, soulad v žebříčku hodnot.“*

Ukázalo se, že kromě společných vlastností, hodnot, cílů a způsobů uvažování je pro ženy naše výzkumného souboru (n = 9; CH3, CH4, CH5, JAZ4, LEG1, PED4, S1, S2, S6) důležitý

[45] Participantka S6 uvádí společné hodnoty s partnerem, ale způsob uvažování je odlišný

stejný smysl pro humor, který přispívá k **partnerské shodě.** Smysl pro humor napomáhá jednak zvládání těžkých situací především profesního charakteru prostřednictvím odreagování, současně je významným prvkem společné komunikace partnerů.

Participantky FYZ1, CH3, JAZ6, JAZ7, S4, S6, UM1, UM2, UM3 uvádějí, že je s partnerem pojí paradoxně ***odlišný styl uvažování i jiné osobnostní vlastnosti***, které blíže specifikují například jako realista vs. idealista (S6), vznětlivý vs. klidný (S4, UM1), mužský pohled na věc vs. ženský (CH3). Tyto ženy konstatují, že se s partnerem dobře doplňují (např. UM3), partner poskytuje participantce odlišný úhel pohledu na aktuální těžkosti (např. S6) i nový názor, který obohacuje (např. S1), „drží ji nohama na zemi", pomáhá jí v regulaci pracovní zátěže (např. CH3) a poskytuje odpočinek (S6), čímž udržuje **partnerskou spokojenost** a dynamiku. Zpočátku vztahu mohou být odlišné způsoby uvažování považovány za nedostatek, teprve později participantky doceňují jejich pozitivní vliv, zejména pro ně, které pracují v akademickém povolání, které vyžaduje určité usměrnění.

S6: *„Jenom mám takovou vzpomínku na začátky našeho manželství. Já jsem byla zvyklá z party na vysoké škole ten život hodně analyzovat, probírat a filozofovat o něm, a když jsem se vdala a měli jsme malé děti, tak najednou…, manžel takhle není zaměřen, on je realista. Takže já jsem se cítila strašně sama a neměla jsem s kým ten život probírat a analyzovat. Jako dneska vím, že je to strašně dobře, že život se má žít a ne analyzovat, takže dneska jsem za to ráda."*

To, zda je důležité, aby si partneři byli podobní, či naopak rozdílní, nelze tedy v našem výzkumu stanovit jednoznačně. Můžeme však konstatovat, že naprostá většina participantek (n=27) explicitně vyjádřila hodnotové nastavení a očekávání od života ve shodě s partnerem. Pokud se oba liší ve způsobu uvažování, zájmech, životním stylu, v povolání či ve výběru přátel, mohou z toho rovněž plynout jmenované výhody, které vztah obohacují a harmonizují. Na partnerovy „odlišnosti" musí však být pohlíženo s oboustranným respektem, aby bylo dosaženo kompromisu (JAZ6). V této otázce existují individuální interpsychické i intrapsychické rozdíly. Ty výstižně demonstruje i následující výrok:

UM3: *„Já jsem moc spokojená, myslím, že si vyhovujeme i po stránce nastavených životních priorit nebo takového toho životního stylu a nároků, i po té stránce třeba typu přátel, že máme řadu přátel společných nebo respektive někteří byli původně moji nebo jeho a nějak se to vzájemně tak šťastně prolnulo… i z hlediska nějakých takových těch nároků – jestli člověk potřebuje jezdit na jaké typy dovolených nebo jak aktivně či pasivně trávit čas. Myslím si, že jsme hodně v některých věcech podobní z hlediska životního stylu, jiní jsme zase povahově a to považuju za pozitivum, které z nás dělá takovou kompatibilnější jednotku. Vzájemně se dokážeme buď podržet nebo zabrzdit v nějakých momentech, kde to každý vnímáme jinak."*

Devět participantek (FYZ1, CH1, CH4, CH5, JAZ1, JAZ6, JAZ7, S1, S4) uvádí v souvislosti s partnerskou spokojeností také tu skutečnost, že jejich ***partner pracuje ve stejném či podobném oboru*** (např. CH5, JAZ7), nebo ***na podobné pracovní pozici*** (např. FYZ1, JAZ6).

Vhled do profese participantky a jeho vědomí toho, co profese obnáší, má za důsledek to, že partner je tolerantní a má pro jejich profesní zatížení a nedostatek volného času pochopení (např. JAZ7). Partner je na základě vlastní zkušenosti obeznámen s tím, jaké časové možnosti může od partnerky očekávat. Partneři mají více společných témat k hovoru (např. CH1, CH5, S1). Podobný charakter profese umožňuje lepší časovou koordinaci a odbornou pomoc v případě potřeby (např. CH1, CH4). Zejména podobná profesní pozice partnera je participantkami FYZ1, CH5 a JAZ6 spojována s větší schopností partnera pochopit participantčinu potřebu úspěchu a seberealizace, a ocenit její úspěšnost a snaživost (např. JAZ7). Kromě charakteru pracovního oboru či pozice hraje zřejmě svou pozitivní roli i podobná náročnost profesí (např. CH1, CH2), která také podporuje pochopení partnera. Shrneme-li tedy různorodé argumenty získané rozhovory, můžeme konstatovat, že partner se stejným či podobným oborem, profesní pozicí nebo pracovní náročností posiluje partnerský vztah ve smyslu **partnerské harmonie**, ale také **shody mezi partnery**.

JAZ1*: „A v partnerském životě jsem taky spokojená, protože manžel má podobnou práci, takže tuší o čem je ta moje a nemusím těžce vysvětlovat, že v sobotu a v neděli si musím sednout a zpracovat granty.“*

CH4: *„Nejlepší je asi najít člověka ze stejného pracovního prostředí nebo aspoň s podobně náročnou pracovní činností, aby ten člověk dokázal pochopit toho druhého, protože v momentě, kdy ty lidi dělají něco úplně jiného... Když ten jeden přijde domů pokaždé přesně v 5 hodin a padla, a druhý prostě pořád řeší něco nehledě na to, jestli je víkend nebo ne, tak myslím, že tohle může v tom vztahu být docela problém.“*

CH5*: „On je velmi úspěšný ve svém oboru, takže chápe i ze svý pozice, že člověk, když chce něčeho dosáhnout, tak tomu musí hodně obětovat. Takže to já říkám, v tom já mám stoprocentní oporu.“*

JAZ7: *„Partner mi rozumí, protože on sám tomu věnuje většinu svého času, to je pro mě asi trošku jiné, než pro někoho, kdo má partnera z jiného oboru. On mé nasazení naprosto chápe a nemá proti němu námitky, protože si myslí, že i vzhledem ke své budoucnosti bych se tomu naopak měla věnovat na maximum. A spíš mě v tom podporuje, protože je to pro něj taky, snad ještě víc než pro mě, smysl života. Takže v tom je mi spíš oporou.“*

Nelze však jednoznačně tvrdit, že by partneři se stejným oborem dosahovali automaticky větší míry partnerské spokojenosti. Zjistili jsme, že aspektem funkčního partnerského vztahu může být také fakt, že ***partner pracuje*** naopak ***v odlišném oboru***. Potvrdilo to svými výroky celkem jedenáct participantek (FYZ1, CH3, JAZ4, LEG1, LEK1, PED1, PED5, S2, UM1, UM2, UM3). Tento aspekt posiluje partnerské přizpůsobení ve smyslu **spokojenosti mezi partnery**. Participantkám takový vztah umožňuje najít bezpečné a klidné útočiště před pracovními problémy. V důsledku toho, že se partner v jejich profesi příliš neorientuje, tak se o ní v prostředí domova v takové míře nemluví, čímž participantka odvrací pozornost od pracovních problémů, a tím se tolik nefixují (JAZ4). Pokud ovšem ano, partner dokáže situaci vnímat „zvnějšku“, lidovějším a objektivnějším způsobem. Partner s odlišným charakterem profese má větší tendenci ženu mírnit a

regulovat tak její pracovní činnost po pracovní době, což má pozitivní dopad na psychickou pohodu ženy[46] (např. CH3). Pokud partner ženy vykonává jiné zaměstnání, není zde takové riziko vzájemného srovnávání profesní úspěšnosti, jak ukázaly nepříznivé zkušenosti žen z předchozích partnerství a partneři jsou *„skutečnými partnery, nikoliv soupeři"* (FYZ1). Odlišné profese nabízejí partnerům vzájemné obohacení (např. UM2) a také odbornou pomoc v rámci svých oborů (IT, ekonomické, manažerské záležitosti, jazykové korektury apod.) (PED4, S2).

UM3: *„V osobním životě se snažím kvůli sobě moc nemluvit o práci nebo respektive dá se říct, že velká část těch přátel a taky můj partner jsou úplně mimo tu mou pracovní sféru a je to velmi osvěžující…"*

Pozdní věk seznámení jsme identifikovali u dvou participantek (JAZ6, JAZ7, PED6). Jedná se o aspekt, který se projevuje velmi individuálně jak pozitivně (JAZ7, PED6), tak má i své negativní stránky (JAZ6). Zatímco participantka hovoří o nadhledu a větším pochopení partnerových nedostatků, kterých je jako zralá osobnost schopná, participantka JAZ6 zase upozorňuje na fakt, že vlivem let, kdy žila jako singles, se naučila žít pouze podle sebe a odvykla si přizpůsobování se druhému člověku. V rozhovoru je však i u ní několikrát implicitně naznačena ochota se i přes velké osobnostní rozdíly partnerovi přizpůsobit a větší snaha udržet partnerství i přes mnohé rozdíly, než tomu bylo v minulosti. V našem výzkumném souboru má pozdní věk seznámení i svůj pozitivní dopad, velmi ale záleží na minulosti participantek. Na základě analýzy příběhů uvedených participantek můžeme konstatovat, že s věkem roste i tendence sjednotit zájmy partnerů, které jsou jinak odlišné. Větší pozornost je věnována vyhovujícím vlastnostem partnera a „vyzrálejším" hodnotám ve smyslu potřeby rodiny pro zvládnutí životních úkolů, vzájemného ocenění a respektu (viz JAZ7, PED6).

JAZ7: *„Ale možná právě proto, že jsem byla starší a že jsem prostě viděla, že toho člověka si můžu vážit pro jiné věci. Najednou tady byl někdo, kdo neokouzloval takovým tím, že by dával najevo, jak je sečtělý, vtipný… žádný balič nebo něco takového, prostě takový ten muž, který každou holku uchvátí. On takový není, nedovede prodat svoje schopnosti, ale je to takový skrytý poklad…."*

***PRVNÍ ÚROVEŇ ANALÝZY*, třetí okruh obsahové analýzy: Aspekty narušující partnerskou spokojenost**

Jak už bylo řečeno, naprostá většina žen uvádí, že je ve svém partnerském vztahu spokojena, patnáct participantek se dokonce explicitně vyjádřilo, že je jejich partnerský vztah nijak nelimituje (FYZ1, CH2, CH3, CH4, CH5, JAZ3, JAZ5, LEG1, LEK1, PED3, PED4, S1, S2, S5, S6).

[46] Srov. subkategorie *„Měla bys zmírnit!"* v rámci analýzy 5. výzkumného cíle.

PED4: *„...já si neumím představit být bez partnera ...Naopak, já prostě potřebuji mít někoho u sebe, nebo být s někým, takže rozhodně mě partner nijak nelimituje.“*

S5: *„Mě nelimituje vůbec, absolutně mě nelimituje, protože my se fakt spolu těšíme, že je mi to takové vzácnější, než to bytí s těma druhýma. Teď jsme si řekli, že v létě se pojedeme projet do Provence, už tak jako plánujem a říkáme si a je to hrozně pěkný.“*

Participantky našeho výzkumného souboru se však o svém partnerství vyjadřovaly otevřeně, podařilo se nám tedy zachytit také ty aspekty, které spokojenost mohou narušovat, ať už zcela evidentně, nebo pouze v malé intenzitě a v určitých obdobích. Tyto aspekty se liší mírou svého dopadu na spokojenost v partnerství[47] i v životě, intenzitou[48], ale také dobou působení[49]. Zatímco velká míra individualismu, negativní životní události a nezvládnutí úspěchu partnerem jsou spojovány s větší mírou nespokojenosti žen (a také s dlouhodobějším účinkem, jak ukáže i následující kapitola, kde jsme se pokusili tyto aspekty v rámci míry partnerské spokojenosti kategorizovat), tak pracovní zahlcení či krize po rodičovské dovolené je sice prožívána intenzivně, dopad na partnerskou spokojenost je však mírnější a především krátkodobější. Oproti tomu odlišný způsob uvažování, různorodost zájmů a jiné hodnoty partnerů dopad na partnerskou spokojenost téměř nemají, ačkoliv jsou zdrojem partnerských polemik, slaďování, někdy i hádek (např. JAZ6). Vzhledem k tomu, že je náš výzkumný soubor poměrně homogenní, co se týká hodnot a postojů k partnerství, mají i tyto aspekty pro ženy podobný význam. Jak bylo popsáno v rámci aspektů souvisejících s pozitivní mírou partnerské spokojenosti, většinou žen jsou považovány dokonce za výhodné, protože podporují dynamiku, vývoj partnerství a vzájemného obohacování obou partnerů a zabraňují stagnaci, což je pro cílovou skupinu našeho výzkumu významná hodnota. Také je důležité, kolik daná participantka negativních aspektů uvádí. S jejich počtem roste i nespokojenost v partnerském životě (např. JAZ2, CH6, FIL1, PED2).

<u>Aspekty narušující partnerskou spokojenost na straně žen</u>

Dvě participantky (JAZ2 a JAZ6) hovoří o vlastní tendenci k ***přílišnému individualismu a volnomyšlenkářství***, kvůli čemuž často nedoceňují přínosnost partnerského vztahu pro svůj život. U participantky JAZ2 je pochybování o partnerském vztahu až na hranici nepotřebnosti. Participantky se v těchto termínech samy charakterizují, projevy individualismu a určité potřeby nezávislosti jsou navíc implicitně vyjadřované v celých rozhovorech, např. v nutnosti mít vlastní volný čas, čas pro své koníčky a záliby, přátele a především pro svoji akademickou práci. Ve větší míře jsou vnímány limity partnerského vztahu, rozdílné zájmy partnera i jeho hodnoty, které jsou

[47] Dopady aspektů se projevily v číselné hodnotě partnerského přizpůsobení a jeho subškál měřených metodou DAS

[48] Intenzita jejich působení se může projevovat od „pouhého“ uvědomení si jejich působení přes poukazování partnera až po otevřené hádky

[49] Tzn. jak dlouho aspekt působí, zda jen po určitou časově omezenou dobu, nebo dlouhodobě i po celý čas partnerského soužití

v obou případech takřka v rozporu. Potřeba svobody a seberealizace v zaměstnání je v jejich žebříčku hodnot vysoce postavená, a partnerský vztah je proto v mnohých ohledech limituje (např. možnost zahraničních stáží, délka pracovní doby, nedocenění pracovního úspěchu). Partnerství může být u žen individualisticky orientovaných vnímáno jako určitý *závazek*, jehož nevýhodou je nutnost se omezovat, např. v možnosti práce v zahraničí a dlouhodobých zahraničních stáží (JAZ6, S1), či v rámci koníčků, volného času a času s přáteli (např. JAZ2, JAZ6).

JAZ6: *„Já jsem přemýšlela častokrát, že bych se přesunula do USA, nebo že bych si ten svůj život rozběhla někde jinde. Od té doby, co jsem s partnerem, tak to už nedělám, nepřemýšlím nad tím už vůbec. A mrzí mě to, přitom bych stále chtěla… nechala bych ten svůj život tady a šla bych za něčím exotičtějším někde jinde, myslím profesně. Limituje mě tedy v tom smyslu, že jsem měla pocit, že mě někdo ukotvil ve Zlíně, když jsem to až tak strašně neočekávala, že to tak bude.“*

Společným znakem je i *poukazování na partnerovy nedostatky*. U participantky JAZ6 se navíc priority od zbytku výběrového souboru výrazně liší – to, co je pro jiné ženy samozřejmostí a spojují si to s rolí ženy, tato participantka považuje za nadstandard, ať už v každodenním životě (např. vaření), nebo v rámci životních cílů a očekávání od života (např. dobrovolná bezdětnost vs. „prorodinná orientace“ partnera).

JAZ6: *„… v mém předcházejícím manželském svazku jsme věděli, že ty děti asi mít nebudeme, i jsme to tak brali. A nikdy to nebyla otázka, nikdy jsme to příliš neprobírali. A teď s novým partnerem vidím, že ho to trápí. Prostě on v tom nevyrostl, on v tom nebyl doma.... A jeho to více trápí a tím pádem já o tom víc přemýšlím.“*

Vztah této participantky je navíc poměrně mladý (3 roky) a v současné době se nachází v období slaďování hodnot, cílů a návyků partnerů, které je kvůli zmíněným rozdílům náročné na kompromisy. Sama sebe charakterizuje: *„Jsem jako chlap, nevařím a nechci děti“*, což je pro partnera zřejmě náročnější přijmout, i přes jeho vlastní profesní vytížení a ocenění určité míry nezávislosti. Individualistická hodnotová orientace se u obou participantek, vzhledem k údajům získaným rozhovorem, utvářela zřejmě odlišně. Výchova participantky JAZ2 byla otcem vedena spíše směrem k *nezávislosti* a k „mužské“ průraznosti, k využití možnosti studovat a k seberealizaci, protože rodičům participantky bylo studium odepřeno z politických důvodů.

JAZ2*: „K těm našim rozkolům asi vedla i ta moje výchova nebýt moc závislá. Mně třeba hrozně dělalo problém být na něm závislá finančně v době mateřské. Mně vůbec nevadilo být doma s malými dětmi, jak si třeba ženy stěžují, že se nudí, já jsem se teda absolutně nenudila, konec konců už po roce jsem jezdila učit češtinu cizince jeden den v týdnu, to se vždycky dá zorganizovat, maminka mně ten jeden den v týdnu pomohla. Ale třeba já jsem si na sebe nic nekupovala v tu dobu, prostě nechtěla jsem víc peněz, když jsem věděla, že nemůžu pracovat, že mám mimino. Jako nějak se to ve mně míchalo…“*

U participantky JAZ6 byl individualismus kromě rodinných vlivů zapříčiněn i výrazně negativní zkušeností s předchozím partnerem a návykem na „nezávislý život“, protože se dlouhou

dobu věnovala pouze profesní dráze a vlastním volnočasovým aktivitám[50]. Implicitně je individualismus a velká potřeba seberealizace vyjádřena také u participantek FIL1 (velký důraz na profesi), CH6 (frustrace potřeby seberealizace v důsledku upozadění vlastní profesní dráhy), PED2 (výrazná dominance ve vztahu a nerovnost rolí), v menší míře i u participantky JAZ7 (v zájmech a hodnotách), S1 (tendence k dominanci v partnerství) a S4 (tendence k prioritě pracovních cílů). Výrazný individualismus u žen narušuje partnerskou **shodu** i **spokojenost v partnerském životě.**

JAZ6: *„Je to těžké… on akceptuje to, že nevařím, což si myslím, že on nemá důvod to akceptovat nebo neakceptovat, protože to je fakt. Prostě on má takový pocit, že mi dělá ústupek a já mám pocit, že bych mu dělala službu, kdybych mu vařila. Takže to, že mu nedělám službu, ještě není z mojí strany ústupek. Považuji to za takové starosvětské. Já jsem ustoupila v tom, že jsem přestala tolik běhat. Já jsem běhala o mnoho víc, než v poslední době, takže toto jsem odbourala. Zatím tu práci odbourat neumím, odbourala jsem něco jiného...“*

S4: *„Partnerský vztah s M. mě limituje v tom, že bych možná víc pracovala, ale snažím se být s ním, v tom mě to limituje. A limituje mě to někdy v tom, že bych chtěla být možná někdy více s přáteli, které jsem měla předtím, než jsem byla s ním v partnerském vztahu. Ale protože musím skloubit práci, jeho, svůj volný čas a případně ještě přátele, tak samozřejmě dávám přednost jemu.“*

Znakem, který se objevuje už u předchozí subkategorie, je ***dominance na straně ženy***, která se u participantek projevuje v různé míře od drobných ústupků partnera a neformální priority ženy v rámci rozhodování (např. CH6, S1, S4) až po radikálnější prosazování vlastních zájmů (FIL1, JAZ6, PED2). Tuto subkategorii výstižně popisuje participantka JAZ6: *„Jsem ředitelka na pracovišti a ředitelka jsem i doma.“* Tendence k dominanci jsou větší v obdobích velkého stresu v zaměstnání. Aspekt přílišné dominance a prosazování vlastních zájmů na úkor partnera narušuje **partnerskou shodu a spokojenost.** V rozhovoru s participantkou CH6 je znát potlačovaná dominance. V důsledku partnerova prosazení vlastních zájmů je však participantka nucena chovat se submisivně a přizpůsobovat se, což není v souladu s jejím osobnostním nastavením.

JAZ6: *„To, že nemám tolik času ani tak nevadí, ale spíš i to, že já jsem jako ředitelka už i doma a že dělám trochu generála, to je asi problém. Momentálně jsem prošla obdobím introspekce a uvědomila jsem si, že nedělám dobře. Momentálně se snažím ne být lepší, ale opravdu se snažím nechat lidem možnosti víc se rozhodovat individuálně, hlavně jemu. Aby to opravdu nebylo tak brané, že já řídím jeho život. Je to koneckonců chlap a asi bych se měla přiklonit ke konvencím a nechat mu tu chlapskou typickou náturu víc vyniknout.“*

Osmnáct participantek (FYZ1, CH3, CH5, JAZ1, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ6, LEK1, PED1, PED5, PED6, S4, S5, S6, UM1,UM2, UM3) považuje za aspekt s nejvíce negativním dopadem na partnerskou spokojenost své ***zahlcení prací.*** Stres při nakupení povinností a únava se

[50] Participantka JAZ6 poznala svého partnera ve 35 letech, kdy se deset let věnovala výhradně akademické dráze, včetně zahraničních stáží apod.

v partnerském životě podepisuje na špatné náladě, malé podnětnosti v partnerství i ve volném čase a v obecně menším zájmu o partnera, což se může v krizových obdobích negativně projevit **na partnerské spokojenosti** a **vyjadřování pozitivních emocí**. Dopad velkého pracovního nasazení na vývoj obecné spokojenosti od doslova „splněného snu" až po vyčerpání v pracovním životě a sebezapření v životě osobním blíže popisujeme v rámci kapitoly věnující se dopadům akademické profese na osobní život[51]. Dopady práce na partnerskou spokojenost jsou však nejvíce vnímány u partnerů pracujících spolu na jednom pracovišti (např. CH6, S4).

JAZ6*: „Ale opravdu on mi říkal, že od té doby, co dělám tuto práci tak intenzivně, tak jsem taková. A ten stres prostě přijde a já řeším jiné věci, nekontroluji se, nadiktuju takto, takto, takto, abych měla od vás pokoj a jako bych zapomněla na to, že to diktuji doma, že vlastně ten stres z práce se přenáší asi tímto způsobem do domácnosti a na ten vztah."*

Další subkategorií spojenou s individualismem žen je ***tendence k prioritě pracovních cílů*** (n = 6; FIL1, CH6, JAZ2, JAZ6, PED2, S4), což se v praktickém životě těchto žen projevuje sklonem řešit primárně pracovní problémy a orientovat se na profesní cíle. Uvedené participantky mají velké množství převážně pracovních aktivit, jimiž se zahlcují i v průběhu volného času a dovolené a na partnerský a rodinný život jim příliš času nezbývá. Tyto ženy kromě své akademické profese obsazují i jiné pozice, např. proděkanka (S4), vedoucí sekce (dříve JAZ2), vedoucí katedry (JAZ6), nebo se angažují v dalších aktivitách, jakými jsou studentské soutěže a hnutí (FIL1, JAZ2). Svou prací doslova žijí a partnerství se tak automaticky dostává na druhou kolej, čímž trpí **partnerská spokojenost.** V případě, že by upřednostňování profese vstupovalo do osobní sféry nadmíru a neúnosně pro partnera, byla by ohrožena rovněž **partnerská soudržnost,** jak komentovala participantka S4: *„ ...když jsem pracovala ráno v 5 v koupelně na dovolené, řekl, že jestli tohle nezměním, tak se rozejdeme, což vypadalo v tu chvíli, že se rozejdeme..."* K postoji partnera dále dodává:

S4: *„No asi to vypadá, že jsem trochu dominantnější. M. je tolerantní jen do té doby, dokud je na prvním místě, což chápu. Jo jako že nebude na prvním místě práce, ale on. Když mu to první místo něco ohrožuje, tak v tu chvíli to neklape. Asi by byl spokojenější, kdybych se víc starala o domácnost a častěji vařila. A kdybych našla možná více času se mu věnovat a nevěnovat se té práci, tak to by určitě byl rád, možná by z toho byl trošku v šoku, ale byl by rád."*

Aspekty narušující partnerskou spokojenost na straně partnera

Participantka JAZ2, jež se s o devět let starším partnerem seznámila jako velmi mladá, hovoří o ***nezvládnutí jejího úspěchu partnerem***. Uznává, že partner zcela nezvládl její prudký přesmyk z role studentky do role vědkyně, která je ve svém oboru mimořádně úspěšná. S úspěchem ženy se vyrovnává velmi těžce a neuznává obor, kterému se jeho žena věnuje, a

[51] Viz analýza šestého výzkumného cíle.

netaktně upozorňuje na participantčiny nedostatky. Důvodem je již zmíněná výměna rolí partnerů i vliv partnerovy primární rodiny, která profesi partnerky rovněž neuznává a pracovní nasazení ženě vytýká (viz subkategorie *Zásahy partnerovy rodiny* a *Nepřijetí ze strany tchýně* níže uvedená). Tento aspekt má negativní dopad na partnerskou spokojenost skrze nedostatečné vzájemné sdílení a pochopení participantky partnerem. Participantka o svých profesních úspěších s partnerem nehovoří, vyhýbá se i tématu práce a své uspokojení nachází právě v zaměstnání, kam před partnerským nepochopením uniká. Tato subkategorie působí negativně v rámci všech složek partnerské spokojenosti, nejvíce však narušuje **partnerskou spokojenost**.

JAZ2: *„… ono zase pro něho asi není tak jednouché si zvyknout, že společensky je to hodnocené výš. Někdy jsem měla pocit, že mu to i vadí, že to třeba neříká, nedává najevo, ale viděla jsem, že mu to vadí, že s tím třeba bojuje. Vždycky jsem se snažila trošku se upozaďovat, nemluvit o tom tolik a spíš to upozaďovat, to je pravda, že jsem se tohle naučila. Jako moc to neukazovat, že pracuju v akademické sféře. Jak se tím muži někde chlubí, tak já jsem opak.“*

Limity v rámci opory v partnerovi jsou naznačeny u pěti participantek (CH6, JAZ2, JAZ7, PED2, S3). Důvody jsou však různé: participantka JAZ2 považuje za důvod partnerovo nepochopení, PED2 sděluje jiný náhled na problémy ze strany partnera a participantka S3 jeho častou nepřítomnost. Absence podpory partnera narušuje **spokojenost** v partnerském vztahu.

Tři participantky (CH6, PED1, S3) pociťují větší omezení svého partnerského života spíše ze strany profese partnera. ***Omezení vyplývající z partnerovy profese*** se týká především nedostatku společného volného času, stresu přenášeného do osobního života a nepřítomnosti partnera u dítěte (např. PED1), obavy o zdraví partnera (např. S3[52]) či ***upozadění profese participantky kvůli profesi partnera*** (např. CH6), které vede ke vzniku konfliktu rodina-práce a k frustraci vlastní potřeby seberealizace, neboť většina povinností spojených s domácností a výchovou dětí leží na bedrech ženy, jak bude popsáno také v rámci *Negativních rolí partnera* v poslední kapitole. Především u participantky CH6 se tento aspekt negativně projevuje na partnerské spokojenosti jako nedostatek podpory a pochopení, což se odráží jak na hodnotě partnerského přizpůsobení v DAS (DA[53]=46), tak pocitem křivdy a frustrací v rovině kvalitativní. Tato subkategorie se vztahuje především k narušení **spokojenosti v partnerském vztahu** a k nedostatku času pro **vyjadřování emocí mezi partnery**. Určité časové omezení sdělují téměř všechny participantky, jejichž partner se věnuje buď náročné profesi (n = 22; FYZ1, CH2, CH4, CH5, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEG1, LEK1, PED1, PED3, PED4, PED5, PED6, S2, S4, S5,UM1, UM2, UM3), nebo se aktivně realizuje ve sportu či v jiném koníčku (např. CH3, JAZ1, S6), negativní dopady na vztah ovšem nevnímají.

CH6: *„Když bych to řekla natvrdo, tak mě ten vztah limituje asi nejvíce v tý práci, protože tím, že on je vytíženej opravdu strašně moc, tak já si to dovolit nemůžu. Potom bysme museli řešit paní na*

[52] Partner je povoláním voják
[53] Skór partnerského přizpůsobení v DAS

hlídání, což prostě se synem by to úplně nefungovalo. – Zažíváme nedorozumění spíše kvůli jeho práci, protože nemá čas na nás, ale jako myslím si, že ono se to časem všecko vždycky tak nějak zbrousí…vysvětlí se to.“

Obdobnou situaci prožila participantka CH5, která popisuje, že primární byla profese partnera, a výchovu dítěte a péči o domácnost musela spolu se zaměstnáním sladit prakticky sama. Toto období se však podařilo úspěšně překonat, tuto roli přijala a své partnerství považuje za funkční.

CH5: *„Pro něho je důležitý, že ho podporuju v jeho kariéře … třeba právě tím, že vlastně on má teď tyhle pozice, tak jistě mu k tomu pomohlo to, že byl léta na těch zahraničních univerzitách. Ale pro mě to znamenalo, že já jsem tady byla s dítětem šest let sama, zatímco on si mohl rozvíjet tu svoji kariéru.“*

Aspekty narušující partnerskou spokojenost žen v rámci partnerských specifik

Věkový rozdíl partnerů se ukázal jako problematický v případě participantky JAZ2, která svého partnera potkala velmi mladá jako studentka střední školy. V průběhu času ale došlo k ***přesmyku rolí*** a z participantky se stala úspěšná akademická pracovnice, což partner, který měl v době seznámení vyšší společenský status než jeho přítelkyně, nikdy zcela nepřijal. Tento aspekt se projevil na menší **shodě mezi partnery** a na **partnerské spokojenosti**.

JAZ2: *„Já jsem po nějaké době zjistila, že je o 9 let starší, což dneska neznamená nic, ale tehdy pro holku, které je 18… Takže se to i dost dlouhou dobu projevovalo mezi námi, ten rozdíl. My jsme se seznámili, když jsem byla ještě studentka na gymplu a z někoho, kdo k němu vzhlížel, sem se postavila na vlastní nohy a začala jsem najednou jít nahoru, což si musel uvědomit, protože mně se fakt dařilo na té výšce jako studentce, tak to vycítil, ale musel si na to zvyknout…“*

Je příznačné, že ***odlišné hodnoty, životní styl i zájmové aktivity*** jsou vnímány jako problematické aspekty především u párů, které jsou spolu kratší dobu než je průměrná délka partnerství v našem výzkumném souboru (např. CH2, JAZ6, JAZ7, PED6, S4). Je to v souladu s výše citovaným výrokem participantky S6, která hovoří o skutečnosti, že odlišný osobnostní styl realista vs. idealista byl problémem zejména v prvních letech vztahu a po čase se stal výhodou. Lze tedy předpokládat, že se i participantky JAZ6 či JAZ7 aktuálně nacházejí v ***období slaďování*** s partnerem, které vede k dočasné **partnerské nespokojenosti**, ať už v názorech či zájmech, v rámci nichž například obě shodně tvrdí, že partner *„je pecivál.“* U participantky JAZ2 však negativní vnímání rozdílných hodnot s partnerem přetrvává i přes dlouhou společnou historii páru. Z této skutečnosti lze vyvodit předpoklad, že v rozdílnost v osobnostních stylech není pro vztah partnerů natolik zásadní jako rozdíl mezi partnery v základních hodnotách[54]. Současně záleží i na součinnosti dalších jmenovaných aspektů, přičemž čím více aspektů je negativních, tím větší je i

[54] Potvrzuje to i uvedený výrok participantky JAZ7.

celkový dopad na spokojenost v partnerství. Odlišnost hodnot, osobnostních stylů a zájmů narušuje především **partnerskou shodu**.

JAZ6: *„Problém, na který narážíme, je tradiční role rodiny. On je velmi rodinně založený. Takže pro něj je dobré jídlo strašně důležité. Pro mě je jídlo… já když si nevzpomenu, tak nejím, mě je to jedno nebo si vezmu cokoliv, co najdu. Pro mě jídlo není vůbec hodnota, pro něj je to asi jedna z nejvyšších. Vzpomínám to, protože se mi to zdá úplně zcestné. To stejné je s dětmi, já jsem takový nedětský typ…"*

JAZ7: *„Já jak si myslím o sobě, že mám docela vysokou sociální inteligenci, tak jsem viděla, že on je prostě takový morous, který se nedovede bavit s lidmi, nedovede se uvolnit vůbec. Prostě takový můj opak. Od začátku jsem věděla, že to s ním nebude jednoduché, jednak ta rozdílnost povah, ta nátura jeho je obtížná, ale v hodnotách se shodneme. Ale není to opravdu jednoduché ten vztah s ním, je to jako fakt náročné, ale myslím si, protože je to můj první dlouhodobý vztah, tak si uvědomuju, že ono to není nikdy lehké…"*

Nedostatek společně tráveného času je nejčastěji zmiňovaným aspektem i u těch participantek, které hovoří o tom, že jsou ve svém vztahu bez výhrad spokojeny (n = 22; FIL1, FYZ1, CH3, CH4, CH5, CH6, JAZ3, JAZ4, JAZ5, LEG1, LEK1, PED1, PED2, PED4, PED6, PED7, S4, S5, S6, UM1, UM2, UM3). Jelikož se jedná o aspekt, který mohou částečně ovlivnit i samy participantky, například lepším hospodařením s časem, není jeho dopad na vztah tolik patrný jako u dalších jmenovaných aspektů. Jedná se spíše o oblast, o které participantky vědí, že v ní mají rezervy. Kromě práce má na společný volný čas partnerů dopad také věk dětí, případně i nemoc dětí (PED2). S jejich postupným osamostatňováním přibývá také volného času rodičům, což tento aspekt činí zvládnutelným. Vzhledem ke svému časově náročnému povolání a taky vzhledem ke skutečnosti, že velká část participantek má nedospělé děti, kterým se musí věnovat, jsou tyto ženy nuceny vytvářet „hierarchii ústupků", v níž je volný čas s partnerem až na třetím místě za společně stráveným časem s dětmi a plněním pracovních povinností, které jsou dány vnějšími tlaky. Pokud je nedostatek volného času zapříčiněn především participantkou, pak se na kvalitě vztahu k partnerovi přirozeně tolik neprojevuje, než pokud je tomu naopak (např. CH6). Participantky si tento aspekt uvědomují v rámci srovnávání se ženami ve svém okolí, nebo se svými matkami v kontextu jiných podmínek ve společnosti. Nedostatek společně tráveného volného času má negativní dopad na **partnerskou spokojenost** a vlivem únavy je oslabeno i vzájemné **vyjadřování kladných emocí**.

FIL1: *„Bylo by samozřejmě skvělé, kdyby bylo víc volného času, mohla bych se věnovat partnerovi, prožívali bychom více ten intimní život, tím nemyslím jenom sexuální, ale prostě důvěrný… kdyby na to byl čas a kdybych jako matka pořád neutíkala od dítěte…"*

FYZ1: *„Zlepšit by se asi dalo to, aby bylo víc toho času na nějaký ty společný aktivity…Aspoň mně přijde, že toho času je čím dál míň, když to srovnám třeba s mými rodiči…"*

LEK1: *„Možná mě v tom vztahu limituje nakonec to, že on je pracovně vytíženej, že má relativně málo času a ta jeho pracovní vytíženost, stejně tak i ta moje, mě limituje v tom, abychom my dva spolu byli sami – abychom spolu mohli jít na večeři, abychom mohli jít sami do kina, abychom mohli jít do divadla…"*

Záleží však také na tom, jaký postoj k nedostatku času zaujímá partner participantky. Pokud ji namísto pochopení zahrnuje ***výčitkami***, přispívá k **partnerské nespokojenosti** a logicky i **k omezenému vyjadřování emocí**.[55]

JAZ2: *„Občas, že jsem v práci tak dlouho, tak to jako měl nějaké řeči, ale nebylo až tak, že by na mě tlačil, to ne. Ale ono někdy i taková výtka člověka trošku zamrzí."*

Krize po rodičovské dovolené je spojována s uváděným krátkodobým poklesem spokojenosti v partnerství u osmnácti participantek[56] (FIL1, FYZ1, CH3, CH4, CH5, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ5, LEG1, LEK1, PED1, PED2, S5, S6, UM1, UM2, UM3) i s funkčním partnerským vztahem. Krize v partnerství koliduje s nástupem do zaměstnání, kde dochází ke změnám, je nutné dohánění povinností, které pro ženu představuje stres. Participantka JAZ5 měla tendenci po nástupu do práce přenášet profesní starosti do manželství. Participantka JAZ4 zase uvádí, že partner, který byl v době rodičovské dovolené zvyklý na přítomnost partnerky v domácnosti, měl o její práci zkreslené představy: *„on měl pak pocit, že si to v práci vždycky můžu nějak zařídit."* Bylo proto nutné vydefinovat nové role. Krize zasahuje především do **partnerské spokojenosti** a **vyjadřování emocí**. Nejedná se však o ryze negativní subkategorie, jak ilustruje i následující výrok. Po překonání této krize se partnerský vztah dále vyvíjí a nabývá nových strategií, jak problematické situace řešit. Páry, v nichž participantka o krizi hovoří, patří k těm funkčnějším podle vykazované míry partnerského přizpůsobení.

UM1: *„Myslím si, že se mnou taky úplně jednoduchý život není… a on to snáší v klidu. My jsme teda měli partnerskou krizi, shodou okolností ono to možná taky není úplně nezajímavý v tomto kontextu, v době, kdy jsem nastoupila po mateřské do práce. Nebylo to snadný, ale zvládli jsme to, trvalo to zhruba rok a mám takový pocit, že od tý doby je to čím dál lepší."*

Jiné aspekty narušující partnerskou spokojenost v rámci partnerských specifik

Zásahy partnerovy rodiny a ***nepřijetí ze strany tchýně*** jsou v různých nuancích (prosté konstatování, povzdech nad situací, doporučení) zmiňovány v rozhovoru s participantkou JAZ2. Toto nepřijetí týkající se jak samotné osoby participantky, tak především jejího profesního oboru, se dlouhodobě promítalo i do vztahu s partnerem. Vztahy s rodinou partnera jsou chladné a nepochopení je navíc postupem času vnímáno i ze strany partnera. Negativní zkušenosti participantky jsou promítány i v podobě rad ženám z podobné profese: *„Asi je i důležité podívat se*

[55] Upozornění na zahlcování se prací je na rozdíl od výčitek vnímáno spíše pozitivně – viz. subkategorie *Partner jako regulátor* pracovní činnosti v rámci výzkumného okruhu Role partnera ve zvládání akademického povolání.

[56] Participantka FIL1 zažívá tuto krizi aktuálně.

třeba na toho kluka, z jaké pochází rodiny." Negativní vnímání těchto „vpádů odjinud" je navíc zřejmě potencováno i velkou potřebou nezávislosti participantky a odlišností od vlastní primární rodiny, která participantku vždy velmi podporovala a ovlivnila v dalším profesním směřování. Tento aspekt výrazně negativně ovlivňuje **partnerskou spokojenost.**

JAZ2: *„Jeho rodinné zázemí se mezi nás vklínilo…. Jeho otec, knihkupec, ten mě měl hodně rád. Ale řekněme švagrová a tchýně ne. Takže tam nějak byly problémy a dodnes ty problémy jsou."*

V procesu zvládání a řešení ***negativních životních událostí*** partneři sice kooperují, což posiluje stabilitu partnerských vztahů. Samotné negativní události mají však zásadní význam. Subjektivně jsou vnímány natolik negativně, že difúzně působí na partnerskou spokojenost, ale i na spokojenost v práci. V rámci partnerské spokojenosti tento stres narušuje především **spokojenost, vzájemné vyjadřování emocí** a také může vést k **neshodám mezi partnery**, které mohou vyústit až v **rozpad partnerského vztahu** v extrémních případech. To dokládá i pokles spokojenosti u participantek s negativní životní událostí v rámci kvantitativního měření metodou DAS, jak ukáže následující kapitola. Na úrovni kvalitativní analýzy je tento dopad identifikován zejména z implicitně sdělovaných obsahů, např. hledání viníka v sobě i v partnerovi (např. PED2), unikání do pracovních problémů (např. FIL1), vnímání malé podpory ze strany partnera (např. CH6, PED2), poukazování na rozdíly mezi vlastní osobou a partnerem (např. JAZ7, PED2), ve vzniku konfliktu rodina – práce (CH6) či vyjadřování stresu v různých oblastech života (CH6, JAZ7, PED2, UM2). V našem výzkumném souboru patřila k nejtěžším životním situacím především nemoc dítěte u participantek FIL1, PED2, CH6, velká individualita dítěte participantky UM2 ve smyslu zlobení, přípravy do školy apod., dále nemožnost otěhotnět u participantky JAZ7.

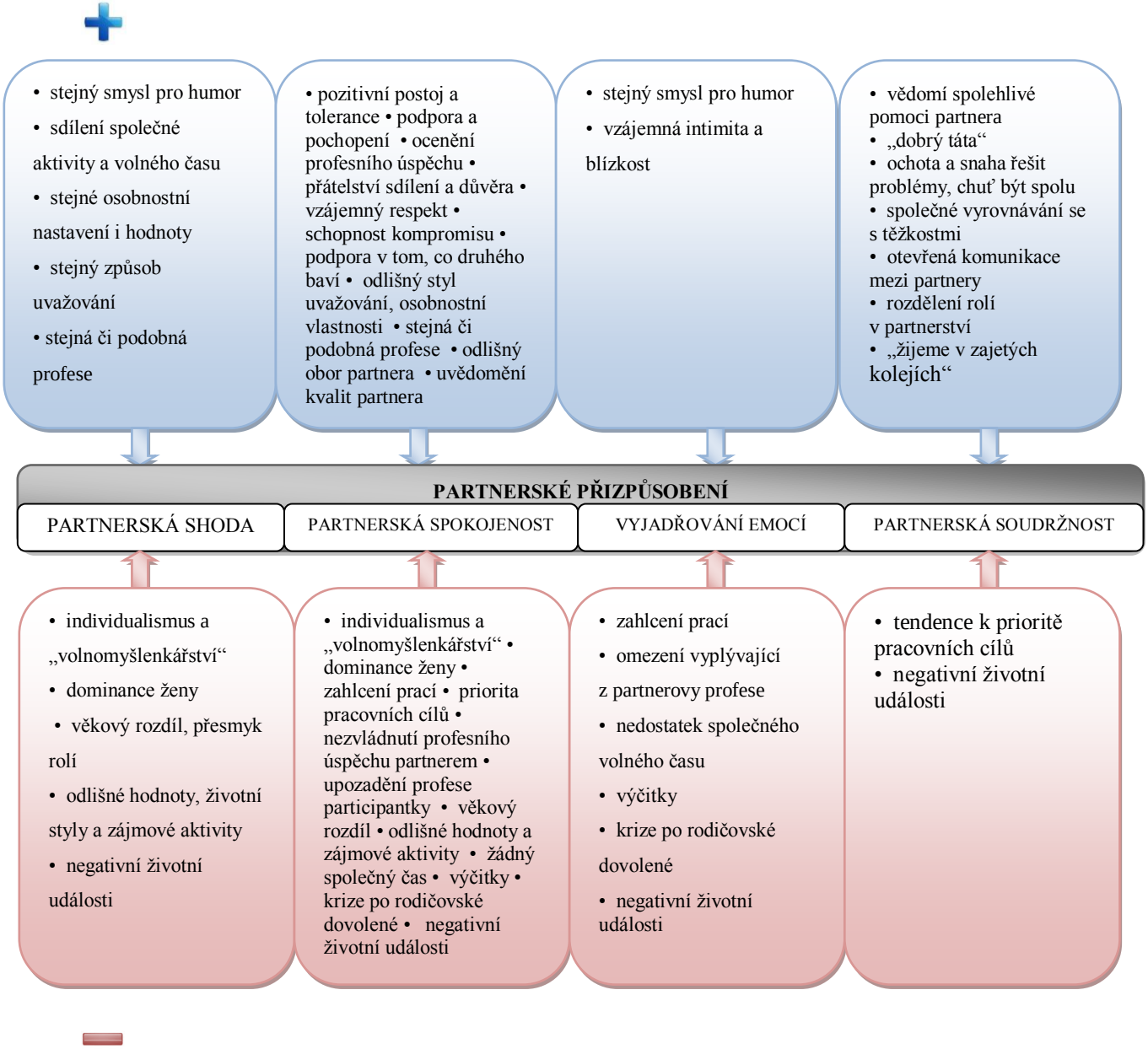
DRUHÁ ÚROVEŇ ANALÝZY: Znázornění aspektů partnerské spokojenosti v souvislosti s oblastmi partnerského přizpůsobení

Zjistili jsme, že některé z nalezených aspektů, v našem schématu na obrázku č. 1 umístěné v modrých polích, souvisejí s vyšší mírou partnerské spokojenosti, zatímco jiné, v obrázku označené červeně, zase s poklesem partnerské spokojenosti ve škále DAS. Ne vždy je však souvislost subkategorie s mírou partnerské spokojenosti jednoznačně určitelná. Například subkategorie *odlišný styl uvažování a jiné osobnostní vlastnosti* může být pro partnery v jistém smyslu obohacující a doplňující, na druhou stranu – pokud se partneři liší zásadně i v hodnotách či životním stylu – může docházet k častějším sporům, což negativně působí na partnerskou harmonii.

V obrázku 1 jsme znázornili, kterou oblast partnerského přizpůsobení daný aspekt posiluje či narušuje. Přiřazování aspektů k oblastem partnerského přizpůsobení probíhalo na základě porovnávání skórů dosažených v DAS s výskytem subkategorií u participantek. Dalším kritériem pro přiřazení byla obsahová souvislost aspektu s konkrétní subškálou DAS[57]. Například

[57] Viz popis subškál v rámci kapitoly Metody získávání dat.

subkategorie *Sdílení společné aktivity, volného času a spolupráce na společném projektu* se vyskytovala u žen s vysokým skórem v subškále Partnerské soudržnosti (T – skór vyšší než 60) a současně odpovídá jejímu obsahu.



Obr. 1: Aspekty partnerské spokojenosti a jejich dopad na jednotlivé oblasti partnerského přizpůsobení

TŘETÍ ÚROVEŇ ANALÝZY: Kategorizace participantek podle celkového skóru DAS a výskytu aspektů

Ženy byly rozděleny do tří skupin podle dosažené hodnoty partnerského přizpůsobení ve škále DAS[58] a byly k nim přiřazeny subkategorie (aspekty partnerské spokojenosti) nalezené při analýze rozhovorů.

Malé partnerské přizpůsobení (T-skór DA = 30 až 44) – patří sem celkem 5 participantek (JAZ2, FIL1, JAZ7, CH6, PED2) (Tab. 5). Jedná se o poměrně homogenní skupinu žen. Nízká míra partnerského přizpůsobení je u čtyř participantek způsobena zřejmě aktuálním obdobím náročným především z osobního hlediska, zatímco situace v profesní oblasti má dopad až sekundární. Čtyři ženy prožívají *negativní životní událost*, která se dotýká jejich rodičovství (nemoc či problémy dítěte, nebo nemožnost otěhotnět). To má vzhledem ke skutečnosti, že rodičovství je prioritou všech těchto žen, velký dopad i na jejich partnerský vztah. Nejnižší hodnota partnerského přizpůsobení (DA = 30) se vyskytuje u participantky zmíněné v poznámce[59]. Pro stručnost uvádíme u ní nalezené subkategorie jen pod označením „INDIVIDUÁLNĚ"; dále u ní figuroval *individualismus a tendence k nezávislosti,* ke které byla participantka svou primární rodinou vedená. Ženy této kategorie spojuje pocit *nepochopení ze strany partnera*, jejich vlastní *dominantní role v partnerství*, ale také *oboustranná menší schopnost dělat v partnerství kompromisy*, což je vzhledem k popisovaným *odlišným vlastnostem a životním stylům* partnerů nezbytné. Kromě jedné participantky (JAZ7) partnerský vztah nebo rodičovství vždy zasahují do profesního života žen ve smyslu omezení či neporozumění, proto je pro tyto ženy typický vznik konfliktu rodina – práce. Pokud ženy mají možnost, utíkají do světa práce před nepříjemnostmi v osobním životě. Stabilita těchto partnerství je udržována společnou *snahou a schopností partnerů přenést se přes životní těžkosti* (FIL1, CH6, JAZ7, PED2) a také zřejmě v důsledku *dlouhé společné historie partnerů* (JAZ2).

[58] Viz **Příloha 5**.

[59] Svého partnera potkala velmi mladá jako studentka střední školy. V průběhu času ale došlo k přesmyku rolí a z participantky se stala úspěšná akademická pracovnice, docentka s ambicemi na profesorský titul, což partner, který měl v době seznámení vyšší společenský status než jeho přítelkyně, nikdy zcela nepřijal. S tím se sčítá i vliv partnerovy primární rodiny, která profesi partnerky neuznává a pracovní nasazení ženě vytýká.

Tab. 5: Společné subkategorie u participantek[60] s DA = 30 až 44 (n=5)

Pozitivní aspekty ∑ = 2	ochota a snaha řešit problémy (3); společné vyrovnávání se s těžkostmi (2)
Negativní aspekty ∑ = 11	individualismus a volnomyšlenkářství (5); dominance na straně ženy (4); tendence k prioritě pracovních cílů (4); nepochopení ze strany partnera (4); negativní životní události (4), odlišné hodnoty a osobnostní styly (2) INDIVIDUÁLNĚ: věkový rozdíl a přesmyk rolí; nezvládnutí profesního úspěchu partnerem; upozaďování profese participantky; výčitky; zásahy partnerovy rodiny a nepřijetí ze strany tchýně

Průměrné partnerské přizpůsobení (T-skór DA = 47 až 55) vykazuje devatenáct (CH1, UM2, CH3, JAZ1, PED5, UM1, PED6, PED1, S6, FYZ1, JAZ3, JAZ5, JAZ6, CH2, LEK1, S5, UM3, JAZ4, S4), a tedy i nejvíce participantek (Tab. 6). Kromě participantek CH1, CH2 a PED6[61], které jsou aktuálně na mateřské dovolené, všechny ženy sdělují aktuální *zahlcení prací* a konflikt ve smyslu práce-rodina. Patří sem téměř všechny participantky, které mají i další funkci na univerzitě (funkce proděkanky, vedoucí ústavů či kateder) nebo jsou docentkami. V rozhovorech sdělují partnerskou spokojenost, *tolerantní a podporující postoj partnera*. Dá se tedy předpokládat, že výrazná únava, dlouhodobý stres a náročné slaďování osobního a profesního života zřejmě souvisí s percepcí partnerského přizpůsobení. Přesto si v osobním životě všímají především kladů, jsou v něm spokojenější než v oblasti práce, kde spatřují mnohé nedostatky a rezervy. Partnerský vztah pro ně představuje klidné útočiště před těmito nároky. Všímají si *kvalit svého partnera a umí je ocenit*. Partner je pro ně *„dobrým otcem"* v případě, že s ním mají děti. Je pro ně i důvěrným přítelem, se kterým sdílejí své problémy. Jinak se jedná o dost heterogenní skupinu, která by se ovšem dala rozdělit na dvě homogennější skupiny. Patří sem jak participantky s *dlouhodobými partnerskými vztahy*, tak se vztahy v našem souboru nejkratšími (PED6, JAZ6, CH2, S4).

První skupinu reprezentují ženy, které shodují na tom, že jejich partnerský vztah se vyvinul od intenzivní zamilovanosti s výrazným vyjadřováním pocitů do klidnější fáze charakteristické důvěrou, stabilitou a kohezí posílenou překonáním partnerských i životních *krizí, zpravidla po rodičovské dovolené*. Tyto participantky mají děti v různém věku. Se svým partnerem žijí v *„zajetých kolejích"*, našli si spolu tedy způsob, jak efektivně *rozdělit a skloubit role v domácnosti* a sladit své individuální odlišnosti v rámci zájmů, vlastností, ale i očekávání od života. Do druhé skupiny žen řadíme ty s kratšími partnerskými vztahy, v nichž aktuálně probíhá *období slaďování* životních stylů, očekávání od života a profesního života každého z partnerů s osobním časem. Tato

[60] ∑ = počet aspektů pro danou skupinu žen. Čísla v závorce za jednotlivými subkategoriemi udávají počet žen v dané skupině, které takto odpovídají.
[61] Participantka PED6 ovšem hovoří o výrazném pracovním zahlcení před nástupem na mateřskou dovolenou a dokonce zvažuje, zda se do akademického světa vrátí. Na mateřské dovolené je krátce.

skupina se od první liší i v rámci subškál dotazníku DAS – zatímco druhá skupina skóruje nejvíce v subškále Vyjadřování emocí, u participantek první skupiny jsou zde výsledky vzhledem k průměru skupiny nejnižší, což může být vysvětleno právě délkou partnerského vztahu. Ženy z obou skupin hovoří o tom, že se s partnerem *ve způsobu uvažování i osobnostních vlastnostech odlišují*, což vyžadovalo či u participantek s kratším vztahem stále vyžaduje již zmíněné vzájemné slaďování a schopnost kompromisu. Tyto odlišnosti však párům umožňují vzájemné doplňování a kooperaci, což má pozitivní dopad i na vzájemnou regulaci pracovních aktivit. V *základních hodnotách* se však povětšinou shodují.

Tab. 6: Společné subkategorie u participantek s DA = 47 až 55 (n=19)

Pozitivní aspekty ∑ = 11	rozdělení rolí v partnerství (19); podpora a pochopení (16); schopnost kompromisu (16); přátelství, sdílení a důvěra (15); schopnost uvědomit si kvality partnera (12); „žijeme v zajetých kolejích“ (11); pozitivní a tolerantní postoj partnera (10); dobrý táta (10); ocenění a podpora partnerem v profesním úspěchu (10); odlišný styl uvažování a osobnostní vlastnosti (8); ochota a snaha řešit problémy (7)
Negativní aspekty ∑ = 3	krize po rodičovské dovolené (13); zahlcení prací (11); odlišné hodnoty, životní styly a zájmové aktivity (5)

Vysokého partnerského přizpůsobení (T-skór DA = 56 až 60) dosáhlo v hodnocení dotazníku DAS celkem osm participantek (LEG1, S3[62], CH4, PED3, S1, CH5, PED4, S2) (Tab. 7). Jejich partnerství jsou buď zatím bezdětná a v nejbližší době rodičovství neplánují, nebo jej neplánují vůbec (n=4). Kromě toho sem řadíme páry dlouhodobě spokojené, které vysoce skórují právě v subškále Partnerské soudržnosti (n=4). Celá skupina participantek dosahuje s partnerem vysoké shody. Participantky (CH4, CH5, S1, S2) hovoří o vzájemném obohacování a doslova souznění, což ilustruje i výrok participantky CH5 týkající se strategie jejího partnera při řešení důležitých profesních rozhodnutí: *„Já už se tě ani nemusím ptát, už vím, co bys mi odpověděla, natolik tě znám.“* Ženy mluví nejen o *podobných hodnotách* s partnerem, ale i o *stejném způsobu trávení volného času*, *podobném uvažování* i *smyslu pro humor*, přitom však akceptují partnerovu *potřebu* určité *svobody* a tolerance a vzájemně se *podporují v tom, co druhého baví* a *v čem nachází seberealizaci*. Zmiňované krize se týkají spíše profesního života než partnerských problémů. Dopad profesního zatížení svého či partnerova byl pouze krátkodobý (např. u CH5) v období po rodičovské dovolené, obdobně jako u předchozí kategorie žen, a podařilo se jej úspěšně překonat, což vedlo k posílení vztahu ve smyslu nalezení *společných kompromisů* a nabytí *vědomí, že je možné se na partnera v životě spolehnout*. Se svými partnery se ženy seznámily, když byly už

[62] Participantka S3 do těchto charakteristik tolik nezapadá, zejména ve vnímání opory v partnerovi, podobnosti v hodnotách a v trávení volného času.

obdobně profesně zatížené, což usnadnilo vzájemné slaďování. Partner je vnímán jako výrazná *podpora* v jejich životě a *nejbližší přítel*, se kterým sdílejí své aktuální (především profesní) těžkosti a kterému důvěřují. Na základě analýzy rozhovorů lze konstatovat, že se do pozitivního prožívání partnerského života promítá i schopnost efektivně zvládat pracovní zátěž a úspěšně plánovat pracovní aktivitu a oddělit ji od osobního života, či ji zapojit tak, že to oběma partnerům vyhovuje.

Tab. 7: Společné subkategorie u participantek s DA = 56 až 60 (n=8)

Pozitivní aspekty ∑ = 12	pozitivní a tolerantní postoj partnera (8); podpora a pochopení (8); vědomí spolehlivé pomoci (8); uvědomit si kvality partnera (8); přátelství, sdílení a důvěra (8); vzájemný respekt, úcta a pocit svobody (8); společný kompromis (8); stejný způsob uvažování (7); podpora v tom, co druhého baví (6); stejný smysl pro humor (6), společné aktivity, volný čas a spolupráce na společném projektu (5); ocenění a podpora partnerem v profesním úspěchu (4)
Negativní aspekty ∑ = 1	krize po rodičovské dovolené (3)

8.2.3 Kvantitativní ověření předpokladů formulovaných na základě kvalitativní analýzy dat

Kvalitativní analýza rozhovorů a anamnestických údajů nás dovedla k zajímavým zjištěním, které jsme se rozhodli ověřit statisticky. Kromě statistického ověření vztahů vyvozených z kvalitativní části výzkumu předpokládáme rozšíření výsledků o bližší specifikaci vlivu sledovaných vlastností a fenoménů v konkrétních subškálách DAS, WFC, FWC, WLB - 6 a BSRI. To platí pro předpoklad 4 – 6.

Nejdříve jsme ověřovali signifikanci vztahu mezi **demografickými proměnnými a škálami DAS.** Předpoklady vyvozené z kvalitativní analýzy byly:

1) Partnerská soudržnost vyjádřená participantkami bude s věkem a trváním partnerského vztahu narůstat.
2) Vyjadřování pocitů bude s věkem a trváním partnerského vztahu klesat.
3) Délka akademické praxe participantek bude mít negativní vliv na partnerské přizpůsobení.

Dále jsme se zaměřili na statistické ověření předpokládaného vztahu mezi **mírou partnerského přizpůsobení a existencí rolových konfliktu práce – rodina a rodina – práce**. Náš předpoklad byl:

4) Pracovní nároky zasahující do osobního času participantek (WFC) se nebudou ve velké míře projevovat v partnerském přizpůsobení participantek, zatímco přítomnost rodinných a partnerských problémů, které ovlivňují efektivitu práce (FWC), bude mít na partnerské přizpůsobení významný vliv.

V posledním kroku jsme zjišťovali statistickou významnost vztahu mezi **mírou partnerského přizpůsobení a přítomností feminních a maskulinních osobnostních charakteristik** měřených prostřednictvím BSRI. Naše obecné předpoklady byly:

5) Výskyt typicky „ženských“ osobnostních charakteristik bude mít významný pozitivní vliv na partnerské přizpůsobení.
6) Výskyt typicky „mužských“ vlastností bude mít vliv na pokles partnerského přizpůsobení.

KVANTITATIVNÍ OVĚŘENÍ VZTAHU MEZI PARTNERSKÝM PŘISPŮSOBENÍM A DEMOGRAFICKÝMI PROMĚNNÝMI

Abychom zmapovali, v jaké míře jsou ženy našeho výzkumného souboru (N=32) spokojeny ve svém partnerství v jeho jednotlivých oblastech[63], rozhodli jsme se pro zjištění souvislostí mezi partnerským přizpůsobením a základními demografickými charakteristikami – věkem, délkou akademické praxe a trváním partnerského vztahu. Jak shrnuje tabulka 8, ukázalo se,

[63] Partnerská shoda – DC, partnerská spokojenost – DS, vzájemné vyjadřování pozitivních pocitů – AE, partnerská soudržnost– DH a v rámci partnerského přizpůsobení – celkový skór DA.

že **s rostoucím věkem participantek klesá partnerské přizpůsobení v oblasti vzájemného vyjadřování pozitivních pocitů**[64] (r = -0,37; p < 0,05). V dalších třech oblastech i v celkovém skóru partnerského přizpůsobení není klesající tendence statisticky významná.

Obdobného výsledku bylo dosaženo i v rámci trvání partnerského vztahu. **Čím jsou spolu partneři déle, tím je menší míra vzájemného vyjadřování kladných pocitů** (r = -0,38; p< 0,05).

Ukázalo se, že **délka praxe má signifikantně negativní vliv na prožívanou partnerskou spokojenost** (r = -0,37; p < 0,05)**, na vzájemné vyjadřování pocitů mezi partnery** (r = -0,40; p < 0,05) **a na partnerskou soudržnost** (r = -0,56; p < 0,01) **a promítá se i do celkového výsledku partnerského přizpůsobení** (-0,46; p < 0,01).

Tab. 8: Vztah partnerského přizpůsobení a věku, seniority a trvání partnerského vztahu (N=32)

	subškály DAS	Partnerská shoda	Partnerská spokojenost	Vyjadřování pocitů	Partnerská soudržnost	Partnerské přizpůsobení
věk	r	-0,09	-0,3	-0,37	-0,33	-0,33
	p	,630	,093	**,035**	,065	,065
seniorita	r	-0,16	-0,37	-0,40	-0,56	-0,46
	p	,381	**,035**	**,025**	**,001**	**,008**
trvání vztahu	r	-0,02	-0,16	-0,38	-0,24	-0,21
	p	,908	,394	**,031**	,182	,245

Pozn.: v modře označených políčcích jsou znázorněny korelace potvrzující předpokládané vztahy mezi proměnnými

Pro naši jistotu, že se jedná skutečně o délku akademické praxe, která na partnerský vztah v uvedených aspektech negativně působí, jsme se pokusili prostřednictvím parciálních korelací vyloučit vliv věku, který, jak ukazuje tabulka 8, ovlivňuje partnerské přizpůsobení především na subškále vzájemného vyjadřování pocitů. Po zohlednění vlivu věku jsme došli jen k malému snížení těsnosti vztahu (z -0,56 na -0,48). Tímto ověřením jsme potvrdili, že seniorita ovlivňuje především partnerskou soudržnost při hladině statistické významnosti p<0,01 (viz Tab. 9).

Tab. 9: Parciální korelace u seniority po odstranění vlivu věku (N=32)

	subškály DAS	Partnerská shoda	Partnerská spokojenost	Vyjadřování pocitů	Partnerská soudržnost	Partnerské přizpůsobení
seniorita	r	-0,14	- 0,24	-0,19	-0,48	-0,34
	p	,455	,197	,286	**,005**	,063

[64] \položky dotazníku se týkají vzájemného vyjadřování lásky a sexuálního života partnerů.

KVANTITATIVNÍ OVĚŘENÍ PŘEDPOKLÁDANÉHO VZTAHU MEZI PARTNERSKÝM PŘIZPŮSOBENÍM A EXISTENCÍ KONFLIKTU PRÁCE – RODINA A RODINA – PRÁCE

Kvalitativní data získaná rozhovorem poukazují na to, že většina participantek[65] sděluje zásahy pracovních aktivit a nároků profese (stres, únava, pocit nedokončené práce, práce po večerech a dovolených v období větších nároků) do osobní sféry volného času a času s partnerem a rodinou. Současně však svůj partnerský vztah popisují jako harmonický a převážně spokojený. Na rozdíl od toho lze v případě žen zmiňujících problémy v oblasti rodiny (nemoc dítěte, velké nároky na školní přípravu dítěte, zásahy ze strany primární rodiny partnera) nebo přímo mezi partnery (nezvládnutí úspěchu partnerem, upozaďování profese participantky kvůli prioritě profese partnera, odlišné hodnoty a životní styl) na úrovni kvalitativní analýzy rozpoznat negativní projevy v oblasti partnerského soužití, jakými jsou sdělování vzájemných nedorozumění, pocity nepochopení a malé schopnosti partnera pomoci, obviňování partnera, pozorovaný neverbální doprovod v mimice i hlasu participantek apod. Náš předpoklad tedy zní, že se pracovní nároky zasahující do osobního času participantek (WFC) nebudou ve velké míře projevovat v partnerském přizpůsobení participantek, zatímco přítomnost rodinných a partnerských problémů, které ovlivňují efektivitu práce (FWC), bude mít na partnerské přizpůsobení významný vliv.

Náš předpoklad se potvrdil (viz. Tab. 10). **Pokud rodina či partner brání ženě v efektivním plnění pracovních povinností, klesá i partnerská spokojenost** ($r = -0{,}47$; $p<0{,}01$) a **celkový skór partnerského přizpůsobení** ($r = -0{,}45$; $p<0{,}01$) těchto participantek. Nelze ovšem vyloučit ani kauzální vztah v opačném směru. Mohli bychom například tvrdit, že pokud je žena nespokojená ve svém partnerství, pak je přesvědčená, že jí partner brání v efektivním plnění pracovních povinností.

Tab. 10: Vliv existence konfliktu *práce – rodina* (WFC) a *rodina – práce* (FWC) na míru partnerského přizpůsobení (N=32)

subškály DAS		**Rovnováha životních oblastí**	**Konflikt práce - rodina**	**Konflikt rodina - práce**
Partnerská shoda	r	0,01	-0,2	-0,32
	p	,949	,264	,077
Partnerská spokojenost	r	0,2	-0,18	-0,47
	p	,264	,322	**,007**
Vyjadřování pocitů	r	-0,06	-0,11	-0,19
	p	,725	,567	,293
Partnerská soudržnost	r	-0,28	0,03	-0,24
	p	,119	,865	,190
Partnerské přizpůsobení	r	0,01	-0,18	-0,45
	p	,950	,321	**,009**

[65] Kromě CH1 a CH2, které jsou aktuálně na rodičovské dovolené.

KVANTITATIVNÍ OVĚŘENÍ VZTAHU MEZI PARTNERSKÝM PŘIZPŮSOBENÍM A PŘÍTOMNOSTÍ FEMININÍCH A MASKULINNÍCH OSOBNOSTNÍCH CHARAKTERISTIK U ŽEN

Pokusili jsme se také ověřit, jaké je vykazované partnerské přizpůsobení v souvislosti s maskulinními a feminními vlastnostmi (poddajnost, citlivost, loajálnost, citlivost k potřebám druhým, chápavost, soucitnost, srdečnost, něžnost, láska k dětem), kterými ženy popisovaly, jaké jsou, jaké by chtěly být a jak se domnívají, že je vnímá jejich partner. K tomuto účelu bylo využito dotazníku Bémové BSRI ve třech zadáních[66]. Kromě kvantitativního ověření vztahu bylo naším cílem také specifikovat, které oblasti partnerského přizpůsobení jsou přítomností feminních a maskulinních vlastností nejvíce ovlivňovány. Jinými slovy, v kterých subškálách DAS je jejich vliv nejvíce významný. K předpokladům nás vedla skutečnost, že ženy projevující se dominantně, individualisticky, mající vysokou potřebu osobní volnosti a dávající prioritu pracovním cílům byly ve svých vztazích subjektivně méně spokojené než ženy přisuzující velkou důležitost prorodinným hodnotám a partnerství. Získali jsme zajímavý výsledek, který potvrzuje, že vysoká míra partnerského přizpůsobení je ovlivněná přítomností typicky feminních vlastností u žen a to na všech třech úrovních (srov. Tab. 11). Můžeme tedy konstatovat, že

- **pokud se participantka charakterizuje vlastnostmi specificky ženskými** ($r = 0,38$; $p<0,05$)**, nebo by taková chtěla být** ($r = 0,40$; $p<0,05$)**, či si myslí, že její partner vnímá především její „ženské“ vlastnosti** ($r = 0,47$; $p<0,01$)**, pak je ve svém partnerském vztahu signifikantně více spokojena.**
- **pokud má participantka tendenci být více feminní** ($r = 0,40$; $p<0,05$)**, pak roste i soudržnost partnerského vztahu.**
- **pokud participantka chce být ve svém projevu více ženská** ($r = 0,38$; $p<0,05$)**, nebo předpokládá, že ji tak partner vnímá** ($r = 0,44$; $p<0,05$)**, pak roste i její partnerské přizpůsobení.**

Nelze však vyloučit kauzální vztah v opačném směru, a tedy ovlivnění výskytu daných vlastností partnerskou spokojeností, soudržností partnerů a partnerským přizpůsobením žen zapojených do výzkumu.

[66] Ptali jsme se, jaká participantka je (= reálné JÁ), jaká by chtěla být (= ideální JÁ) a jak si myslí, že ji vnímá její partner (= percipované JÁ, JÁ podle partnera).

Tab. 11: Souvislost partnerského přizpůsobení a výskytem feminních a maskulinních osobnostních charakteristik u participantek (N=32)

DAS	BSRI	Reálně Maskulinní	Reálně Feminní	Ideálně Maskulinní	Ideálně Feminní	Podle partnera Maskulinní	Podle partnera Feminní
Partnerská shoda	r	0,15	0,28	-0,02	0,1	0,27	0,28
	p	,425	,123	,911	,578	,141	,117
Partnerská spokojenost	r	0,01	0,38	0,07	0,40	-0,08	0,47
	p	,956	**,049**	,696	**,023**	,668	**,006**
Vyjadřování pocitů	r	0,29	0,09	0,24	0,26	0,32	0,29
	p	,109	,610	,194	,157	,071	,102
Partnerská soudržnost	r	0,28	0,02	0,32	0,40	0,13	0,18
	p	,116	,903	,076	**,024**	,468	,330
Partnerské přizpůsobení	r	0,19	0,3	0,15	0,38	0,17	0,44
	p	,286	,092	,413	**,033**	,347	**,012**

SHRNUTÍ

Funkční partnerský vztah usnadňuje ženám pracujícím v akademickém povolání nejen slaďování rodinného, profesního a osobního života, ale i samotné zvládání požadavků profese. Vztahy založené na vzájemném souznění, úctě, oboustranném respektu a kompromisu vykazují větší stabilitu a harmonii. Nejvíce spokojené ženy (n=8) hovoří o společných hodnotách, vlastnostech i zájmech s partnerem, který je velmi tolerantní a je pro ženu oporou v osobních i pracovních záležitostech.

Nejčastěji uváděným aspektem narušujícím partnerskou spokojenost (n=18) je konflikt práce-rodina (konflikt WFC), který postihuje i velmi funkční vztahy. Souvislost mezi konfliktem práce-rodina a mírou partnerského přizpůsobení nebyla statisticky významná. Ukázalo se ale, že délka akademické praxe má signifikantně významný negativní vliv na prožívanou partnerskou spokojenost, na vzájemné vyjadřování pocitů mezi partnery, na partnerskou soudržnost a promítá se i do celkového výsledku partnerského přizpůsobení. Dlouhodobé působení intenzivního pracovního vytížení se tedy do partnerského vztahu zřejmě promítá. Zásadním negativním faktorem zasahujícím do partnerské spokojenosti je nepochopení a nepřijetí profesního úspěchu ženy partnerem. V rámci kvantitativního ověřování předpokladů formulovaných na základě dat získaných rozhovory jsme potvrdili, že pokud partner či rodina brání ženě v efektivním plnění pracovních povinností, klesá i partnerská spokojenost ($r = -0,47$; $p<0,01$) a celkový skór partnerského přizpůsobení ($r = -0,45$; $p<0,01$). Prožitek partnerské pohody narušuje také nadměrná dominance a individualismus na straně žen, které v participantkách (n=8) vyvolávají pocit omezení partnerem a vedou je k protěžování profesních zájmů. Právě partnerská spokojenost a celková hodnota partnerského přizpůsobení jsou statisticky významně vyšší u žen, které se hodnotí typicky ženskými vlastnostmi, chtějí být ženské a také předpokládají, že je tak partner vnímá.

8.3 Profesní dráha participantek, profesní spokojenost a genderové aspekty akademické profese

Spokojenost v akademické profesi byla v našem výzkumu zkoumána pouze z kvalitativní perspektivy.

8.3.1 Průběh profesní dráhy participantek a její klíčové body

První okruh obsahové analýzy uvádí do tématu profesní spokojenosti popisem průběhu akademické dráhy participantek a jejích klíčových událostí, které participantky považují za subjektivně důležité.

Průběh akademické profesní dráhy

Participantky lze na základě jejich profesního postupu rozdělit do tří skupin uvedených níže. První, nejpočetnější skupina participantek na pregraduální studium navazuje přímo postgraduálním doktorským studiem a poté získává odborně asistentské místo, v němž individuálně i v kombinaci s praxí setrvává do současnosti. Druhý typ profesní dráhy je charakteristický nástupem do ne-akademického zaměstnání, během něhož nebo po určité době praxe participantka vstupuje do akademického prostředí. Poslední typ profesní dráhy je zastoupen jednou participantkou, která se věnuje praktické profesi po skončení doktorského studia zejména z kapacitních důvodů. Po naskytnutí příležitosti se uplatňuje v akademické profesi.

1. Pregraduální studium → Ph. D. studium → odborně asistentské místo

Celkem osmnáct participantek (FYZ1, CH1, CH2, CH4, CH5, CH6, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ7, LEG1, PED4, S1, S3, S4, S5, S6, UM1) uplatnilo první typ akademické profesní dráhy. Jedná se o skupinu žen, která působí v akademickém prostředí celoživotně. Na doktorské studium, většinou v interní formě, nastupují ihned po ukončení pregraduálního studia. Častou vnější motivací participantek je touha zkusit to, ale také snaha zůstat ve známém a vyhovujícím prostředí (např. JAZ3, S6). Neznamená to však, že by tyto participantky neměly zkušenosti z praktické činnosti v rámci svého oboru. Praxi ke svému akademickému úvazku participantky přidávají v průběhu Ph. D. studia, nebo později během vlastní akademické dráhy jako novou formu zkušeností i přivýdělek (např. S1, PED4). Dá se konstatovat, že u některých participantek praktická činnost nad akademickým zaměstnáním postupně převládá a stává se prioritní (např. S5).

2. Pregraduální studium → praxe (+ Ph. D studium) → odborně asistentské místo

Třináct žen (FIL1, CH3, JAZ1, JAZ2, JAZ6, LEK1, PED2, PED3, PED5, PED6, S2, UM2, UM3) patří do druhé skupiny. Jedná se o ženy, které se po ukončení vysoké školy věnovaly

nejdříve praxi. Doktorské studium pak jako formu seberozvoje realizovaly průběžně, nebo po získání asistentského místa na univerzitě (např. UM3). Akademická profesní dráha byla pozdržena buď proto, že byl nástup do akademické pozice komplikovanější například z politických důvodů (JAZ2), nebo bylo uplatnění na univerzitě omezenější kvůli kapacitě asistentských míst. Skupina participantek (LEK1, PED2, UM2) se pro akademickou dráhu rozhodla částečně i kvůli nevyhovujícím aspektům stávající praxe (např. příliš emotivní prostředí, neflexibilní pracovní doba, nedostatečně podnětné a nerozvíjející pracovní prostředí apod.).

3. Pregraduální studium → Ph. D. studium → praxe → odborně asistentské místo

Jak už bylo naznačeno na začátku podkapitoly, participantka získala akademickou pozici až po čase působení v praxi, neboť z kapacitních důvodů nebyla možnost uplatnit se dříve.

Subjektivně důležité události akademické dráhy participantek

Níže uvedené body shrnují klíčové události profesní dráhy participantek, které explicitně uváděly jako subjektivně významné pro svůj profesní růst a další směřování v oboru a akademické dráze. Subkategorie jsou seřazeny sestupně podle počtu odpovědí.

1. Doktorát/ kandidatura byla vůbec nejčastěji jmenovaným klíčovým bodem akademické dráhy. Byla uvedena v anamnestických dotaznících u celkem 24 žen (FIL1, CH4, CH5, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEG1, LEK1, PED1, PED2, PED4, PED5, PED6, S1, S2, S3, S5, S6, UM1, UM2). Obhajoba dizertační práce znamenala pro participantky nejen posun v rámci akademické hierarchie a získání vědeckého titulu, participantky si s dokončením doktorského studia spojují především potvrzení vlastních kvalit, zážitek úspěchu ze završení několikaletého úsilí a povzbuzení do dalšího akademického působení. Zejména participantky nespokojené se změnami v současném akademickém světě období doktorského studia asociují s radostí a nadšením z aktivní seberealizace.

2. Nástup na ústav/katedru považuje za důležitý profesní krok deset žen (FIL1, FYZ1, CH3, CH4, CH5, CH6, JAZ2, JAZ6, S6, UM1), které se s institucí velmi silně identifikují. Uplatnění v akademickém světě ženám nabízí možnosti, které jiný druh zaměstnání neposkytuje, ať už na poli výzkumného bádání, či mezioborové spolupráce s kolegy (např. u JAZ2, UM3). U participantky JAZ2 měl nástup na katedru i obecně lidský rozměr. Úspěch u konkurzu navzdory nevhodné politické příslušnosti vnímala jako osobní zadostiučinění, ale především potvrzení mravních a hodnotových zásad, které zůstaly na univerzitě v jinak totalitní zemi zachovány. Pro dvě participantky byl podstatný přesun z jiné univerzity či výzkumného pracoviště (CH6, JAZ6).

3. Praxi související s oborem považuje za důležitou 10 participantek (FYZ1, CH2, PED1, PED2, PED4, PED5, PED6, S3, UM1, UM3). Participantky, jejichž akademické dráze předcházela zkušenost v praktickém zaměstnání, uvádějí zkušenosti z činnosti související s oborem (např. pedagogická činnost u PED1, PED2, PED6, herní aktivizace u PED4, práce s lidmi s postižením u PED5, S2, působení v divadle u UM1, či praxe v muzeu u UM3) a také s vedením lidí a instituce (např. PED5), které využily i v rámci akademické dráhy. Participantky působící v exaktních vědách (FYZ1, CH2) hodnotí pozitivně výzkumnou spolupráci se soukromými subjekty, a to jak z hlediska zkušeností, tak z důvodů dobré finanční podpory.

4. Zahraniční stáže a účast na zahraničních konferencích považuje za nosné pro vědeckou kariéru devět žen (FIL1,CH1, CH2, CH5, CH6, JAZ1, LEG1, PED3, S6). Jednalo se především o tříměsíční a delší stáže na univerzitách v Itálii, v Irsku, v Německu, ve Velké Británii (n = 2), v Mexiku, v Peru, ve Spojených státech amerických (n = 2). Kromě bohatých praktických zkušeností a zdokonalení jazykových kompetencí participantky uvádějí i osobní přínos, ať už se jedná o poznání dosud neznámé kultury a jiného stylu života, nebo získání úcty a hrdosti na vlastní práci, která dle slov participantky (S6) v naších kulturních podmínkách chybí.

5. Pedagogickou praxi při akademické dráze zmiňovalo 6 žen (JAZ2, JAZ7, S1, S3, S5, UM1) z humanitních oborů, v nichž je kontakt se studenty důležitým aspektem.

6. Absolvování pregraduálního studia a vůbec přijetí na vybraný obor uvedlo 5 participantek (CH5, JAZ3, S1, S3, S6). K tomuto oboru ženy dlouhodobě směřovaly, umožnil jim specifikovat jejich odbornou profilaci a v neposlední řadě pokračovat v akademické dráze, v níž se mohly oboru věnovat hlouběji.

7. Habilitaci za důležitý bod vlastní kariéry považují čtyři participantky (JAZ2, LEK1, S6, UM1). Jedná se o úspěšné završení mnohaleté práce. Často je více než doktorské studium spjato s větší námahou a pracovním vypětím zejména pro větší nároky na skloubení s rodinným životem (např. LEK1, S6, UM1). Výzkumné zaměření habilitační práce je ale popisováno s hlubším zaujetím.

8. Jednotlivé ***profesní úspěchy*** jmenují čtyři ženy. Pro dvě participantky (FIL1, PED4) bylo zásadní založení a úspěšná akreditace nového oboru (FIL1, PED4). Jiné dvě ženy subjektivní úspěch připisují napsání publikace (S2, UM3).

9. Návrat po rodičovské dovolené byl jmenován čtyřmi participantkami (CH6, JAZ3, JAZ4, UM2). Ženy jednak oceňovaly možnost vrátit se po rodičovské dovolené do vědecké pozice, ve které se dříve aktivně realizovaly. Na druhou stranu se ale jedná o období nesmírně náročné na harmonizaci stále objemnějších a kupících se profesních povinností, nové role matky a partnerky.

10. Setkání s důležitými lidmi oboru je důležitou událostí pro participantky specificky patřící spíše pod humanitní obory, především filologického charakteru (JAZ3, JAZ5, JAZ7, S4). Tyto osobnosti participantky inspirují a také motivují v dalším akademickém působení. Klíčová je zejména postava školitele, jak bude uvedeno i dále.

***11. Rozšiřující vzdělání,* výcviky** uvádí tři ženy opět specificky ze sociálních oborů (S1, S3, S5).

12. Aktivní účast na grantových projektech byla důležitá pro profesní dráhu dvou participantek (JAZ4, JAZ5), kterým umožnila další seberealizaci v oblasti bádání i setrvání na stávající profesní pozici.

8.3.2 Motivace k akademické profesní dráze

V rámci **druhého výzkumného okruhu** byla mapována motivace účastnic výzkumu vstoupit do akademického světa. Motivy, pro které se participantky rozhodly věnovat akademické profesi, jsou většinou různorodé. Výsledné rozhodnutí věnovat se akademické činnosti je většinou výsledkem jejich vzájemné kombinace. V tabulce 12 níže jsme zaznamenali motivy, které jsme u konkrétních participantek identifikovaly jako prioritní[67]. Vnější motivy se současně velmi úzce prolínají s motivy vnitřními a jejich odlišení není zcela jednoznačné, jak napovídají i subkategorie po psané níže. Participantky mezi dominující vnitřní nebo vnější motivací při rozhodování rozlišují jen výjimečně (např. citace PED6 a S3 v úvodu kategorií).

[67] Participantky tento uvedený motiv buď zdůraznily jako hlavní, uvedly jej samostatně, nebo jej rozváděly více, než pohnutky jiné.

Tab. 12 Prioritní motivace participantek k rozhodnutí věnovat se akademické dráze

VNITŘNÍ MOTIVY	n = 12	VNĚJŠÍ MOTIVY	n = 20
Seberealizace v oboru a ve výzkumném zaměření	CH4, CH6, PED3, PED6, S1, S2, UM3	Postava školitele	JAZ1, JAZ5, JAZ7
Pocit úspěchu při studiu a akademické dráze	PED4	Subjektivně uznávané autority oboru	JAZ2, UM1, S6
Překonání výzvy	FIL1, PED5	Akademické prostředí jako rodinná tradice	PED1, CH5
Možnost dalšího rozvoje	CH1, JAZ6	Rodič jako motivátor	LEK1, S4
		Partner jako motivátor	FYZ1, S5
		Nabídka příležitosti	CH3, JAZ3, JAZ4, LEG1, S3
		Snazší skloubení s rodinou	CH2
		Vymanění z neuspokojivého zaměstnání	PED2, UM2

Vnitřní motivace

PED6: *„Když jsme měli hodiny antropologie tak jsem věděla, že by mě to bavilo. Takže připadalo v úvahu to oboje skloubit, že nejenom bych si teda zvýšila vzdělání, ale že by to bylo vlastně v oboru, který mě baví. Byly to vyloženě vnitřní motivy, nebyl to nějaký vnější motiv, že by mě do toho nutilo okolí. Vyloženě uvnitř, že jsem chtěla, že mě to bavilo, že se mi to líbilo.“*

Základní motivací bylo pro nejvíce participantek (n = 23; FIL1, FYZ1, CH1, CH2, CH3, CH5, CH6, JAZ2, JAZ4, JAZ5, JAZ6, JAZ7, PED1, PED3, PED4, S1, S2, S4, S5, S6, UM1, UM2, UM3) především ***seberealizace v oboru či ve výzkumném směřování***. Akademická profese pro ženy představovala zajímavou variantu skloubení více činností, které je baví, a možnost setrvání v oboru, jenž si vybraly a ve kterém se realizují. Participantky hovoří o dlouhodobém zájmu (např. FYZ1, JAZ5) a o radosti, kterou jim v době rozhodování obor přinášel (např. CH5, S6). Participantka PED3 uvádí, že v akademickém prostředí chtěla pracovat od počátku, neboť ji vyhovuje svou koncepcí výuky, různorodostí činností a tvůrčí svobodou. Považuje tuto příležitost *„za splnění snu“*. Participantka UM3 velmi podobně líčí, že se jedná o *„práci přímo pro ni.“* Participantka S1 zase zdůrazňuje zájem o téma svého výzkumu, zatímco akademickou profesi vnímá jako příležitost se mu naplno věnovat, jak uvádí i ve výroku níže.

JAZ7: *„Ten obor mě bavil. Tak to mě motivovalo, jakože ráda se dozvídám nové věci, baví mě číst opravdu, baví mě poznávat třeba minulost nebo různé souvislosti, které ten obor nabízí. Je takový rozmanitý a vlastně ta starší literatura jaksi uspokojuje takový ten zájem třeba o historii, ale třeba i náboženství, teologii, co já vím, různé takové ty kulturní vztahy, že to propojuje…“*

S1: *„Mě hodně zajímalo to téma, kterému jsem se věnovala výzkumně. Věděla jsem, že s pomocí doktorátu do toho budu moct víc proniknout, že budu moct odjet do zahraničí a víc se o tom dozvědět. Nevím, proč bych tu jinak zůstávala... plat je mizerný... jako mě zajímá to téma, kterému se věnuju výzkumně, kdyby mně někdo řekl, že tady toto nemůžu dělat, tak odtud asi odcházím, si myslím.“*

UM3: *„Ta akademická půda je pro mě strašně osvěžující tím, že když se snažím, tak můžu dělat víceméně, co bych si přála tím samotným zaměřením a mám pro to ten dostatečný prostor i podporu, takže to je pro mě na tom asi to nejzajímavější. A asi mě motivovalo právě to, že by tady byla šance vlastně dělat to, co mě baví a i jsem k tomu došla, když jsem se dozvěděla, že se vypisují nějaká místa, tak jsem se snažila o to místo ucházet a vlastně v ten moment jsem si uvědomila, že ta práce tady byla přímo pro mě.“*

Pro ženy (n=9; FYZ1, JAZ2, JAZ6, JAZ7, PED4, PED6, S4, S6, UM1), které jsou ve svém oboru mimořádně úspěšné a jsou již docentkami svých oborů, nebo jsou aktuálně v procesu habilitačního řízení, či zastávají i jiné funkce než je vědecká pozice, je kromě hlubokého zájmu o obor příznačný ***pocit úspěchu při studiu a při akademické dráze***. Tento prožitek uvedené participantky motivoval k dalšímu postupu ve svém oboru. Je dán mimořádnou houževnatostí a aktivitou už během pregraduálního studia (např. JAZ2, JAZ6, JAZ7), přičemž akademická dráha je považovaná za přirozené vyústění tohoto snažení. Rovněž zážitek úspěšného obhájení absolventské nebo kvalifikační práce byl pro ženy povzbuzujícím momentem v akademické dráze pokračovat (např. FYZ1, S6). Tyto ženy se rovněž shodují na skutečnosti, že vysokoškolské studium pro ně bylo podnětným a velmi důležitým obdobím života (např. JAZ6, JAZ7).

JAZ2: *„Takže ono to důležité začalo už v tom studiu, kdy se mi začalo dařit v těch soutěžích, kdy jsem začala vyhrávat tady fakultní kola a dostala se do celostátního a tam jsem je prostě zaujala. Takže to se mi líbilo a tam jsem začala cítit takovou nějakou sílu, že jsem třeba uměla vystoupit a ty lidi přesvědčovat, že jsem tam dávala nadšení, a že jsem věřila tomu, co říkám.“*

JAZ7: *„Byla jsem asi docela dobrá studentka, i když si nemyslím, že by to byl nějaký extrémní nadprůměr, ale spíš taková jako, že ve všech oblastech se mi docela dařilo, měla jsem problém se rozhodnout, co by to mělo být, ale zase jsem měla pocit, že to doktorské studium by bylo přirozeným vyústěním toho, že studuju dobře.“*

S6: *„V té akademické kariéře vzpomínám, jak jsem ten výzkum na kandidaturu i habilitační práci dělala ještě s velkou radostí. Mě ten výzkum strašně bavil. I když výzkum na habilitaci byl o to složitější, že jsem měla malé děti a už jsem z toho byla i unavená, pořád jsem měla tu sílu a bavilo mě to. Takže na habilitaci vzpomínám radostně. I to, že to proběhlo dobře na té vědecké radě fakulty… Tehdy jsem měla fakt pocit úspěchu a radost ze sebe.“*

Akademické prostředí pro čtyři participantky (FIL1, JAZ4, PED4, PED5) představuje ***prostor pro překonávání výzev.*** Tendence vystavovat se výzvám vyplývá z potřeby seberealizace, ambicí, vlastního rozvoje a z obavy před stagnací.

PED5: *„Byla to pro mě výzva, protože já jsem dvanáct let byla v praxi, z praxe jsem si dodělala doktorské studium, abych nezakrněla, protože profesně jsem ho nepotřebovala. Pak mně nabídli post ředitelky ústavu, tak jsem si říkala, že to vezmu jako výzvu a posunu se tím…že nemám ještě tolik let, tak jsem se rozhodla, že zkusím i něco jiného v životě.“*

Akademická kariéra poskytla participantkám (n = 17; FYZ1, CH1, CH2, CH5, CH6, JAZ1, JAZ2, JAZ5, JAZ7, PED2, PED5, PED6, S1, S2, S5, S6, UM3) ***možnost dalšího rozvoje.*** Tvůrčí pracovní prostředí zaručuje ženám sycení potřeby seberealizace (např. FYZ1), uplatňování cílevědomosti (např. FYZ1, PED2) a aspirací na další profesní postup (např. CH5). Uvedené participantky několikrát v průběhu rozhovoru hovořily o touze po poznání a velké zvídavosti (např. JAZ7), či naopak nechuti k rutině a stagnaci (např. CH1). Do této subkategorie lze začlenit i předchozí tvrzení participantky PED5 *„udělala jsem si doktorát, abych nezakrněla.“* Participantka JAZ1 popisuje touhu něco dokázat. Možnost dalšího rozvoje je spatřována v různorodosti činností (např. CH1), ve výzkumu a objevování nového (např. CH2), v seberozvoji potřebném pro kvalitnější předávání informací studentům (např. JAZ7), ale také v cestování za poznáním a bádáním (např. S1).

CH1: *„Mě k akademické práci dovedla hlavně nechuť k rutině. Vlastně ta práce v akademické sféře je taková různorodější. Třeba vzhledem k tomu oboru, který jsem studovala, tak ten vysokoškolský chemik dělá pořád to stejné dokola. Takže vlastně vyhnout se tady tomuto.“*

JAZ7: *„Ta motivace byla asi taková ta snaha pořád se vzdělávat… Tady má smysl, když se něco dozvídáte, něco studujete, tak víte, že potom taky budete líp učit … Na těch nižších typech škol je to hodně i o té pedagogické praxi a zvládnutí dětí, aby moc nezlobily, ale ty vědomosti jsou toho učitele, jsou na dostačující úrovni od začátku a není asi potřeba je moc zvyšovat, protože nad těmi studenty hodně vysoko i tak vyčnívá. Tady je to podle mě tak, že každá vědomost navíc se dá zúročit i při té výuce a když ne při výuce, tak při specializovaných seminářích, při vedení diplomek. Prostě to vzdělání se tady dá zase i tímhle způsobem pořád použít, čím víc toho víte, tím líp i učíte. Takže to je taky velmi motivující.“*

Pro devět participantek (LEK1, JAZ4, JAZ7, PED1, PED4, PED5, PED6, S1, S2) byla rozhodujícím a primárním motivem ***touha učit***, být v kontaktu se studenty a současně se dále vzdělávat ve svém oboru, což působení na primárním a sekundárním stupni vzdělávání v takové míře neumožňuje, jak je uvedeno i v předchozím výroku participantky JAZ7.

LEK1: *„Když jsem nemohla dělat psychologii, vydobyla jsem si aspoň, že budu po vysoké škole učit. Rodiče souhlasili. A já jsem vlastně hned po škole nastoupila sem. Takže mně se akademická dráha líbila vždycky a věděla jsem, co to obnáší. Ze začátku, když jsem sem nastoupila, tak jsem neměla chuť dělat vědu, ale chtěla jsem hlavně učit…"*

Vnější motivace

S3: *„Neměla jsem v podstatě žádnou vnitřní motivaci, to tak přišlo z čistého nebe, že mě takhle jako někdo oslovil, nebo mé pracoviště mě oslovilo a vzhledem k tomu, že jsem neměla jiné nabídky, tam jsem kývla."*

Postava školitele je pro participantky (n = 11; CH3, CH4, CH5, JAZ1, JAZ4, JAZ5, JAZ7, PED4, PED5, S6, UM3) důležitá nejen po stránce pracovního vztahu, ale především v osobní rovině. Tento vztah je participantkami často subjektivně vnímán až na úrovni přátelské či dokonce rodinné. Z hlediska profesního je školitel formální i neformální autoritou, která nabízí samotnou příležitost pokračování v akademické dráze (např. JAZ5, CH3), je odbornou inspirací, umožňuje učení se novým dovednostem a pomáhá specifikovat užší zaměření participantky (např. FYZ1, JAZ2, JAZ7). Z hlediska osobního je osoba školitele především podporovatelem a povzbuzovatelem v nejtěžších chvílích profesního, ale i osobního života (např. CH4, CH5). Pro participantky bylo velmi důležitým motivem pro další akademické směřování získání důvěry školitele jako velké autority (např. JAZ1). Na základě opakujících se podobností v rozhovorech se dokonce dá se konstatovat, že školitel je důležitým posilujícím činitelem původně málo jistých žen. Participantkám v počátku jejich profesní dráhy brání pocit nejistoty, zda jsou pro akademickou kariéru dostatečně kompetentní a schopné. Povzbuzení a vložená důvěra ze strany uznávané autority je významnou pohnutkou v ní pokračovat (např. CH5, JAZ5, JAZ7).

CH4: *„Do toho dokončování doktorátu se mi nechtělo. Člověk je sám, má dítě a je úplně mimo Prahu. Tam sehrál velkou roli ten školitel, dokonce za mnou přijel a měli jsme takový dlouhý rozhovor a prostě mě přesvědčil, abych to nevzdala, abych si dodělala vzdělání, když už to mám, tam šlo o nějaký půl až rok…"*

CH5: *„Ten doktorát je nezbytnost, tak jsem se rozhodla to zkusit … a souviselo to i s tím, že jsem měla šéfa, který říkal, že na to mám."*

JAZ1: *„Na ten konkurz mě pozvala moje bývalá učitelka z filozofické fakulty, která tady tu angličtinu v podstatě zakládala nebo pomáhala vybudovat a já, ne že bych ji nechtěla zklamat, to nebyl jediný motiv, ale říkala jsem si, že když ona si myslí, že bych to mohla zvládnout, tak že se do toho asi pustím. Váhala jsem teda dlouho, nebyla to žádná velká vnitřní motivace, že já chci jednou učit na vysoké škole, protože jsem opravdu byla spokojená na tom místě, ale podařilo se a nelituju toho.“*

JAZ5: *„To, že jsem to vůbec zkusila, byla zásluha vyloženě konkrétní osoby, tehdy mé vyučující. To byl teda vztah i takový osobní. Ona byla de facto i rodinný přítel a na základě toho viděla, jak tady třeba pracuju nebo jak se vyvíjím během těch studijních let, tak mi navrhla, jestli bych to nechtěla… protože asi by mě to tehdy asi ani nenapadlo. Já – nějak bych se asi necharakterizovala jako nějaká velmi ambiciózní žena, že bych měla představu, že teď půjdu na doktorát, tak to asi – kdyby tam nepřišel ten impulz vnější ´pojď to zkusit´, tak asi bych v sobě neměla odvahu.“*

Některé participantky (n = 10; FYZ1, CH4, CH5, JAZ2, JAZ3, JAZ7, PED3, PED4, S6, UM1) se kromě školitele vyjadřují buď obecněji k ***důležitým osobám daného oboru***, nebo zmiňují jiné autority než je postava školitele, které je v jejich akademické dráze pozitivně ovlivnily a motivovaly. Setkávání s autoritami a důležitými lidmi oboru podobně jako specifičtější postava školitele posunují participantky v jejich odbornosti, dávají jim vědomí vlastní profesní hodnoty pro důvěru, kterou v participantku vkládají, a potvrzují správnost jejich jednání. Úcta k autoritám zvyšuje profesní spokojenost participantek. Výroky participantky JAZ2 zase svědčí o morálním kreditu těchto autorit, který participantku motivoval v další akademické činnosti.

JAZ2: *„Ty osobnosti tam teda byly a vedly k tomu, že jsme začali jako dělat něco navíc. Že jsem najednou začala to, co prostě šlo, co šlo sehnat, tak jsem začala hodně číst a tak dál. Prostě začalo mě to bavit a najednou jsem si nedovedla představit nic jiného, než že bych tady opravdu zůstala, protože ono v té době nebylo zrovna jednoduché najít místo někde jinde, když jsem skončila.“*

„Najednou mě prostě úplně srazili dolů kvůli tomu, že jsem měla bratra na západě. A tehdy v pořadí za mnou byl pan profesor (...). A on mě viděl, jak vycházím ven a já jsem se potom neudržela a tam jsem se rozbrečela. Přišel za mnou a zeptal se mě: ´a vy nejste ve straně?´ A já říkám:´ne´. Tak to si můžeme tykat.´ Na to nikdy nezapomenu. Jiný pan profesor, který do vysokého věku přednášel, a zmáhalo ho to, předával své semináře mně. A začala jsem se s ním některý večer dohadovat a měla jsem pocit, že to začnu táhnout tu jeho teorii dál, tak to se mně hrozně líbilo, že jsem to jednak pochopila, a že on to bere a že se se mnou tzv. hádá, a že má hroznou radost, že se se mnou hádá, ale hádá v dobrém slova smyslu, takže to se mně zalíbilo a motivovalo mě, abych v tom akademickém zůstala.“

Akademické prostředí je u několika participantek (FYZ1, JAZ1, LEK1, PED1, S6) ***součástí rodinné tradice***. Motivačně působí zejména vhled žen do akademického prostředí a dobrá orientace v něm již od dětství (např. S6). Druhým aspektem je podpora v rámci rodiny v rozhodnutí věnovat se rovněž akademické činnosti (např. PED1). Současně jsou „matky vědkyně" vzorem pro to, jak roli matky a manželky účelně skloubit s rolí vědkyně (např. JAZ1). Participantka LEK1 ale hovoří také o negativní motivaci především ze strany matky, která pro velkou ambicióznost rodinu spíše upozaďovala, čemuž se snaží tato participantka vyhnout.

JAZ1: *„K setrvání v akademické profesi mě vede i to zázemí, které mám, protože vlastně z obou stran, jak od manžela, tak z mé strany to známe z domu, protože obě maminky jsou taky vysokoškolské učitelky, takže jsme věděli zhruba, do čeho jdeme. A ta jejich podpora, kde člověk vidí, že stejně taky fungovaly i v rámci rodiny a šlo to nějak skloubit, tak z toho člověk neměl obavy."*

LEK1: *„Určitě to byli rodiče, protože otec byl taky vysokoškolský pedagog a maminka je doktorka. Takže mně se akademická dráha líbila vždycky, já jsem věděla, co to obnáší, a nešla jsem sem z důvodů nouze, jako to dělá spousta lidí. Já jsem sem šla, protože jsem to chtěla, opravdu chtěla."*

Rodič jako motivátor se vyskytuje v odpovědích několika participantek (CH3, JAZ2, PED1, S4, S6). Kromě rodinné tradice v akademické činnosti (např. S6) za touto motivací rodičů stojí vědomí ceny vzdělání, nabyté znemožněním jejich vlastního vzdělání především z politických důvodů (např. CH3, JAZ2, S4).

JAZ2: *„Tatínek říkal, že nejlepší práce je zůstat na vysoké škole. To do mě hustil už od základní školy. Otec se musel vypracovat sám. On měl vysokou školu až při zaměstnání, protože prostě tehdy nebyly na to peníze a tak dále. Proto v tom asi něco viděl, že to něco znamená."*

S4: *„Rodiče mi vždycky říkali, že vzdělání je věc, kterou mi nemůže nikdo znárodnit, kterou mi nikdo nevezme a podporovali mě v tom, i když jsem nadhodila, že bych zkusila Ph.D. Tak mě k tomu podporovali, tak jsem řekla proč ne, zkusím to, jako jestli na to budu mít nebo ne…"*

Pro tři participantky (FYZ1, S4, S5) byl rovněž důležitým ***motivátorem partner***, který byl ve stejnou dobu rovněž na doktorském studiu. V průběhu studia je podporoval v dokončení doktorátu a setrvání v akademickém povolání.

FYZ1: *„V té době jsem se nějak seznámila s mým manželem, který tenkrát byl na postgraduálu a tak vyplynulo: ´tak zkus taky postgraduál´. On toho po roce nechal a já už jsem tak byla donucená k tomu, že jsem to prostě dokončila. Pravdou je, že musím říct, že díky němu jsem to zvládla asi za ty čtyři roky. Kdy on už byl zatvrzelej: ´když už to máš, tak to udělej´. Řekl mi taky, že si mě*

nevezme dřív, než to odevzdám, takže i tato motivace tam byla, takže se mi to podařilo a podařilo se mi obájit.“

Pro sedmnáct participantek (FYZ1, CH3, CH4, CH6, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ6, LEG1, PED5, PED6, S3, S4, S6, UM2) byla důležitou vnější pohnutkou ***nabídka příležitosti***. Tato nabídka byla učiněna ze strany instituce buď na základě předchozí dobré zkušenosti s participantkou jako s dobrou studentkou (např. JAZ2), nebo pracovnicí na dřívější menší vědecký úvazek (např. např. PED5). Do této subkategorie patří rovněž participantky, které akademickou cestu využily pouze jako běžnou příležitost k zaměstnání bez výraznější vnitřní motivace (např. S3).

JAZ4: *„…a pak přišla nabídka přímo na asistentské místo. A to není nabídka, kterou já bych odmítla nebo která obecně se odmítá. Navíc v situaci, kdy v tom vzdělání, jaké mám, se ta práce hledá opravdu těžko. Takže já jsem to přijala jako nabídku, ne že bych se aktivně sama snažila.“*

Tři participantky (CH2, CH6, UM2) zvažovaly akademickou dráhu i z důvodů ***snazšího skloubení s rodinou***, kterou ve stejné době plánovaly nebo aktuálně řešily.

UM2: *„Začalo to, že jsem uvažovala, že se chci usadit. Věděla jsem, že chci dítě a věděla jsem, že v tom divadle, by to s dítětem bylo mnohem horší, protože jsou představení večer až do noci, a je to jiný způsob života. Spousta žen to zvládá taky, ale já jsem věděla, že bych tím trpěla, že bych se tomu svému potomkovi nemohla odpoledne věnovat, kdy to dítě potřebuje tu matku nejvíc. V oboru tedy zůstávám a funguje to lépe. Ale nebyl to úplně původní cíl, to je pravda …“*

Aspirace věnovat se akademické dráze u některých žen (n = 5; LEK1, PED2, S4, UM2, UM3) vznikala až na základě zkušenosti v neakademické profesi, která participantkám nevyhovovala buď z důvodů pocitu stagnace v dané profesi (např. PED2), malé profesní volnosti a frustrace vlastní tvořivosti (např. UM3), nebo naopak velkou emocionálností a bouřlivostí, které charakterizovalo stávající pracoviště, a participantka cítila potřebu ustálit se (např. UM2). ***Vymanění z neuspokojivého zaměstnání*** je další subkategorií, která, ač ji řadíme mezi vnější motivy, se prolíná s vnitřními motivy popsanými v subkategoriích *Možnost dalšího rozvoje* a *Překonávání výzev*. Participantka UM3 zase zvolila akademickou profesi kvůli potřebě úcty k autoritám, kterou v dřívějším zaměstnání postrádala.

PED2: *„Mně vadilo, že se nerozvíjím, že stojím a že to povolání nemůžu dělat už celý život. Že potřebuju někam pokročit dál, musím získat pedagogické zkušenosti, aby to mohlo jít do vyšších rovin. Jim nevadilo, že učím podle učebnice, která se třeba stále opisuje, nebo podle učebnice, která nedostačuje. Ta škola byla rigidní, zastaralá, ten sbor byl celý zastaralý a to mě hrozně deptalo. Pracovaly tam i učitelky bez vzdělání a to mi to hrozně vadilo. Takže to byl ten popud toho doktorátu.“*

UM2: *„Jenomže s postupem doby jsem zjistila, že mě to nenaplňuje už tolik, že jsem zjistila, že vlastně ta práce v divadle je na mě příliš emotivní a je to takový tyátr. Tam lítaly emoce zprava zleva. Tam když byl nějaký problém, tak to všichni strašně prožívali a dávali hned výpovědi a třískali dveřmi. A já jsem zjistila po určité době, že mi to bere energii, že mě to vysává a že mi to nedělá dobře. Dostala jsem se sem a došlo mi, že mě to naplňuje, že mě ta práce baví, že stále dělám to, co mě bavilo, kolem opery, v oboru zůstávám, ale vlastně z trošku jiného úhlu pohledu a s lidmi, kteří nejsou tak příliš emocionální a funguje to lépe. Ale nebyl to úplně původní cíl …“*

UM3: *„Akademická dráha pro mě byla zajímavější, ono by to ani tak být nemuselo, ale já jsem neměla moc velkou profesní volnost v tom předchozím místě a prostě ta moje kreativita, kterou jsem chtěla uplatnit, tak nenacházela ani odezvu ani ten prostor. Pro mě byla zajímavější ta možnost, že třeba skrze studenty mám šanci ovlivnit více věcí, než jako ten jeden pracovník na tom jednom místě, když nemůže dělat tu práci tak, jak by si sám představoval.“*

Morálka akademického prostředí je pohnutkou pro participantky napříč různými věkovými kategoriemi. Zatímco participantky rozhodující se pro akademickou dráhu za doby minulého politického režimu nebo krátce po jeho skončení vyzdvihují rezistenci autorit vůči komunistické ideologii a soudržnost akademiků proti totalitnímu systému (např. JAZ2, S6), ženy profesně mladší oceňují zachování morálního kreditu v akademickém prostředí navzdory časté nekorektnosti v současné společnosti (např. S4)[68].

JAZ2: *„Bylo tu takové tvůrčí prostředí, takže jsem měla obrovské štěstí na kantory, kteří tady mohli zůstat, nebyli vyhození, byli třeba nějak upozaděni, ale mohli tady zůstat a oni se nám tenkrát nepředstavitelně věnovali. Jestli soudruzi měli z filozofické fakulty strach, tak tedy měli strach právem, to tedy opravdu existovala velmi silná rezistence, taková tajná rezistence proti tomu režimu a to nás tenkrát hodně formovalo, že jsme drželi při sobě. A to bych viděla v té nešťastné době jako takové pozitivum.“*

S4: *„A možná to je jedna věc, proč se mi líbí akademické prostředí, protože jsou tady lidé k sobě více slušní a je tady nějaký takový vyšší etický a morální kodex. Když je člověk v tom dravém komerčním prostředí, tak tam někdy lidé dokážou být docela hulváti a to mi docela nesedne, protože si myslím, že jsme lidé a dokážeme spolu vždycky nějak vyjít a jako nemám zapotřebí, aby po mně někdo nějak řval.“*

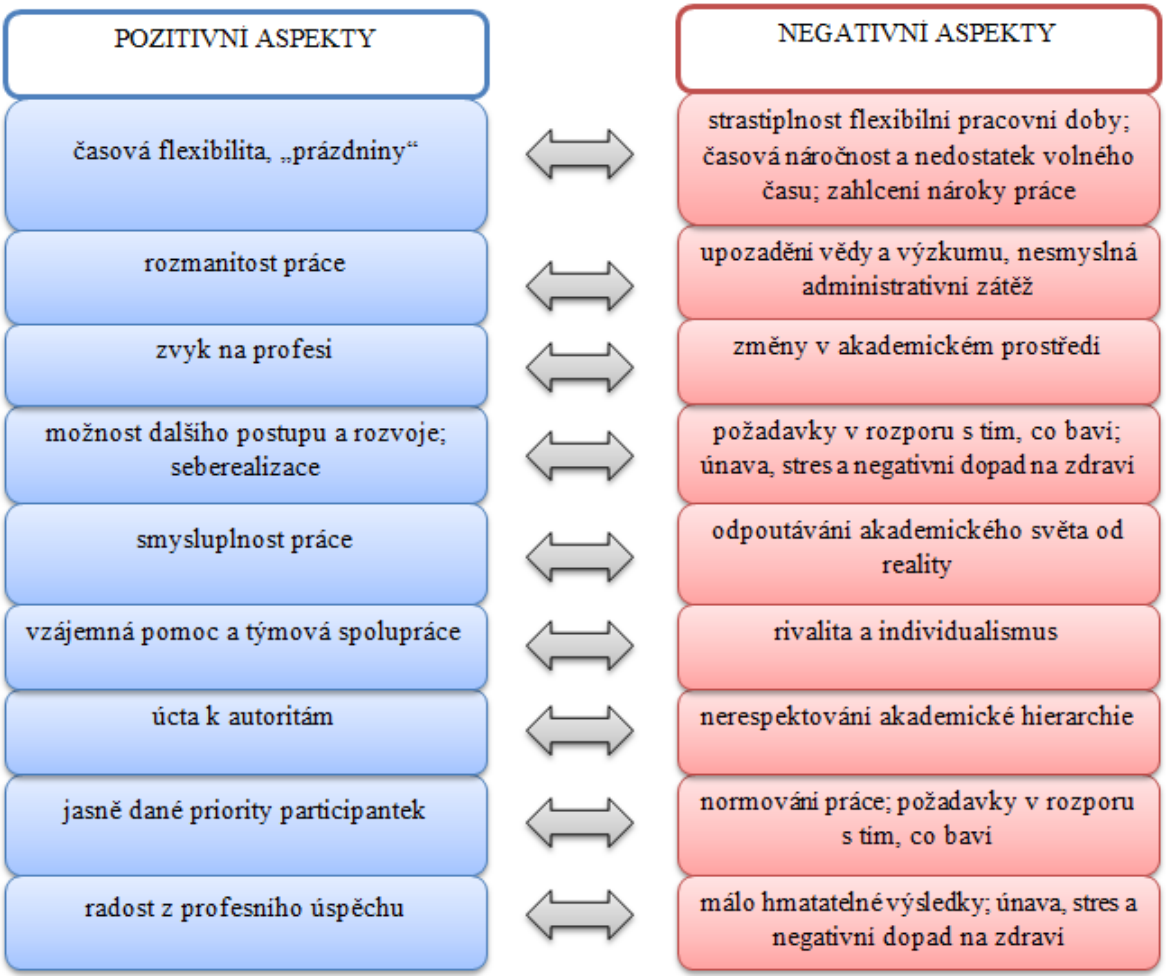
[68] Participantky mající možnost srovnání akademického prostředí v době předrevoluční, časně porevoluční a současné se však přiklání spíše k současnému morálnímu úpadku akademického prostředí a hodnotí jej jako méně „lidské“, nespravedlivé, nadměrně individualistické a soutěživé, často dokonce nekorektní (např. CH3, JAZ2, S6, UM2).

8.3.3 Aspekty profesní spokojenosti u žen s akademickým povoláním

Tato podkapitola obsahuje **třetí a čtvrtý okruh obsahové analýzy** (**Aspekty přispívající ke spokojenosti v akademické profesi** a **Aspekty narušující spokojenost v akademické profesi**). Celkem 20 participantek (FYZ1, CH1, CH2, CH3, CH4, CH5, CH6, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ6, LEG1, PED3, PED5, S1, S2, S4, UM3) je v akademické profesi převážně spokojeno. Současně však všech 32 participantek sděluje aspekty, které jsou pro ně stresující, nebo jinak narušují jejich pracovní činnost. Pět participantek (CH1, CH2, JAZ2, JAZ6, LEG1)[69] vnímá minimum limitů akademické profese. Jednotlivé aspekty níže uvedené mají pro ženy různý subjektivní význam. Na základě pozorování a analýzy rozhovorů však můžeme tvrdit, že ženy sdělující spíše nespokojenost v profesi uváděly s větší četností i důrazem aspekty s negativním dopadem na jejich pracovní spokojenost, kdežto ženy profesně spíše spokojené hovořily s větší frekvencí i důrazem o aspektech s pozitivním významem.

Jednotlivé aspekty související s profesní spokojeností i nespokojeností se vzájemně významově prolínají a to v rámci jednotlivých kategorií i mimo ně. Dá se dokonce konstatovat, že existuje velmi tenká hranice mezí tím, kdy se ještě jedná o aspekt související se spokojeností v akademickém světě a kdy už působí spíše opačně, tedy směrem k nespokojenosti (např. *časová flexibilita* vs. *zahlcení nároky práce*). Některé aspekty zase působí paradoxně ve srovnání, jak je mají subjektivně nastavené participantky a jaký je jejich reálné nastavení v rámci akademického prostředí (např. *úcta k autoritám* vs. *nerespektování akademické hierarchie*; *rozmanitost práce* vs. *upozadění vědy a výzkumu, nesmyslná administrativní zátěž*; *možnost dalšího postupu a rozvoje* vs. *požadavky v rozporu s tím, co baví*). Aspekty mající tuto tendenci uvádíme v obrázku 2 níže. Tato ambivalence aspektů současné situace v akademickém prostředí může k nárokům akademické profese přispívat a negativní prožívání aspektů potencovat.

[69] Participantky CH1 a CH2 jsou aktuálně na rodičovské dovolené. Jejich dosavadní profesní zkušenosti jsou pozitivní. Sdělovaná je spíše obava s blížícího se návratu do práce.



Obr. 2: Ambivalence aspektů spokojenosti i nespokojenosti v akademické profesi

Třetí okruh obsahové analýzy: Aspekty přispívající ke spokojenosti v akademické profesi

Participantky v souvislosti s profesní spokojeností jmenovaly aspekty vycházející z charakteru akademické činnosti, tedy z oblasti vědy, publikování i výuky. Většina participantek (n = 19) jmenovala jako primární zdroj profesní radosti a seberealizace pedagogickou činnost a práci se studenty, 8 participantek upřednostňuje výzkum, 2 ženy manažerskou činnost a 3 participantky jsou v tomto směru nevyhraněné, nebo tyto oblasti vzájemně neporovnávaly. Tyto preference se však v průběhu akademické dráhy u některých participantek měnily. Typická je především změna od výuky k badatelské činnosti (např. LEK1, UM1), jak popisuje participantka UM1.

UM1: *„Já když jsem sem přišla po doktorátu, tak jsem především ráda učila. Ta věda byla víc v pozadí a teď se to tak jako trošičku proměnilo ta situace. Takže se víc věnuju teď momentálně výzkumu a raději bych se věnovala ještě víc výzkumu než výuce.“*

K profesní spokojenosti přispívají také faktory týkající se neformálních vztahů na pracovišti a vztahů v osobním životě, které činí profesi zvládnutelnější. V neposlední řadě jsou to

osobnostní charakteristiky participantek, které ženám ve specifické akademické profesi pomáhají. Do uvedených šesti kategorií řádíme i jednotlivé subkategorie popisující jednotlivé aspekty s pozitivním dopadem na profesní spokojenost participantek.

Pozitivní aspekty z oblasti výukové činnosti

Pro devatenáct participantek (FYZ1, JAZ1, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ7, LEG1, PED1, PED2, PED4, PED5, S1, S2, S3, S5, S6, UM1, UM2, UM3) je primárním zdrojem profesního uspokojení ***výuka***. Jedná se především o participantky z humanitních oborů, kde je situace ve výzkumu a publikování jiná než ve vědách exaktních, a je do jisté míry ovlivněná i feminizací oboru[70]. Z humanitních oborů jsou to pak většinou menší katedry, kde je důvěrnější kontakt se studentem. Někdy participantky doslova vymezují oblibu pedagogické činnosti vzhledem k výzkumu a publikování (např. PED4). Participantky považují za obohacující všechny fáze a součásti výuky od její *přípravy* (např. S5), až po *kontakt se studenty v průběhu výuky*. Z hlediska formy je oceňována především *interaktivní forma výuky* (např. S5), nebo výuka s diskuzí studentů (např. S3), či sebezkušenostní forma výuky u sociálních oborů (např. S1). Tento způsob výuky také zaručuje, že výuka není statická, ale je ovlivněna dynamikou skupiny studentů (např. FYZ1). Zdrojem energie do další práce je, *„když se výuka podaří."*(např. FYZ1, S1). Některé participantky (např. JAZ7) pozitivně hodnotí způsob vysokoškolské výuky, větší nutnost dalšího seberozvoje a užší specializaci výuky, čímž se odlišuje od výuky na základních či středních školách. Pozitivní vztah k výuce se rozvíjí prostřednictvím zkušeností a také nalezením vhodného způsobu, jak učit (např. PED4, UM2). Kromě výuky jako procesu předávání odborných informací studentům je tento aspekt akademické práce vyzvedáván především pro lidský rozměr ve smyslu komunikace se studentem, zájmu participantek o studenta a o jeho směřování a rozvíjení vzájemného vztahu (např. S5). Jedná se zřejmě o formu naplňování potřeby vztahů v pracovním prostředí.

JAZ7: *„Já učím od začátku velmi ráda, to mě velice baví, to předávání vědomostí tady na vysoké škole. Je to asi nejlepší podoba té učitelské profese, jaká asi může existovat, protože tady jsou ti studenti přes všechno velmi vnímaví a šikovní a najdou se tam opravdu i partneři a přesto, že se pořád naříká, že se zhoršuje úroveň studentů, tak pořád ještě si myslím, že máme co do činění s určitým výběrem a je to vidět na těch studentech.(...) Pro mě má prvenství ta výuka, komunikace se studenty, tady ten provoz univerzitní. Myslím si, že bez předávání vědomostí je ten obor takový jalový, to ústavnictví je pro mě příliš odtržené od reality. Kdyby to měl být jenom ten výzkum a*

[70] Pro muže v těchto oborech je dle participantek snazší uspět na poli výzkumu. Jsou pro ústavy a katedry humanitních oborů vzácnější, což se promítá do stability jejich pracovní pozice a rychlejšího profesního růstu, který je u žen navíc zpomalen „publikační pauzou" během rodičovské dovolené.

neviděla bych tu zpětnou vazbu, tak by mně to připadalo jako opravdu jalové. Je velice důležitý ten lidský rozměr, že bez toho ta věda je trošku mrtvá. Zejména ty humanitní vědy…"

Pro čtrnáct žen (FIL1, FYZ1, JAZ2, JAZ7, LEG1, PED4, PED5., PED6, S2, S3, S5, S6, UM1, UM2) je velmi přínosná a zajímavá především ***práce se studenty*** a to v obecnějším měřítku, než pouze v rámci výuky. Participantky hovoří o vedení studentů v rámci absolventských prací, spolupráci na různorodých projektech a jejich opravdovém zájmu o obor. Student je pro tyto ženy velmi důležitý (např. JAZ2, JAZ7, S5, UM1, UM2). V této subkategorii jsou zastoupeny především akademické pracovnice z humanitních oborů, kde výuka převládá nad výzkumnou aktivitou.

JAZ5: *„Baví mě kontakt se studenty… i ze zpětné vazby vím, že ta komunikace a zároveň i ta výuka se mi celkem daří, což mě těší a asi nejsem takový ten čistý vědec, který by mohl jenom bádat, psát a publikovat a stačilo by mu to. To já tam ty lidi a ten kontakt s těmi studenty potřebuju. Takže to je jedna z velkých částí toho pracovního uspokojení."*

S2: *„Nesmírně mě baví práce se studenty. Baví mě číst seminárky, byť to teda zabere šíleně času, kvůli množství studentů, které mám. …jako padám do mdlob, ale je to často velmi radostné a obohacující, když některé práce jsou perfektní. A baví mě různá ta seminární činnost, když mám šikovné diplomanty, a vidím, že jim to myslí a jsou šikovní a tak nějak společně to posouváme, tak to je hezký, no."*

UM2: *„Se studenty si výborně rozumím. To už jsou lidi s pevným názorem, vědí, co od života chtějí a kam to chtějí dotáhnout. Já už je leckdy beru spíš jako partnery, ne jako žáky, a to je pro mě strašně motivující. Byť ano, já jim musím zprostředkovat nějaké informace, ale oni už vesměs ty základní mají, takže pro mě je to výborné v tom, že my už spíš spolupracujeme, je to taková nadstavba, o věcech hodně diskutujeme, že se posouvám i já kolikrát dál…"*

Práce se studenty v nejrozvinutější formě vede ke vzniku ***hlubokých vztahů student – pedagog*** charakterizovaných termíny přátelství, důvěra a sdílení (např. JAZ2, JAZ7, S5, S6, UM2). Jsou postavené na hlubokém zájmu o obor a často vyplývají z individuálnějšího charakteru výuky a práce se studenty. Tyto vztahy trvají i po ukončení studia, jak ilustruje i následující výrok:

UM2: *„Jsou to lidé, co se tomu věnují a tím pádem o tom dost ví a mají zájem. Krásně se s nimi pracuje v tomto smyslu, takže to mě baví. Vznikají tu vztahy až takové jako přátelské, intimnější a rodinné mezi pedagogem a studentem. Ta výuka nefunguje přesně dle rozvrhu, ale je hodně individuální. A je to pěkné. Myslím si, že to by vám tady asi potvrdil každý. Většinou i o těch absolventech pedagogové stále vědí, že se neztratí někam, do éteru. Když jdou někam jinam, do zahraničí, tak většinou ten vztah se udržuje a dají o sobě vědět, přijedou se podívat a tak."*

Pro šest žen (FIL1, FYZ1, JAZ2, JAZ7, PED4, S4) je zajímavým aspektem akademické profese ***sledování osudu studentů*** z hlediska jejich osobnostního vývoje v průběhu studia i pokračování v oboru po jeho skončení.

FYZ1: *„A baví mě právě ta komunikace s těmi lidmi, že pokaždé je to někdo jiný a zvláštní jsou někdy osudy těch studentů. Někdy jsem překvapená, že někteří studenti projdou a už si ani nevzpomenu, ale s některými svými diplomanty buď se i potkávám nebo píšu, jestli třeba už mají dítě, nebo kde změnili práci, takže je to takový hezký, ty kontakty.“*

JAZ7: *„… mě třeba velice těší i to, že můžu pozorovat, jak se někteří studenti od prvního do pátého ročníku vyvinou z takových skoro dětí, nebo puberťáků do osobností. To vždycky velice ráda vidím, že od nás odcházejí zajímaví lidé, kteří mají něco do sebe, něco umí a jsou i lidsky zajímaví. To mě těší, velice mě to naplňuje.“*

Uvedených šest žen popisuje také ***úspěchy*** svých ***studentů***, které vnímají téměř jako své vlastní, a sdělován je i pocit zadostiučinění (např. JAZ7, PED4).

JAZ7: *„Pro mě pak bylo velké zadostiučinění, když se jeden z mých diplomantů stal úspěšným badatelem v té oblasti. Věděla jsem, že už jako student je strašně šikovný a hrozně jsem ho podporovala, psal u mě diplomku a věděla jsem, že to někam dotáhne. Je to velké potěšení, když vidíte, že jste se v tom nemýlila, že jste třeba přispěla i něčím málo k tomu, že je tam, kde je.“*

Práce s mladými lidmi je pro tři participantky (JAZ2, JAZ6, JAZ7) povzbuzující ve smyslu udržování svěžesti a mladosti. Participantky pociťují se studenty určité osobnostní spříznění. Pro tyto participantky práce s mladými lidmi představuje nejen zdroj pozitivní pracovní energie a profesní spokojenosti, ale je i důležitou pohnutkou, proč v akademické profesi setrvat.

Kladné reakce studentů jsou dalším faktorem vztahujícím se k práci se studenty, který posiluje motivaci participantek (JAZ1, JAZ5, JAZ7, PED4, S2, S4, S5, S6) v dalším snažení i jejich vlastním růstu prostřednictvím pozitivní zpětné vazby, která přichází ve formě evaluací, ale i ústních sdělení. Kladné reakce studentů vedou k potvrzení hodnoty participantek jako schopných pedagožek a současně vztahových aspektů akademické práce. To dokazuje i skutečnost, že úspěšnost v profesi je u těchto participantek velmi často vztahována právě k pedagogické činnosti, jak popisuje i výrok participantky JAZ7 níže, kdy vědecká a publikační práce má význam sekundární, někdy dokonce negativní.

JAZ1: *„Máme tu takový zvyk, že dáváme na konci semestru studentům takový dotazníček. Mě to zajímá, co dělám. Z té odezvy vím, že to asi nedělám úplně špatně nebo vím, kde jsem vychytala ty slabé stránky, co bylo horší, co bylo lepší. Studenti obvykle říkají, že se mi daří vysvětlit to, co by*

vysvětlit potřebovali. To nějak funguje k jejich spokojenosti, takže to je asi to, co mě baví a proč jsem tady.“

JAZ7: *„Vím, že jsem velmi oblíbená pedagožka, že mám tu zpětnou vazbu, studenti mě mají docela v oblibě, považují moje semináře za zajímavé. Vím, bez falešné skromnosti, že tvrdí, že dokážu podat i tady ten méně oblíbený předmět. Mnozí z nich tvrdí: ´kdybyste to neučila vy, tak by mě to vůbec nezajímalo.´ Takže to jako, lhala bych, kdybych řekla, že tohle nevím. Uvědomuji si to, samozřejmě to na nich i vidím podle toho, jak reagují. Takže po této stránce jsem určitě úspěšná.“*

S5: *„Mě tam nejvíc bavil ten fakt být s těma studentama, měla jsem pocit, že mě to vždycky někam posouvá ty zpětné vazby, protože jsem nikdy neměla jenom přednášky, vždycky jsem měla i cvičení, čistě přednášení mě nebavilo – přijít, odpřednášet, odejít – to ne. Myslím, že se mi povedlo navázat s nimi pěkné vztahy v důvěrné atmosféře, že opravdu jakoby se jim povedlo něco vyřešit ze svého života, a že sebrali odvahu a zeptali se, jak by s tím měli nakládat. Takže to mě baví moc.“*

Pozitivní aspekty z oblasti vědy a publikování

Osm participantek (FIL1, CH1, CH2, CH3, CH4, CH5, CH6, LEK1) se vyjádřilo, že hlavním zdrojem jejich profesního potěšení je především ***výzkum***. Odpovídaly tak s převahou ženy věnující se exaktním vědám. Výzkumnou aktivitu však zmiňovaly i participantky kladoucí důraz na výuku, či participantky manažersky orientované a nevyhraněné. Popisovaly „objevitelskou radost“ (n = 7; CH3, CH4, CH5, JAZ7, LEK1, S2, S6) a radost z úspěchu právě na poli vědy (n = 12; CH1, CH2, CH3, CH4, CH6, JAZ3, LEK1, PED5, S1, S2, S6, UM1), která je motivuje v dalším snažení.

CH5: *„Co mě nejvíce baví je, jak se říká, sbírat střípky poznání. Já vím, že je to hloupý, vypadá to jak klišé. Ale je to hezký, když člověk něco objeví, co ještě nikdo neobjevil a teď si to čtou lidi na celým světě a případně to citujou. To člověka vždycky potěší.“*

S6: *„Ráda píšu o nových věcech, ráda objevuju, ráda na něco přicházím, takže taková objevitelská radost. Mám radost, když se mi podaří sepsat něco, co je nové a co lidi zajímá.“*

Dvě participantky (CH1, CH2) považují za zajímavý aspekt své práce možnost výjezdů na ***konference***. Oceňují zejména setkávání se se zajímavými lidmi, novými vědeckými tématy a v případě zahraničních konferencí i poznání nových krajů a kultury.

Mezioborová a mezinárodní spolupráce je sdělována jako pozitivní profesní aspekt třemi participantkami (JAZ2, JAZ7, LEG1). Umožňuje propojení souvislostí, získání většího náhledu na problém i práci odborníků z jiných oblastí. Slouží jako zdroj inspirace, osobnostního a profesního obohacení.

JAZ2: *„Mně se líbí to propojování různých sfér, že i přírodní a humanitní vědy jdou pospolu. Takže to mě baví takové věci, tomu napomáhat. A dívat se na to, že to i ty studenty baví a tak dál. Myslím si, že tady v tom propojování oborů je budoucnost.“*

Pozitivní aspekty vycházející z charakteru pracovní činnosti

Stáže a mobilita akademických zaměstnanců je kladně vnímanou možností, kterou akademická profese jako jedna z mála nabízí a umožňuje participantkám (n = 4; CH2, JAZ7, LEG1, PED1) seberealizaci a rozšíření povědomí o jejich oboru.

JAZ7: *„Přínosné byly kontakty se zahraničím, kam jsem nejprve jela na měsíc jako lektorka a potom jsem tam přednášela přímo. Tak poznat třeba bohemistiku v zahraničí je velice zajímavé, opravdu jak se vlastně cizinci učí česky, jak studují češtinu. Tak to je taky obrovská zkušenost to vidět, jak se to tam dělá, že to je zase trošku něco jiného, než tady, když člověk učí rodilé mluvčí.“*

Možnost dalšího postupu a rozvoje, kterou akademická pozice nabízí, je důležitým aspektem pracovní spokojenosti, který sytí potřebu ***seberealizace*** celkem šesti participantek (CH4, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEG1, S1). Nové pracovní možnosti, účast na rozmanitých výzkumných projektech a spolupráce s důležitými lidmi umožňují participantkám rozhled a osobnostní obohacení. Jedná se o aspekt, který se velmi úzce prolíná s následující subkategorií.

CH4: *„Čeká mě velká změna, co se týče práce, tak si určitě polepším. Ty prostory, podmínky, lidi, který tam budou, ty další skupiny, to mě posune o kus dál a určitě to profesně bude pozitivní.“*

Poměrně často zmiňovaným pozitivním aspektem akademické profese je ***rozmanitost práce*** (n = 15; CH2, CH3, CH5, JAZ2, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEG1, LEK1, PED2, PED6, S1, S5, UM1, UM3). Je nejčastěji vyjádřena možností střídat výuku a vědu. Participantkám také vyhovuje, že se jedná o kolektivní i individuální práci současně (např. CH2), týká se různorodých témat (např. JAZ6), nebo obsahuje rovněž i manažerskou náplň práce (S4). Velká různorodost práce vede k změnám priority základních oblastí akademické činnosti, vědy a výuky, u některých participantek (LEK1, UM1) v průběhu jejich profesní dráhy.

CH2: *„Je to částečně taková práce, kdy se člověk může i izolovat a nemusí být pořád mezi tím kolektivem, který pořád nevyhledávám, a na druhou stranu je spousta příležitostí, jako jsou právě ty konference, různé pohovory, stáže apod., kde zase ten kontakt je možný.“*

PED6: *„Bavilo mě i to, že je to takové kreativní a tvořivé. Je to nesmírně zajímavá práce v tom, že se střídají aktivity docela pravidelně. … chvíli plánujete konferenci, potom sám člověk jede na konferenci nebo jedete na studijní cestu, na nějaký pracovní pobyt, najednou sedíte v senátě, čtete*

nějaké směrnice. No asi to, že je to kreativní, tvořivé, že to není stereotypní. Asi někde u pásu u linky bych nevydržela.“

UM3: *„Baví mě ta možnost střídat aktivity a ta kombinace té badatelské činnosti a té práce se studenty. A nejvíc mě na tom právě baví, že to není buď jenom jedno, nebo druhé, ale že se to tak vzájemně střídá, když už se člověk cítí být unavený z jedné činnosti, tak může přejít do té druhé.“*

Tvořivá a zajímavá práce, která je pro participantky (n = 8; CH3, CH5, JAZ2, PED6, S1, S5, UM2, UM3) zdrojem seberealizace, je dalším pozitivním faktorem akademické profese a to nezávisle na oborech jednotlivých žen. Konkrétně je zmiňováno definování problémů, které jsou následně řešeny, vymýšlení výzkumných projektů, objevování nových jevů a fenoménů v humanitních oborech či konkrétních látek a postupů ve vědách exaktních.

UM2: *„Baví mě k tomu vymýšlet věci na víc. Vymyslela jsem teď projekt, který vůbec nikdo nepožadoval. Iniciativa šla ode mě a ještě jednoho studenta doktorského studia. To jsou věci, které mě ale baví a mě naplňuje potom ta realizace, a když se ta věc podaří a nabíjí mě to dál zkoušet něco dalšího.“*

Pocit smysluplnosti práce představuje hlavní důvod působení v akademické sféře a současně pozitivní aspekt vedoucí k profesní spokojenosti u osmi žen (CH3, JAZ7, LEK1, PED5, S1, S3, S5, UM2). Pocit naplnění je dán vědomím, že jejich práce má smysluplný přesah například v podobě praktického uplatnění teoretických poznatků především v exaktních vědách (např. v lékařství u LEK1, v průmyslu u CH3) či v podobě lidského aspektu v humanitních oborech (např. prožitkový přesah a vlastní rozvoj v rámci interakce se studenty u S1, dobrý pocit z motivace studentů k seberozvoji S5). Participantky vnímají smysluplnou činnost také jako práci na konkrétních výstupech (např. UM2). Výrok participantky JAZ7 zase ilustruje, že pocit smysluplnosti v profesním životě je do velké míry ovlivněn i pocitem vlastní hodnoty a odbornosti. Vlivem stávajících zkušeností a úspěchů v profesi participantka nabyla dostatečné ***profesní sebevědomí***[71] a vědomí vlastní odbornosti, které jde ruku v ruce právě s naplněním v akademické profesi.

CH3: *„Další věc je to, že pokud třeba člověk spolupracuje s průmyslem, což mi spolupracujeme, a teď vidíte, že ten Váš nápad se realizuje v tom průmyslu. Není to jednoduchý, ale když tenhleten výstup vidí, tak to je prostě spokojenost, že to teda k něčemu přispělo. Není to nudná záležitost.“*

LEK1: *„Je pro mě taky hrozně důležitý, že já tady někde nesedím, nevymýšlím tady něco, co je nereálný, ale vidím klinickou odezvu, když mě řeknou, že se u těch pacientů děje to, či ono, já to vidím ve výsledcích a v té klinice zase udělají zásah, aby to tak fungovalo či nefungovalo. Takže já*

[71] Profesní sebevědomí je zároveň efektivní strategií zvládání pracovní zátěže, která je popsaná v rámci analýzy šestého výzkumného cíle.

v tom vidím i to, že nejen něco publikuju a píšu, ale má to smysl v odrazu z té kliniky, kde vidím ty praktické dopady.“

Osm participantek (FYZ1, CH3, CH5, JAZ2, JAZ6, PED2, S2, UM3) na akademické profesi oceňuje určitou profesní nezávislost, především v tom, jakým způsobem si mohou organizovat svou práci. Participantky v této souvislosti uvádí, že jsou ***„svou vlastní paní“***. Vyjadřují se pozitivně také k menší míře kontroly ze strany zaměstnavatele a jeho určité důvěře. Svoboda organizovat si svou činnost na základě svých potřeb je oceňovaná i jako pomocný faktor při skloubení s rodinou, jak potvrzuje i participantka JAZ5 slovy *„vše je podřízeno tomu, jak si to zorganizuju.“* Tento aspekt pracovní spokojenosti opět vychází z charakteru profese, kterým je tvořivá a kreativní práce, kde jsou důležité především výsledky.

Pro účelné využití vlastní organizace času a časové flexibility zaměstnání, která je popsána v následující subkategorii, je však nutná určitá „seberegulace“ a důsledné plánování aktivit, neboť mnohé participantky mají tendenci se zahlcovat, či odkládat povinnosti na později v opačném případě.

CH3: *„Člověk je svobodnej a není úplně tlačenej do toho, tohle musíš a takhle… prostě je to bádání, je to hledání něčeho, to se nedá naplánovat, do toho se nedá tlačit.“*

JAZ2: *„Mě na tom baví ta nepředstavitelná volnost, že si mohu dělat, co chci, když to přeženu. Odpovědnost nesu já sama, nemám nad sebou žádného inspektora jako třeba na ZŠ nebo SŠ, nejsem svazována žádnými školními plány a osnovami, ale nesu odpovědnost já sama, že musím sledovat, co se v tom oboru děje a studentům to předávat a spíš jim ukazovat, že i to třeba oficiální ještě nemusí být úplně správně…“*

S2: *„Je pro mě důležitá akademická svoboda, že si prostě můžu, ne dělat co chci, ale že když přijdu s nápadem, že uděláme konferenci, tak ji uděláme. A když přijdu s nápadem, tak pozvěme někoho, tak se ten hostující profesor pozve.“*

Volnější akademický režim kromě svobody plánování zahrnuje především pružnou pracovní dobu, která je participantkami vnímána pozitivně. ***Časová flexibilita*** podle dvanácti participantek (CH2, CH5, CH6, JAZ1, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ6, JAZ7, PED1, PED2, PED5, S5) významně přispívá ke skloubení práce s osobním životem, proto je považovaná za pozitivní aspekt profese. Některé participantky (např. CH2, JAZ4, JAZ5) dokonce považují akademickou profesi za ideální pro sladění s rodinným životem, neboť to dovoluje právě časová flexibilita:

JAZ1: *„Ta práce má svá pozitiva, samozřejmě když mám výuku, tak mám výuku, ale někdy se stane, že potřebujete něco vyřídit, takže to tady není jako kdybych seděla u pokladny v obchodě, ale prostě si odběhnu, ale vím, že to musím udělat večer. Ta práce se za vás neudělá. Je jedno, jestli ji uděláte*

v 11 dopoledne nebo v 11 v noci, nějak ji udělat musíte, ale je to zase v tomhletom smyslu volnější.“

Setkávání se zajímavými lidmi oboru, v němž participantky působí, uvádí tři ženy (CH2, JAZ2, JAZ5). Tato zkušenost je pro ně inspirativní, naplňující a vede k dalšímu osobnímu i profesnímu rozvoji.

JAZ5: *„Velkým impulsem pro můj další profesní život byla setkání s lidmi z oboru, s těmi největšími odborníky, kteří momentálně v podstatě v České republice jsou, a jsem hrozně vděčná, že jsem tady tu možnost se k těm lidem dostat získala, hrozně mě obohacují a v podstatě i motivují k té další práci, takové právě že ne jakoby úkolované, ale spontánně promýšlené, takže to je vlastně můj aktuální život, to jsou mé aktuální podněty a zároveň myslím si, že to jsou taky věci, které mi tu práci vlastně zpříjemňují.“*

Pozitivní aspekty související s pracovním kolektivem, vztahy na pracovišti a pracovními podmínkami

Dobré vztahy na pracovišti a ***dobrý pracovní kolektiv*** v patnácti případech (FYZ1, CH1, CH2, CH3, CH4, CH5, JAZ2, JAZ6, JAZ7, LEG1, PED4, S1, S3, UM1, UM2) napomáhá k prožívání spokojenosti v profesi a to nezávisle na oboru participantek.

CH1: *„Zatím jsem měla velké štěstí na kolektiv a řekla bych, že je to velká jak pomoc, tak motivace.“*

CH3: *„Tady je bezvadný kolektiv lidí, dostala jsem se do bezvadného kolektivu lidí a máme velice dobrý vztahy.“*

S1: *„Tady jsou kolegové skoro všichni, které mám ráda, tak to by mě taky mrzelo, že je neuvidím, a že s nima nebudu v kontaktu, je pro mě taky takový důležitý motivační ten, že se můžu stýkat tady s těmato lidma a vidět je.“*

Konkrétnějším důvodem, proč je pro tyto ženy (např. JAZ7, LEK1, UM3) dobrá atmosféra v pracovním kolektivu důležitá, je ***vzájemná pomoc a týmová spolupráce*** na výzkumech a publikačních výstupech. Implicitně lze tuto subkategorii pozorovat u naprosté většiny žen našeho výběrového souboru, které upřednostňují kolektivní způsob pracovní aktivity před individualním stylem[72]. Společné dosažené výsledky ženy hodnotí jako kvalitnější a objektivnější. Tento způsob práce je pro ně příjemnější.

[72] Jako pracovnice výrazně upřednostňující individuální práci se označuje pouze participantka JAZ6.

CH5: *„Mně pomáhají všichni lidi, se kterýma dělám, protože práce výzkumná nikdy není práce jednotlivce, to je práce týmu a pokud ten nefunguje, tak to je konečná – jednotlivec nic nezvládne.“*

LEK1: *„Já musím říct, že jsem rozhodně narazila na bezva lidi, s kterýma můžu spolupracovat. Protože si myslím, že jakmile by někdo řekl, že je sám vědec, tak je to nereálný. Vždycky to musí být týmová práce. Takže první věc je ta, že jsme opravdu tým lidí, který se na sebe může navzájem spolehnout. Já na ně i oni na mě. Můžeme si třeba i vynadat, ale taky si vzájemně pomoct. Vzájemně se taky doplňujeme. Každý z nás má na starost nějaký úkol, za tím úkolem si jde a ten i plní. Takže to, že jsme fajn parta, že si ve výsledcích vzájemně pomáháme a že si nejdeme po krku, tak to si myslím, že je hodně důležitý. Je to i vzácný.“*

UM3: *„Ty velké posuny v nějaké té odborné a publikační činnosti jsou tehdy, když mám šanci s někým dalším spolupracovat, že vzájemně takové nějaké ty diskuze a debaty člověka přivádějí na nějaké další myšlenky a umožňujou mu, aby buď někam posunul uvažování, nebo se mu trošičku skrz někoho jiného otevřely sféry, o kterých nepřemýšlel, nebo o kterých se vůbec nějak neinformoval …“*

Některé ženy omezují svoji odpověď právě na dobré pracovní prostředí a vztahy (např. FYZ1), jiné však hovoří také o vlastní oblíbenosti v kolektivu (PED4), či ***sdílení profesních záležitostí s kolegy*** v rámci užšího okruhu kolegů (např. CH4, CH5, JAZ2, JAZ6, LEG1, S6, UM1, UM1). Zpětná vazba kolegů na pracovní aktivitu a úspěchy participantek přispívá k vlastnímu ujištění hodnoty jejich práce. Kromě profesních problémů participantky zmiňují i sdílení přátelská a důvěrná. Participantce S6 toto hlubší sdílení napomáhá ve zvládání nároků a profesních starostí prostřednictvím uvědomění si, že *„v tom není sama.“* Jedná se o specifickou formu podpory mezi kolegy.

S6: *„Pomáhá mi, když s kolegy sdílíme názory a máme je podobné, tak takové to sdílení a povzbuzení, že v tom nejsem sama.“*

UM1: *„My jsme vlastně začali tady ten výzkum jako takový větší grantový projekt s třemi kolegy, kteří skutečně jsou mou oporou do dneška. Hodně konzultujeme, nemáme mezi sebou žádný takový ty typický vědecký nevraživosti, protože jak víte, vědci jsou v podstatě paranoidní všichni, ale nám se to zatím daří. Takže takový ten užší kolektiv spolupracovníků máme dobrý, i bych řekla nadstandardně dobrý vztahy.“*

Devět particiapantek (CH3, CH4, CH5, JAZ2, JAZ6, JAZ7, LEG1, S6, UM1) v souvislosti s pracovním kolektivem uvádí, že je pro ně subjektivně důležitá skutečnost, že jim akademická pozice umožňuje ***setkávání s podobně osobnostně nastavenými lidmi***, s nimiž mohou sdílet nejenom pracovní aktivitu, ale také zájmy a důležitá osobní témata. Rozvíjení neformálních vztahů

na pracovišti vede k osobnostnímu obohacování a rozvoji. Na této úrovni dochází k vytvoření hlubších přátelských vztahů na pracovišti.

JAZ2: *„Mně na tom líbí potkávání se s lidmi, kteří jsou naladěni stejně a mohou člověka dál obohatit…“*

Komunikace s lidmi ve smyslu manažerské činnosti je důležitý aspekt zejména pro dvě participantky (JAZ6, S4), které vedle akademické činnosti působí jako vedoucí ústavu či proděkanka.

JAZ6: *„Baví mě především styk s lidmi. Jako vedoucí ústavu nemusím tolik řešit byrokracii, ale mám čas vyhraněný na to, abych řešila lidi, abych se s nimi stýkala, abych s nimi komunikovala, abych to trošičku prostě na té katedře vedla. To mě hrozně baví.“*

Osobnost školitele či některé z uznávaných autorit oboru, v němž participantky působí, byla nejen zásadním motivátorem pro jejich akademickou dráhu, ale i vzorem a učitelem pro další činnost v oboru. Pro participantky (n = 4; CH2, JAZ2, JAZ5, JAZ7) je zkušenější kolega také zdrojem profesního naplnění, pomoci a pochopení. Výrazné ovlivnění je popisováno jak na profesní, tak především na osobní a osobnostní úrovni.

JAZ7: *„Myslím, že tady v téhle práci člověk strašně potřebuje někoho, kdo by ho takhle vedl a že spousta lidí, kteří třeba v mladším věku jsou velice schopní, tak že za to často vděčí tomu, že vedle sebe mají tu silnou osobnost, která jim pomáhá.“*

Vstřícnost a podpora zaměstnavatele je zmiňována čtyřmi participantkami (CH2, PED2, S2, S5). Kromě skutečnosti, že nejsou nuceny ke konkrétním aktivitám a je jim ponechána akademická svoboda, zaměstnavatel vychází vstříc také osobním zájmům například v případě nemoci dítěte či těhotenství, jak popisuje participantka S5 níže. Na druhou stranu je otevřen inovacím a nápadům ze strany svých podřízených a v této kreativní činnosti participantky podporuje, což je pro participantky motivující faktor.

S2: *„V profesním mi pomáhá podpora vedení, ať si říká kdo chce, co chce, názory jsou různé, tak já jsem spokojená. Protože když s něčím přijdu, tak mám podporu a já mám nápady, mám tu energii, dělám věci navíc, a když cítím tu podporu a ten zájem, nebo to, že někdo tomu fandí, tak to přispívá k mé spokojenosti.“*

S5: *„Bylo hrozně pěkný, že mě v tom vedoucí podpořil, že mně neřekl: ´Jak můžeš otěhotnět?´ On mi řekl: ´Jasně! Tak si vem půl roku volno a za půl roku tě tady chci mít zpátky.´ Takže to bylo strašně super. Prostě oni se ke mně zachovali všichni strašně pěkně a hrozně mi to ulehčili. Tam nebylo nic, co bych jako zásadně musela měnit, to pochopení pro mě bylo důležitý.“*

Pozitivní aspekty související s osobnostními charakteristikami

Aspektem dobrého zvládání pracovních i životních nároků a také úspěšného slaďování pracovních povinností s rodinným životem jsou pro šest žen (JAZ2, JAZ4, JAZ7, LEK1, S1, S6) ***jasně dané priority*** vždy s primárním důrazem na partnerství a rodinu. Toto uvědomění pomáhá participantkám nahlížet na profesní záležitosti více s nadhledem a vnitřně se vypořádat s nadměrným individualismem a soutěživostí akademického prostředí. Strategií žen, které explicitně zdůrazňují prioritu v rodině, je v setrvávání v akademické profesi ovšem s přiměřenými ambicemi na postup v akademické hierarchii. Seberealizace v profesní oblasti je realizována s ohledem na partnera a především děti (např. habilitace v době větší samostatnosti dětí apod.). Ujasnění priorit má vliv na plánování, jak popisuje i následující výrok:

JAZ4: *„Moje maminka mi vždycky říkala, že beze všeho se vždycky obejdu, ale bez dětí se neobejdu. A manžel to měl postavené taky tak, a jako říkal, tak jako teď máš doktorát a říkáš, že musíme počkat, pak ti nabídnou práci a ty řekneš: ´musíme počkat…´ a která doba pro nás bude vhodná? Takže jsme začali tím, co prostě bylo v životě nejdůležitější.“*

Pracovitost, vytrvalost a pečlivost je trojice osobnostních aspektů, které jsou v souvislosti s profesní spokojeností v akademickém povolání uváděny třemi participantkami (CH2, PED4, UM1).

Potřeba sebepřesahu je implicitně sdělována participantkami už v rámci subkategorií *Tvořivá a zajímavá práce* či *Možnost dalšího postupu*. Explicitně o ní hovoří dvě participantky (JAZ6, S5).

JAZ6: *„No, já jsem i tuto práci vzala, protože vím, že mi umožňuje se realizovat, a to je můj takový drive. Mám pocit, že se realizovat potřebuji. A toto to ideálně splňuje.“*

Potřeba radosti z profesního úspěchu je dalším aspektem spokojenosti v akademické profesi a současně motivem v ní setrvat pro sedm participantek (FIL1, FYZ1, CH5, JAZ3, PED4, S5, S6). Za profesní úspěch je subjektivně považováno vydání publikace (např. S6), získání grantové podpory (např. CH5), úspěšná akreditace oboru (např. PED4), ale také pozitivní zpětná vazba od studentů (např. S5, S6). Jedná se o subkategorii propojující aspekty týkající se vědy i pedagogické činnosti.

FIL1: *„Pro mě je motivující úspěch, který pokud možno, tak je adekvátní jakoby ještě pocitu, že se o něj nějak zasloužíte. To znamená třeba, když vydám knížku, ale zase jako tu knížku musím psát, napsat, vydat … Musím vidět ten výstup a musím si říct ´aha, vždyť to je vlastně super´. V tom je ideální IGA, takové projekty, které prostě jeden měsíc napíšete a druhý se dozvíte, že jste první na fakultě.“*

Sedm žen (CH1, CH4, CH6, JAZ6, PED1, PED2, S1) shledává pozitivum a současně motiv pokračovat v akademické profesi v možnosti ***překonávat vlastní ambice a očekávání***. Jak popisuje i participantka JAZ6, tento aspekt pozitivně ovlivňuje i pocit vlastní hodnoty. Participantky spadající do této subkategorie se nepovažují za ctižádostivé a ambiciózní, neplánují, ale akceptují profesní výzvy, které přicházejí.

JAZ6: *„Já jsem nikdy nevěděla, co z toho vznikne, vždycky tak trošku žiji ze dne na den. Kdybych měla tyto sny, které se mi splnily, tak bych si myslela, že ty sny byly velmi troufalé. Čili neměla jsem je, nevěděla jsem, že to přijde, ale když se dívám zpětně, tak si říkám ´fiha´ asi se mi splnilo hodně věcí, o kterých jsem nikdy netušila, že je chci. To mě žene kupředu a vážit si sama sebe.“*

PED1: *„Já jsem v té pracovní oblasti asi dosáhla víc, než bych od sebe čekala, já jsem opravdu neměla vysoké ambice a byla jsem spokojená s tím, že mám tu fildu a půjdu učit na tu střední školu, takže mě ta práce jako taková hrozně baví a s tímhle jsem se sebou spokojená.“*

S1: *„Myslím si, že co se týká práce, tak se možná i překonalo nějaké moje očekávání. Asi je to i tím, že jsem je neměla zase nějak extra velké.“*

Na otázku, co ženám pomáhá zvládat nároky profese, sedm participantek (FYZ1, CH1, CH2, CH4, JAZ4, JAZ5, JAZ7) shodně odpovědělo, že si na profesi zvykly postupem času. Další subkategorií je tedy ***zvyk na profesi*** v průběhu času. Uvedeným ženám se podařilo rutinizovat vědeckou a především pedagogickou činnost, která zpočátku akademické dráhy představovala velké časové vypětí pro náročnou přípravu výuky, nutnost zvládnout osobní obavy, získat nadhled, lépe odhadnout silu a naleznout vhodnou strategii výuky. V průběhu času dochází také k postupné *emancipaci od dětí* (např. CH4, JAZ5, S5). Participantky subjektivně vnímají více času, který mohou věnovat své práci.

FYZ1: „*Řekla bych, že v některých věcech jsem už víc nad věcí, že to už tak neprožívám. Dřív bych z toho byla možná víc vynervovaná v některých věcech, a teď už to beru víc v poklidu.“*

JAZ1: *„Myslím si, že za ty roky se mi to podařilo nějak vybalancovat, aby ta spokojenost byla na obou stranách. Ono to jde s věkem. Jednak získáte zkušenosti, jednak jak říkám, jak jsem připravovala třeba celý odpoledne jeden seminář, to už dneska nedělám, protože už vím, kam šáhnout… A taky to, když děti odrostou a nemusíte řešit, že mají horečku a jestli teda běžet k doktorovi nebo zůstat doma nebo volat do práce nebo co, tak to je taky, že se s věkem všechno nějak pořeší samo.“*

Devíti participantkám (CH3, CH4, CH5, JAZ3, JAZ5, LEG1, S1, S5, UM2) pomohlo k dosažení spokojenosti teprve ***překonání náročného období***, během kterého dosáhly uvědomění vlastních kvalit, určitého zasloužení a vybudování vlastních strategií pro zvládání profesní zátěže.

Jedná se nejčastěji o období nástupu do zaměstnání po rodičovské dovolené, nebo jiné období vyznačující se součinností profesních nároků a zásadních událostí v osobním životě (např. úmrtí jednoho z rodičů, nemoc dítěte apod.). Participantky také hovoří o *„škole života“*.

UM2: *„Prožila jsem etapu, kdy už pro mě nebylo možné jít dál stejným způsobem. Psala jsem doktorát a musela si myšlenky uspořádat jiným způsobem, opravdu mnohem racionálněji a uvědomit si u toho spoustu věcí a potom jsem to nasměrovala tímto směrem, kde teď jsem. Do toho přišla intenzivní pedagogická činnost, což pro mě byly téměř galeje, ale vzpomínám na to v dobrém slova smyslu, kdy jsem se vlastně vrátila po mateřské a dostala jsem všechno to, co bylo potřeba udělat, a nikdo se mě ani neptal, a musela jsem se s tím poprat, takže to byla taková škola života velice tvrdá. Ale ten první rok vím, že jsem si házela mašli, několikrát jsem měla pocit, že to nezvládnu a zjistila jsem, jaké jsou taky ve mně možnosti, kam až člověk může jít a co zvládne nebo ne. A nakonec se všechno nějakým způsobem dá, když se o to opravdu snaží intenzivně. Ale ten první rok byl opravdu tvrdý, a dobrá škola života.“*

Jedním z vůbec nejfrekventovanějších a současně i nejdůležitějších aspektů profesní spokojenosti je skutečnost, že je pro participantky jejich ***práce koníčkem***. Celkem dvacet tři žen (CH1, CH2, CH3, CH4, CH5, JAZ1, JAZ2, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEG1, LEK1, PED1, PED4, PED5, PED6, S1, S2, S5, S6, UM1 UM2, UM3) zapojených do výzkumu v souvislosti se svým akademickým zaměstnáním uvádí *„lásku k profesi“* (např. CH2), seberealizaci v oboru (např. JAZ6), *„splnění snu“*, *„propojení snu a skutečnosti“* (např. LEG1), profesní zaujetí (např. JAZ7) a také fakt, že je pro ně práce zábavou (např. JAZ2). Implicitně je, převážně u extrovertně orientovaných participantek, subkategorie pozorovatelná i v intonaci hlasu, v zaujetí obsahem práce, se kterým o své profesi hovoří, a v živé gestice i mimice. V rozhovorech velmi široce a horlivě hovoří o své pracovní náplni a dalších profesních plánech (např. JAZ2, JAZ7).

JAZ6: *„V pracovní oblasti jsem se dost našla v tom, co dělám. Mě to prostě baví a já jsem v tom doma a já bych dost nerada o tuto pozici přišla a úplně otevřeně to povím. Prostě jsem v pozici, která mě baví, těší, a kdybych o to přišla, tak by to nebylo: ´bože, co teď budu dělat?´, ale: ´škoda, že to nemůžu dělat.´“*

LEG1: *„Nicméně si myslím, že se mi tak nějak propojil sen se skutečností – tím že jsem na právnické fakultě a přednáším, tak ta profese učitelská s tím vystudovaným oborem se mi tak nějak skloubila v to, co jsem původně – si myslím – celý život chtěla dělat, že to vyučuju a předávám informace studentům.“*

Třem participantkám (JAZ1, JAZ2, LEG1) ve zvládání profesních nároků významně prospělo stanovení ***timemanegmentu v plánování pracovních aktivit a jejich skloubení s osobním životem***. Přispěla k tomu zejména mateřská role, která je nutí o svých plánech více přemýšlet,

důkladněji plánovat osobní i profesní aktivity a pracovní čas trávit efektivním způsobem. Participantky uvádějí, že předtím, než se staly matkami, byl systém jejich práce více rozvolněný.

JAZ1: *„Člověk si to musí rozplánovat, protože to, že máte děti zavést do školky a vyzvednout ze školky, no tak prostě to je v nějakou dobu, to neokecáte s prominutím. Člověk musí zacházet s tím časem trošku jinak i s tím ohledem, že bych je nedokázala vyzvednout ze školky a zavřít se do pracovny a neposlechnout si, co celý den dělaly, protože tohle je součást života. Na tu práci potom zbýval čas opravdu až večer nebo přes noc, ale i to se dalo zvládnout.“*

Čtyři participantky (JAZ7, S1, S5, S6) uvádějí, že důležitým krokem k dosažení větší míry profesní spokojenosti bylo ***vymezení hranic a asertivita*** vůči nadměrným požadavkům instituce, nadřízených osob i kolegů. Tendence všem vyhovět vede k zahlcování, které negativně působí na spokojenost v profesi i osobní pohodu participantek.

JAZ7: „*Vím, že někdy je lepší na něco říct ne a udělat ty ostatní věci pořádně než naopak, takže je tam vidět, že člověk nějaké zkušenosti získává.“*

S5: *„Jako dřív to bylo mnohem náročnější, prostě jsem myslela, že musím všechno stihnout a tu laťku jsem si stavěla mnohem výš, ale už jsem taková jakoby trochu zralejší v tomhle, takže už víc dokážu říkat ne. To jsem dřív neuměla, já jsem chtěla vždycky všem vyhovět, prostě ten měl požadavky, ten mi dal tři posudky, ten mi dal pět posudků a najednou se vám sběhne 12 posudků a vy máte strašně omezený čas. Takže dneska už jsem jako fakt ne... třeba tenhle semestr jsem klidně řekla, že jako paní mi chtěla dát nějaké další tři posudky, tak jsem řekla: nezlobte se, ale už opravdu nemám kapacitu.“*

Jedna participantka uvádí, že její profesní roli významně ulehčuje její ***individualistická povaha***, která napomáhá povznést se nad problémy především v pracovním kolektivu. Podle této participantky přílišné upnutí na mezilidské vztahy, týmová spolupráce a ohleduplnost ženy pracující v akademickém prostředí spíše zatěžují.

JAZ6: *„Hodně mi pomáhá asi ta moje povaha individualistická, že se dokážu povznést nad nějaké problémy, které by jiní lidé řešili, tak já je umím hodit za hlavu. A to je důležité, dokážu hodně věcí hodit za hlavu, respektive se vrátit k tomu jindy. To je možná až taková cynickost někdy, že prostě odbourat to a jít dál.“*

<u>Aspekty související s partnerem a rodinou</u>

Celkem dvacet pět participantek (FYZ1, CH1, CH2, CH3, CH4, CH5, CH6, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEG1, LEK1, PED1, PED4, PED5, PED6, S1, S2, S3, S4, S5, S6, UM1, UM2, UM3)

explicitně jmenovalo jako podstatný aspekt profesního života ***pochopení, podporu a pomoc partnera***[73]. Pro participantky je důležité jak prosté pochopení, respekt k charakteru práce, nekonfliktnost a zázemí vztahu (např. S1), tak i aktivnější forma povzbuzení (např. S4) či podpory (např. S5) vyžadující určité přizpůsobení (např. CH2, PED1, S1, UM3), vstřícnost partnera (např. LEG1, S1), ale i pomoc s profesními rozhodnutími (např. UM3), diskuze s partnerem (např. JAZ6) či vůbec nejaktivnější způsob, který představuje zastoupení ženy v domácích povinnostech a v péči o děti (např. FIL1, FYZ1, CH1, CH2, CH4, JAZ2, JAZ3, JAZ5, S6) či její doprovod na zahraniční stáž (např. CH2, PED1, S1). Kromě psychické a podpůrné pomoci partnera je kladen důraz i na materiální a finanční zajištění partnerem (např. LEK1, S5). Participantky v souvislosti s pochopením a pomocí partnera rovněž pozitivně hodnotí fakt, že partner pracuje ve stejném zaměstnání (např. CH4, CH5, CH6). Sdělovány jsou pocity vzájemnosti a sounáležitosti ve smyslu: *„jsme na tom stejně“* nebo *„jedeme v tom spolu“*.

CH4: *„Nejlepší je asi najít člověka ze stejného pracovního prostředí, protože v momentě, kdy ty lidi dělají něco úplně jiného… nebo aspoň stejně náročnou činnost, aby ten člověk dokázal pochopit toho druhého. Když ten jeden přijde domů denně přesně v 5 hodin a padla a druhý prostě pořád řeší něco nehledě na to, jestli je víkend nebo ne, tak myslím, že tohle může v tom vztahu být docela problém.“*

JAZ6: *„V současnosti musím říct, že jsem měla i velkou oporu právě v partnerovi, který je také akademik. A my hodně času trávíme právě diskutováním o tom, jak to funguje u nich, respektive nefunguje, a jak je to jinak u nás, a jak by se to dalo změnit, zlepšit. Takže hodně takové podpory i ze zázemí.“*

UM3: *„Pomáhá mi nesmírně partner, když je nucený respektovat i to, že ta práce nemá ani začátek ani konec a prostě člověk to dělá průběžně celý den, někdy vyřizuji úkoly i v hluboké noci, takže je to o takovém skloubení nebo i tom, že tam je ta podpora, že tam je to pochopení toho, že ta práce se nedá udělat za osm hodin denně.“*

Materiální a instrumentální ***pomoc rodičů*** je sdělována především v souvislosti s péčí o děti (n = 9; FIL1, FYZ1, CH1, CH4, CH6, JAZ3, JAZ5, LEG1, PED1), která je v některých případech dokonce považována za nezbytnou pro slaďování rodiny a profesního života (např. CH6, LEG1, PED1). V případě, že pomoc rodičů nelze využít z důvodů vzdálenosti od místa bydliště rodiny či jejich zaneprázdněnosti, tato pomoc citelně chybí (např. LEK1, S5).

LEG1: *„Není problém mít rodinu a mít práci a nezanedbávat jednu nebo druhou sféru nebo snažit se být ve všem nejlepší, pokud je tam ta pomoc těch nejbližších. Musí to okolí chtít vyjít vstříc, protože mám třeba své známé, kde babička řekne: 'já ti dítě nepohlídám', i když je v důchodu a má*

[73] Subkategorie shrnuje výsledky uvedené v rámci pátého výzkumného cíle.

čas, tak si to dítě nevezme ani na hodinu za měsíc… tak kdybych se setkala s takovou reakcí, tak nemůžu takovou práci vykonávat, protože tady jsou tlaky dodržet tu zažitou tříletou mateřskou dovolenou, ale vracet se co nejdříve, aby člověk nevypadl z toho procesu a aby neztratil ty kontakty …"

Konkrétní pomoc partnera nebo primární rodiny v profesní oblasti a odborných věcech je zmiňována dvanácti participantkami (CH1, CH2, CH4, JAZ2, JAZ3, JAZ5, JAZ6, LEK1, PED1, UM1, UM2, UM3). Pomoc s odbornými věcmi vychází z určité znalosti daného oboru rodinnými příslušníky (např. PED1) či jejich participací v oboru příbuzném či souvisejícím s jejich akademickou činností (např. UM1), např. psaní grantových žádostí (JAZ5), propojení s praktickou oblastí (LEK1), jazykovými korekturami (UM1).

LEK1: *„S mojí rodinou je i výborná profesní spolupráce, protože já pocházím z doktorskýho prostředí, v tom smyslu, že má teta i máma je klinik a umožňuje mi dostat se ke klinickým pacientům. Já díky spolupráci s nimi mám zase data od těch pacientů, které potřebuji pro svůj výzkum."*

Podpora a pochopení rodiny své nebo partnera je popisovaná třinácti participantkami (CH1, CH2, CH4, CH5, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ5, PED1, PED6, S3, S4, UM1), ať už ve smyslu rodinného zázemí v době studií (např. CH1, CH4, PED6), nebo autentického naslouchání v současných pracovních problémech (např. S4). Pochopení ze strany rodičů i rodičů partnera je podle participantky JAZ1 dáno jejich působením v podobné profesní pozici. Participantka je vnímá jako vzor úspěšného skloubení role matky, hospodyně i úspěšné akademické pracovnice.

PED6: *„Určitě mi pomáhá i to rodinné zázemí, které jsem měla doma, že mi vůbec rodiče dali ty podmínky proto, abych mohla studovat…"*

Ostatní pozitivní aspekty

Praxe související s oborem je aspektem pracovní spokojenosti majícím vliv hned na několika úrovních. Byl zmíněn dvanácti participantkami (FIL1, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ7, LEK1, PED1, PED2, PED4, S1, S5, S6). Praktický přesah je nejvíce spojován s pedagogickou činností akademického povolání. Nejčastěji zmiňovanou výhodou praktického zaměření participantky je možnost *propojení výuky a praxe* (např. JAZ7, S1, S5, S6). Aplikace praktických příkladů je pro studenty zajímavým a nejvíce oceňovaným kritériem výuky. Pedagogické působení na základních a středních školách je pozitivně hodnoceno jako dobrá průprava i do akademické činnosti (např. FIL1, PED1, PED2). Třetím přínosem tohoto aspektu je větší možnost seberealizace, pocit užitečnosti a vidina smysluplné aplikace teoretických poznatků do praxe (např. vytvoření

aktivizačního centra na dětském oddělení nemocnice u PED4, terapeutická pomoc klientům u S1, S5, S6), což souvisí i s pozitivním aspektem *prakticky orientované výuky* zmíněné výše, která kromě předávání informací pracuje i s interakcí se studenty a jejich ovlivněním na hlubší osobní úrovni. Čtvrtým podstatným faktorem propojení s praxí je možnost odreagování ve smyslu prostřídání činností a možnosti uspokojení ve více oblastech v případě, že se například v jednom zaměstnání nedaří (např. JAZ2, JAZ3).

S5: *„V práci jsem naplněná, nezvládla bych jenom akademickou půdu, to by mě nenaplňovalo, potřebuji mít ještě k tomu tu poradnu, kde mám kontakt s klienty, tam je to potom něco, to mám pocit, že můžu těm studentům i něco předat. To se doplňuje a mám pocit, že kdybych byla jen na té univerzitě, že vyhořím, ale s tou poradnou, je to taková pěkná kombinace – jednak mám co předat a jednak tam mám to naplnění.“*

Čtvrtý okruh obsahové analýzy: Aspekty narušující spokojenost v akademické profesi

Celkem 12 participantek (FIL1, JAZ7, LEK1, PED1, PED2, PED4, PED6, S3, S5, S6, UM1, UM2) pociťuje spíše profesní nespokojenost, což znamená, že negativní aspekty v jejich odpovědích dominují. Všechny, i ve své profesi velmi spokojené participantky však hodnotily akademickou činnost objektivně a kriticky. Uváděly tedy i ty aspekty, které vnímají negativně. Téměř u všech[74] uvedených žen se objevují projevy únavy, stresu, nedostatku spánku a jsou sdělovány drobné zdravotní komplikace. Patrné je rovněž problematické skloubení s rodinným životem. Zjevné dopady negativních aspektů profese lze pozorovat na klesající partnerské spokojenosti, vzniku konfliktu práce – rodina i nedostatku osobního volného času a odpočinku. Z toho tři participantky (FIL1, PED6, S6) hovoří doslova o vyčerpání, deziluzi z akademického prostředí a uvažují o smysluplnosti svého zaměstnání. Vývoj vztahu k profesi je popisován od prvotních zážitků splněného snu a *„profesního štěstí“* až k pocitům vyhoření, k nedostatku spánku a k negativním dopadům na zdraví. V případě jedné participantky jde na vztahové profesní úrovni dokonce o mobbing, který se spolu s komplikovanou osobní situací projevuje zvýšenou sebekritikou, pocity neúspěchu a fyzického i psychického vyčerpání.

Aspekty profesní nespokojenosti jsou pro přehlednost řazeny do kategorií podle toho, zda souvisejí se specifickými charakteristikami akademického prostředí, se změnami, které se aktuálně odehrávají, či zda vyplývají z profesních vztahů, osobnostních charakteristik participantek nebo dopadů osobního života do práce. Poslední kategorie doplňuje aspekty nejednoznačně zařaditelné do předchozích kategorií.

[74] Kromě participantek CH1 a CH2, které se aktuálně nacházejí na rodičovské dovolené.

Aspekty profesní nespokojenosti vyplývající ze specifik akademické práce

Nárazové vlny povinností, které jsou pro akademickou činnost typické, vnímá jako záporný, leč akceptovatelný fakt šest participantek (JAZ7, LEG1, LEK1, PED1, PED5, UM2). Jedná se o požadavky, které lze těžko ovlivnit vlastní vůlí a činností a které závisí na potřebách instituce, akademickém harmonogramu, nebo jsou kladeny jinými kolegy. Nároky se kupí zejména v obdobích, ve kterých probíhá přijímací řízení uchazečů o studium, závěrečné zkoušky a obhajování absolventských prací, uzavírání předmětů výuky, v době finalizací výzkumných projektů a publikačních výstupů. Jedná se o období hůře propojitelná s osobním životem.

JAZ7: *„Někdy přes veškerou snahu to není ono a jsou tam ty stresy. Je to o nárazovém hromadění povinností, i když má člověk dobrou vůli, že ty termíny dodržuje, tak může se stát, že jsou to věci závislé i na jiných lidech, že někdo jiný něco nedodrží a už se to posouvá, pak se to nahromadí a tak to je potom o nervy a nevyvážené.“*

UM2: *„Občas bych potřebovala, aby ten den měl tak dvojnásobek času … Ono je to zase nárazové, je období, kdy pracovních aktivit není tolik a tím pádem pak se to dá skloubit, taková ta úplně běžná práce se dá skloubit docela dobře s tou činností doma a v rodině. Ale pak jsou takové ty hektičtější časy, kdy něco hoří a musí se odevzdávat a to potom je horší. Tak ale to potom právě u mě je ten problém, že dělám do noci a to je ten spánkový deficit.“*

K zahlcování prací a kupení povinností vede kromě vnějších požadavků také ***strastiplnost flexibilní pracovní doby***. Participantky (n = 9; FIL1, CH1, CH2, JAZ4, PED4, PED5, PED6, S1, S2) vnímaly, nebo stále částečně vnímají flexibilní pracovní dobu jako výhodu, současně však připouštějí určitou „rozmělněnost“ práce do celého dne. Pracovní činnost je popisována jako bezbřehá (S1), neohraničená (PED4), nebo *„nikdy nekončící práce“* (JAZ4). Participantky často propadají dojmu, že *„nikdy není hotovo“* (PED4), mají „*pocit, že pracují pořád“* (PED5). Participantka PED6 zase hovoří *o „bludném koloběhu povinností“*. Únavě z různorodosti činností a jejich neohraničenosti je připisovaná malá efektivita práce (např. JAZ4). Tato subkategorie se prolíná s kategorií negativních aspektů souvisejících s aktuálními trendy v akademickém světě, obzvláště s aspektem *Růstu nároků* ve smyslu různorodých činností, který právě v rámci flexibilní pracovní doby vede k velké tendenci žen „nosit práci domů“ a zahlcovat se jí. [75] Jak popisuje participantka PED6, nebezpečí akademické práce spočívá v přijetí práce v době osobního volna jako osobní normy, k čemuž právě flexibilní pracovní doba vybízí.

[75] Akademická práce sestává z tvůrčí výzkumné činnosti, pedagogické činnosti, administrativní činnosti a často i z aktivit manažerských a organizačních (funkce ve vedení kateder, ústavů i jednotlivých fakult, organizace konferencí apod.). Participantky hovoří o rozdělení činností na pracovišti (většinou výuková, administrativní a organizační) a v domácím prostředí (výzkumná a tvůrčí), protože vyžaduje větší nároky na soustředění.

JAZ4: *„Je to práce naprosto neohraničená a ještě od té doby, co máte k dispozici notebook, tak to vypadá tak, že neustále sedíte někde s notebookem na klíně. Když už nic, tak aspoň vyřizujete poštu. Potom vlastně do večera jakoby člověk zjistí, že se vlastně neposadí, ale ve finále ani nic neudělá."*

PED4: *„Opravdu v té profesi je, že nikdy nemám jakoby hotovo. Prostě neustále má člověk před sebou několik věcí, jednu věc dokončí, další už čeká. Takže můžu říct, že nikdy nemám hotovo, že nemám takovou tu čistou hlavu. Jo, že nějaký úředník přijde domů, ví, že vykonal osm hodin a teď má čas jakoby pro sebe, kdežto já neustále přemýšlím, kde budu publikovat, jak tu výuku budu vést, neustále přemýšlím. Taková neohraničená práce a bohužel, i když si člověk vezme řádnou dovolenou, tak se alespoň podívá na mail."*

PED5: *„Největší limit je to, co jsem původně viděla jako výhodu. Nemám pracovní dobu od do, tudíž mám pocit, že pracuji pořád, ale zas na druhou stranu nemusím být v 6 v zaměstnání. Takže to, co jsem dříve spatřovala jako výhodu možná, když tak o tom uvažuju… není špatné mít pracovní dobu od do a pak už nemít žádné povinnosti…"*

Dalším negativním aspektem vyplývajícím z podstaty akademické činnosti je skutečnost, že přináší buď ***málo hmatatelné výsledky***, nebo jsou ***výsledky*** dosaženy ***až za delší čas.*** V rámci práce a spokojenosti v ní působí tento aspekt demotivačně, je také limitující ve smyslu rodinného plánování (CH2, S1).

S1: *„Možná na rozdíl od té akademické dráhy, doma aspoň vidíš nějaký výsledky, že máš třeba hezky uklizený byt... Ty výsledky v práci jsou někdy málo viditelné, všechno jde hodně pomalu a člověk má tendenci na to zanevřít."*

Šest žen (CH3, CH6, JAZ3, JAZ5, JAZ7, S6) si explicitně všímá ***genderových aspektů***[76], podle kterých je akademický svět postavený na mužském principu. Hovoří o tom, že podmínky v něm jsou sice nastaveny stejně, ale pro ženy je mnohem obtížnější skloubení s rodinou. Hlavním důvodem je fakt, že mužský podíl v rámci sdílení domácích povinností, či péče o děti, není v našich kulturních podmínkách stále samozřejmostí, a oba partneři se i přes značné vzájemné kompromisy stále více kloní k tradičnímu rozdělení těchto rolí, které považují obě strany za přirozenější. Tento aspekt se nejvíce projevuje ve ztížených podmínkách akademického postupu, které tyto ženy zakoušejí zejména vzhledem k nutnosti absolvování zahraničních stáží a menšího množství času pro akademickou práci. Mužský princip je obsažen také v nadměrné rivalitě a soutěživosti (např. JAZ5, JAZ7), která se s akademickým prostředím spojuje a která je popsaná v rámci subkategorie *Rivalita a individualismus*, jež je asociována s aktuálními změnami akademického prostředí.

[76] Genderové aspekty akademické práce jsou blíže popsány v následujícím pátém výzkumném okruhu.

JAZ5: *„Asi to akademické prostředí je to, které nahrává silným osobnostem. Trochu mně vadí ta rivalita. Já bych to nerada hrotila nějak genderově, ale pravda je, že to většinou dělají ty mužský. Tak asi z mého pohledu relativně mírumilovného člověka, mně to vlastně ruší takový ten klid na práci.“*

Pro devět žen (FIL1, JAZ6, JAZ7, LEK1, PED1, PED2, PED6, S3, UM1) je kritickým aspektem akademické profese ***nízké finanční ohodnocení***. V této souvislosti je akademická profese popisovaná jako práce pro získání rozhledu, které se člověk musí věnovat s vědomím poslání, není to tedy profese, která by zaručovala existenční jistotu či dokonce zbohatnutí (např. JAZ7). Obzvláště citelně je tento aspekt pociťován v počátku akademické dráhy, který koresponduje s důležitými obdobími osobního života (ekonomické osamostatnění, zakládání rodiny a vlastní domácnosti). Jak pozoruje i participantka JAZ6: *„mladé kolegyně začínají v dluzích“*. I participantky ve střední dospělosti sdělují nutnost finanční podpory od partnera (např. LEK1), omezené finanční úspory a bydlení (např. JAZ6), potýkání s nečekanými výdaji, s finanční nejistotou, či s obavami z hypotéky (např. JAZ7). Finanční situace je náročnější za předpokladu, že jsou oba partneři akademiky (např. JAZ7). Vzhledem k nastaveným prioritám participantek není dopad tohoto aspektu na jejich profesní spokojenost popisován jakozásadní (viz. JAZ6), pokud přímo neohrožuje budoucnost participantky (viz. JAZ7).

JAZ6: *„Jako nemůžu říct, že jsem úplně na dně. Hodně akademiků začíná v dluzích, musí je financovat rodiče. Jako nežiji si, nemám mercedes a ani ho mít nebudu. Dokonce nemám ani vlastní byt, žiji s partnerem v jednopokojovém bytě. A neplánujeme kupovat větší, protože na to momentálně není. Ale toto mě netrápí. Těch peněz sice není moc, ale co mám, to mám a víc mi nechybí.“*

JAZ7: *„Co mě trápí je naše finanční situace, která neumožňuje pořídit si lepší bydlení. A pořád vlastně odkládáme to rozhodnutí koupit si větší byt, protože máme strach z té finanční nejistoty, že bychom neutáhli nějakou půjčku nebo hypotéku. Bez toho bych se cítila mnohem spokojenější. Prostě opravdu se musí hodně přemýšlet o penězích, hodně plánovat, za co utratit… Není to nějaké velké zázemí nebo neumožňuje ten plat nějaké velké úspory nebo velké výdaje … a někdy je to zdrojem určité frustrace, že pořád člověk počítá a od výplaty k výplatě má strach z nějakých nepředpokládaných situací nebo nečekaných výdajů…“*

LEK1: *„Vzhledem k tomu, že musím řešit jinou otázku a tou je otázka financí … kdyby mě manžel finančně nezásoboval, tak bych v té práci musela dělat mnohem víc, byla bych možná úspěšnější, ale na úkor té spokojenosti v osobním a taky i pracovním životě. Toho jsem si rozhodně vědoma.“*

Dvě participantky (JAZ2, PED1) vnímají ***odpoutávání akademického světa od reality*** a jeho spočívání na pseudohodnotách, k nimž se mnozí kolegové upínají (např. *„hon za RIVovými body“*, nadměrné zaměření na výkon, „teoretizování“).

JAZ2: *„Někdy mám u sebe i kolegů pocit, že se lišíme v chápání tzv. obyčejného života, že jsem ve skleníku a nejsem až tolik mezi těmi obyčejnými lidmi. Nejsem moc mezi těmi obyčejnými lidmi, že se vlastně dost stýkám s lidmi z té akademické sféry.“*

Aspekty profesní nespokojenosti související s aktuální situací v akademickém světě

Celkem dvacet devět žen (FIL1, FYZ1, CH1, CH3, CH5, CH6, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEG1, LEK1, PED1, PED2, PED4, PED5, PED6, S1, S2, S3, S4, S5, S6, UM1, UM2, UM3) se pozastavuje na negativním dopadem stávajících změn v akademickém prostředí. Některé participantky hovoří o období nejistoty, neovlivnitelnosti a stresu (např. JAZ4). Neustálé změny a nová nařízení způsobují nestíhání základního (např. JAZ6) a nesmyslné zavádění téhož bez praktického dopadu (např. JAZ3).

Prvním konkrétním negativním aspektem souvisejícím s aktuálními změnami akademického prostředí je podle deseti participantek (FIL1, FYZ1, CH5, CH6, JAZ1, PED1, PED2, S3, UM1, UM2) ***způsob financování vědy*** a ***špatná grantová politika***. Jako problém je vnímána především nadměrná složitost v získávání grantů a jejich nepružnost. Systém grantové politiky je považován za nejistý, ubírající se špatným směrem a demotivační (např. JAZ1). Na granty a s nimi související nadměrnou administraci je kladen velký důraz i ze strany vedení. Participantky ve vedoucích pozicích považují způsob financování vědy rovněž za zatěžující a nešťastný zejména z důvodů zodpovědnosti za budoucnost svých zaměstnanců a odvedené výsledky (např. CH5). Tento trend ve financování pracovní síly je participantkami hodnocen jako *„absurdní posun k horšímu“* (PED6). Jedním z důvodů je i vytváření pracovních míst pro zaměstnávání nekvalifikované pracovní síly namísto akademiků s odborným přínosem (např. FIL1).

FIL1: *„Úplně nejhorší je vůbec získávání dotací a peněz na fakultu, protože mnoho projektů ESF zaměstnává lidi, kteří by vůbec na filozofické fakultě neměli co dělat. Jsou tam, protože umí psát na psacím stroji a protože pro ně někdo vymyslel nějaký projekt ESF. Nemají přínos pro fakultu, v podstatě zůstanou tam viset, takže potom budou nějakým způsobem odčerpávat finance té fakultě a já myslím, že ty projekty měly být dělané tak, aby šly peníze těm, kteří tam pracují, kteří tam chtějí zůstat, kteří jsou dobří, schopní, kteří odborně přispívají k té úrovni fakulty, to znamená pedagogika a odbornost, než aby se tam prostě živily tisíce úředníků, kteří jsou tu jenom od toho, aby přerovnávali ty lejstra těch ESF projektů, aby měli vyšší plat než třeba Vy nebo já jako*

odborná asistentka. Kdyby projekty ESF neexistovaly a my všichni měli tarifní plat od základních škol po vysoké o několik tisíc vyšší a ty miliardy se nalily tady do tohoto, tak si myslím, že by to mnohem víc motivovalo.“

CH5: *„Nelíbí se mi způsob financování vědy v Čechách. Grantový systém, který je děsivý a úspěšnost minimální, ačkoliv člověk stráví dny, týdny a měsíce psaním… ono nejde jen o to vymyslet problém. Dobře, člověk si vymyslí program a ten musí být pochopitelně na úrovni světový, protože pak se to nedá publikovat, i kdyby z toho byly nějaký výsledky … je to náročný, ale řekněme. Jenomže pak je ta druhá věc, a to znamená sehnat na to peníze. Jo a tím, že člověk má tým lidí a ten tým lidí musí být něčím taky zaplacený, aby měli lidi z čeho dělat. No a tím, že já mám to oddělení, tak to je taky jedna z mých nočních můr, že vlastně ty lidi nebudou mít za co dělat. Peníze, co máme na platy, ale i na výzkum, jsou jedině peníze z grantů. To znamená, že pokud nemáte grant… A pokud by člověk neměl za co dělat, tak jakou vykáže činnost, že? Takže to si myslím, že tenhle způsob financování je hodně nešťastnej…“*

UM1: *„Ta situace s grantovou politikou a s financema je u nás strašně špatná, ale prostě jako ten výzkum se bez těch peněz opravdu dělat nedá… Potřebuju hodně jezdit, potřebuju překládat nějaký texty, který vím, že bude líp, když přeloží někdo, než když si to přeložím sama a v podstatě bych vystačila s nějakýma třiceti tisícema, ale nikdo mi je nedá. Takže tohleto pociťuju jako velký problém... A navíc ještě další věc, která s tím souvisí, jsou ty nepružnosti těch grantů. Když chcete tužku, tak si ji můžete objednat přes Dynamický nákupní systém a dostanete ji za 3 měsíce. Takže člověk samozřejmě jde do obchodu a koupí si ji sám. Ale tohleto jsou prostě věci, který mě maximálně vytáčí.“*

Jedenáct žen (CH1, CH6, JAZ2, JAZ5, JAZ6, JAZ7, PED2, PED4, PED5 S5, S6) je nespokojeno s přílišným ***tlakem na publikační činnost***. Participantky negativně hodnotí především tendenci publikovat pouze způsobem „za body“ (např. JAZ7), potlačení individuálního tempa (PED2) a tvořivosti (např. PED4). Participantky JAZ5 a PED5 tuto situaci vystihují termínem *„psaní pro psaní“* (PED5). Vyčerpávající je především časová náročnost publikační činnosti (JAZ7) a psaní publikací v době osobního volna (PED4). Participantky zmiňují velkou vyčerpanost, ale také subjektivní pocit menší úspěšnosti. Tento negativní aspekt akademické práce opět vnímá i participantka zastávající vedoucí pozici (JAZ6). Jako vedoucí katedry se potýká s tím, že akademičtí pracovníci jsou unavení a nezvládají, proto je velmi obtížné je motivovat.

JAZ5: *„Publikační činnost by mě bavila, ale nesmí to být tak, že je člověk pod tlakem a že musí, protože někdy to pak vede k tomu, že se píšou věci pro psaní nebo se dělají věci pro věci, článek pro článek a ne proto, že člověk by chtěl světu něco sdělit.“*

JAZ6: *„Určitě je to takový ten nátlak, který se vytváří na akademiky na kvalitu publikací. Za mnou kolegové z katedry chodí a říkají mi, že jim nejde o to, abych jim dala vyšší odměny, že kašlou na prachy, protože nestíhají dělat základní věci. Prostě systémové chyby jsou v tom, jak je to nastavené a já kvůli tomu systému, jak je nastavený, nedokážu lidi motivovat jinak než finančně. Ale oni už mi na peníze začínají kašlat, potřebují jiné věci, potřebují více času, něco jiného a toto jim neumím dát. Takže systém, způsob, jakým se tu měří práce a jak se za ni odměňuje, to je můj problém.“*

Participantkám především z humanitních oborů (n = 10; FIL1, JAZ1, JAZ2, JAZ7, PED1, PED2, PED4, PED6, S5, S6) ve spojitosti s předchozími dvěma aspekty vadí zejména ***normování práce***. V akademickém světě vnímají jisté „odlidštění“. Participantka JAZ2 například uvádí, že se práce na univerzitě posunula *„od studenta k čárkám“*. Dominuje tlak na vědu a stres. Odbornost je hodnocena body, což je opět považováno za nešťastné řešení (JAZ7). Postoj vedení kateder a ústavů je z tohoto důvodu spíše demotivační (např. PED4), jak ho ilustrativně popisuje participantka JAZ7: *„zase nemáš položku v RIVu“*. Je přítomno zklamání z akademického prostředí: *„namísto studentů granty a administrativa“* (PED6).

JAZ7: *„Nelíbí se mi ta kvantifikace hodnocení, že opravdu každý rok jsme konfrontováni s tím, že se třeba na schůzi katedry exemplárně sepisuje seznam lidí, kteří nemají třeba položku v RIVu. Navíc v našem oboru ani nejsou impaktované časopisy. Ale teď už je naše uvažování o tom publikování vlastně omezeno na to, kolik má který časopis bodů. Zvažujete, jestli pojedete na konferenci, když není nijak dotovaná bodově, protože z ní ten výstup bude jen sborník, za který nejsou body. A protože musíte šetřit silami, tak si vybíráte podle kritérií, která jsou podle mě někdy docela zcestná. Já rozumím tomu, že nějak se ten výkon hodnotit musí, ale obrátilo se to trošku jako… s vaničkou se možná vylilo i dítě … úplně na opačnou stranu. Někdy si říkám, kdyby pan profesor žil dneska, tak nevím, co by na to říkal se svým přístupem velmi racionálním a rozumným, že by se musel nad tím asi trošku pousmát. A takové ty vtipy, jako že Jack Derrida nikdy neměl nic v impaktovaném časopise, ono to opravdu je docela na místě… To mně jako velice tady tohle vadí.“*

PED6: *„Obsahově mě to povolání zklamalo. Já jsem měla namyšlené, že polovina té práce je tvořena prcí se studenty a výukou a polovina je tvořena tou tvorbou, kterou já chci dělat. To mě baví. Teď zjišťuju, že se to má všechno úplně jinak. Že student je pomalu na posledním místě, že do té výuky běhám jenom tak jako mimochodem, abych to vůbec stihla. Daleko víc času strávím na projektu, na pořádání konferencí, psaní článků v cizím jazyce, který si student vůbec nepřečte.“*

S6: *„Prostě mně vadí, že se tu normuje všechno, jako bychom byli dělníci u pásu – kolik článků a konferencí za rok, kolik grantů – a myslím si, že ta duševní práce potřebuje klid, potřebuje uzrát, protože inspiraci nelze vynutit – že si sednu a vymyslím grantový projekt. Rozhodně víc bych chtěla*

být tedy spokojená v práci a mít víc klidu ten svůj potenciál rozvinout a realizovat, protože myslím, že nějaký ještě mám.“

Dopadem tlaku na grantovou a publikační činnost u některých participantek (n = 17; FIL1, FYZ1, CH5, CH6, JAZ5, JAZ6, JAZ7, PED1, PED2, PED4, PED6, S3, S5, S6, UM1, UM2, UM3) dochází k tomu, že ***požadavky*** jsou ***v rozporu s tím, co je*** na profesi ***baví.*** *Normování práce* se tedy odráží se na kvalitě – člověk nedělá, co ho baví, ale co musí (např. JAZ7). Participantky pociťují, že vše je děláno pod tlakem a dochází k opomíjení vnitřních motivů (např. JAZ5). Akademickou činnost hodnotí jako *„práci pro práci“* (např. S6)*, „psaní pro psaní“* (např. JAZ5, PED5) či *„projekty pro projekty“* (např. UM2), nikoliv pro radost a rozlet. Jedná se o aktivitu odvádějící participantky od priorit. V souvislosti s tímto aspektem jen popisován vývoj profesní spokojenosti od splněného snu a pocitu štěstí po vyčerpání za velmi krátkou dobu i pěti let (např. FIL1, PED6).

JAZ7: *„… dneska je to o tom, že musí být ta kvantita. Je určitý typ textů, který není univerzitou tolik hodnocen jako jiný. Já jsem letos poprvé dělala edici jedné knížky. Hrozně mě ta práce chytla a dostala jsem další nabídku. A já jsem po tom strašně toužila nebo toužím, navíc i mám představu, co by to mohlo být. Ale prostě budu to muset teď odložit, protože za tady tu ediční práci je málo bodů, nebo není to skoro vůbec bodované, je to málo hodnocené, přitom je s tím spojena hrozná spousta práce a ona se ale jakoby nevykompenzuje, není vyvážená tím hodnocením odborným. Takže mi tento systém nedovoluje dělat, co mě baví a co má podle mě větší smysl.“*

Pět participantek (JAZ1, LEG1, PED1, PED2, UM2) je nespokojeno se skutečností, že jsou často nelogicky srovnávány obory, které spolu nijak nesouvisejí, čemuž je navíc věnováno spoustu času a administrativy (např. UM2). Typickým příkladem, který je participantkami považován za absurdní, demotivační a neúměrný, je systém ***hodnocení různých oborů podle stejných kritérií*** (např. JAZ1, LEG1).

JAZ1: *„Překáží mně to, že člověk musí vlastně pořád dokola obhajovat, že pracuje, že dělá práci v rámci svých možností a v rámci svých sil… Potom máte jít dolů na děkanát,* sednout si *a dívat se na to, jak vám tam promítají ty grafy všech těch kateder... Ale ta jazyková výuka je něco jiného, než když máte přednášku, kde je 100 studentů. Vypadá to pak tak, že máte pořád pocit, že jste někde pod nulou a vlastně neděláte nic pořádně, takže tohleto trošku sráží.“*

UM2: *„Poslední dobou s tím strašně zápasím a opravdu mám pocit, že za posledních několik let to bobtná a že to žere takového času a … jsou to na 80 a možná 90, ne-li 99% úplné zbytečnosti. Teď jsme věnovali spoustu času pilotní studii, kterou jsme dostali befelem zhora. Výsledek má být vlastně takový, že instituce, která se takto ohodnotí, má být měřitelná s institucí úplně jiného charakteru, třeba nám dávali jako příklad Zetor. Což mi připadá úplně zcestné a nesmyslné, to*

srovnatelné nikdy nebude. A tomu jsme věnovali strašně moc času, to byla šílená byrokracie, to papírování ...“

Již zmíněná ***administrativní zátěž,*** ať už spojená s grantovou činností (např. UM1), mobilitou zaměstnanců či rutinní činností na ústavech a katedrách[77] je dalším zatěžujícím aspektem pro patnáct participantek (FYZ1, CH1, CH3, JAZ1, JAZ2, PED1, PED2, PED5, PED6, S1, S5, S6, UM1, UM2, UM3). Tato činnost je hodnocena jako „*neúměrná“* (UM1), *„nadbytečné plýtvání časem“* (JAZ1), „*zbytečnost“* (CH3) *„žrout času“* (UM2), či jako *„přebujelé papírování“* (PED5), v důsledku které zbývá málo času a energie na základní akademickou práci, tedy výzkum a výuku (viz následující subkategorie). Administrativní zátěž je navíc mnohdy ***nesmyslná*** a kuriózní (viz UM2).

CH3: *„Člověk už nedělá vědu, ale vykazuje to, jestli ten den dělal rešerši, jestli pracoval na výzkumu... Místo aby se opravdu věnoval těmto věcem. Mám pocit, že páni úředníci absolutně nevědí, co věda obnáší a to je to nejhorší na vědě… To, že je tady strašně moc zbytečné administrativy. Vědec podle mě není člověk, co si chodí do práce číst noviny, ale je to člověk, kterej chce něco udělat. A další věc je to, že věda se nedá naplánovat a některý den mi to myslí a snadno se učím a další den radši dělám manuálně. A jak já mám vykazovat takový věci? Administrativa, administrativa, administrativa, ta překáží, ta zdržuje, je to žrout času. Stejně tak výběrová řízení, která jsou zdlouhavá, teď tam člověk musí všechny ty kritéria vypsat. A teď ty kritéria jsou takový, aby se tam mohly přihlásit aspoň dvě nějaké firmy, i když víme, že třeba opravdu ty kritéria splňuje jen jedna, která má ten přístroj, který my potřebujeme…“*

PED6: *„Takže poslední dobou mám takové období přehodnocování, jestli to vlastně má vůbec smysl. Protože kdybych chtěla pracovat v kanceláři jako sekretář, tak jsem šla studovat něco úplně jiného. A prostě devadesát procent té mojí práce je sekretářské práce a to jsem nikdy nechtěla.“*

S6: *„Nespokojená jsem s mírou administrativní zátěže, která je mnohdy nesmyslná. Elektronické systémy se vymýšlejí jeden za druhým, až si na něj zvykneme, tak se upgraduje, změní...“*

V návaznosti na předchozí subkategorii sedmnáct participantek (FYZ1, CH1, CH3, CH6, JAZ1, JAZ2, JAZ5, JAZ6, LEK1, PED4, PED5, PED6, S3, S4, S6, UM1, UM2) aktuálně pociťuje ***upozadění vědy a výuky***, tedy primárně akademické činnosti. V důsledku nadměrné ekonomické, manažerské, organizační a administrativní činnosti dochází k nestíhání základního (např. JAZ6).

[77] Např. vykazování pracovní doby (např. CH1), vkládání záznamů o publikačních aktivitách (např. S1), zadávání informací do systému (např. S5) a nové zavádění informačních a komunikačních systémů (např. S6), v rámci grantů složitost výběrových řízení a nakupování přes Dynamický nákupní systém (např. UM1) apod.

FYZ1: *„Já opravdu nemám moc času dělat tu vědu, kterou jsem chtěla dělat primárně, takže přijde mi, že spoustu věcí musím odkládat díky tomu, že se musím zabývat věcma, které bych vůbec dělat nepotřebovala.“*

S6: *„V prvé řadě je to o nesmírné administrativní zátěži, která nám znemožňuje věnovat se tomu oboru tak, jak bychom chtěli. To znamená, že mě to spíš odvádí od toho, co mě baví. Baví mě učit a baví mě bádat a zkoumat, vést studenty a doktorandy k tomu, abychom něco objevili nového, takže na toto je strašně málo času. A nemyslím si, že je normální, abychom to dělali ve svém volném čase, a to se děje.“*

Šest žen (JAZ2, LEK1, PED5, PED6, S3, S6) svou odpověď konkretizuje na oblast výuky a práci se studenty. Podle participantky PED6 stávající akademický systém vykazuje tendenci upozaďovat studenta a klást jej *„až na poslední místo.“*

JAZ2: *„Chtěla bych více spolupráce na celé fakultě zrovna v té výchově studentů, protože mám pocit, že se na to zapomíná. My jsme nedávno měli nějakou schůzi, kde se pořád hodnotilo to, čeho se dosáhlo ve výzkumu a v publikacích, ale úplně se zapomnělo na to, že například moje studentka vyhrála soutěž rektora. Já si myslím, že ta fakulta má mít obojí…“*

PED5: *„Mě baví práce se studenty, potkávat se a mluvit s mladýma lidma. Bohužel ten dnešní systém tady toto trošinku odsouvá, honí se RIVové body, honí se projekty a práce se studenty se bere jako automatická, což si myslím, že je škoda, protože tam je ten potenciál.“*

Devět žen (FYZ1, CH1, CH3, CH6, JAZ1, JAZ5, LEK1, S3, S6) vnímá především upozaďování vědy a výzkumné činnosti před manažerskou, organizační a administrativní prací (např. S6). Paradoxně opačným extrémem je skutečnost, že jsou na akademické pracovníky současně kladeny tlaky na publikační výstupy z výzkumných aktivit, ačkoliv se slovy jedné participantky *„věda nedá naplánovat“*, neboť se jedná o činnost kreativní. Věda a publikační výstupy z ní jsou sekundárně realizovány až v rámci osobního volna o dovolených a víkendech (např. LEK1, S6), což vede k vyčerpání a rychlému vyhoření.

S3: *„Práce by mě bavila, kdybych měla prostor a čas dělat věci, který mě baví víc, jo. Takže abych já si jela nějaké výzkumy, které bych pak mohla publikovat, tak na to potřebuju víc času, který prostě nemám. Protože máme docela dost výuky a tady toho všeho. Je to z časových důvodů a organizačních náročný.“*

S6: *„Říkám si, jestli to má smysl, protože ta věda, která se dělá hodně nenápadně a dlouhodobě, je na katedře upozaděná. Že se sice po nás vyžaduje, ale nemáme pro ni prostor, protože pokud to máme dělat ve svém volnu, tak je to nenormální situace a aspoň pro mě neudržitelná.“*

Čtyři participantky (LEK1, S3, UM1, UM2) považují za nešťastné ***sloučení učitelských a vědeckých pozic***, které má za následek nestíhání obou činností a velké zatížení na úkor osobního života a odpočinku (např. UM2).

LEK1: *„Takže tu jsou dva rozpory, zda se mám připravovat na výuku, dělat perfektní hodiny a mezitím mně uteče výzkum. Takže je to věc, která mě strašně baví a současně mě strašně stresuje, protože se tam těžce prolínají tyhle dvě věci. Takže baví mě ta věda a míň mě baví to učení, protože je toho už hodně. Kdyby toho nebylo tolik, kdyby se ubrala výuka a já mohla dělat víc do výzkumu, tak bych to brala.“*

Početnou skupinu participantek (n = 21; FYZ1, FIL1, CH4, CH5, JAZ1, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEG1, LEK1, PED4, PED5, PED6, S2, S3, S5, S4, S6, UM1, UM2, UM3) negativně postihuje ***zahlcení nároky práce***, které v posledních letech rostou. Příčinou je pestrá škála *různorodých činností* od nutnosti cizojazyčné kompetence pro mezinárodní komunikaci (např. UM1) až po statistické znalosti (např. S2), které nasedají na vysokou úroveň odbornosti v daném oboru, jež má rovněž rostoucí tendenci. Akademičtí pracovníci se navíc orientují současně na vědu i výzkum (např. LEK1, UM3). Participantky mají tendenci především tvůrčí činnost přenášet do osobní sféry života (např. JAZ5, UM2, S6). Často je popisován časový stres z dodržování termínů (např. JAZ7), obava z nesplnění požadavků (např. LEG1), proměnlivé podmínky práce (např. PED6), uspěchanost a nátlak vedení na výkon (např. PED4), ale také nedostatek svobody, klidu a času pro výzkum a publikační činnost (např. S6). Tento negativní aspekt vede ke vzniku bludného kruhu povinností způsobujícího zahlcení (např. PED6) a velkého zatížení na úkor osobního života a odpočinku (např. UM2), zapříčiňuje vznik konfliktu práce – rodina a přehodnocování priorit ve smyslu pracovního a rodinného života, popřípadě i zvažování ukončení akademické dráhy či dalšího postupu v akademické hierarchii (např. PED6, S6). Vysoká míra stresu má také výrazný dopad na zdraví (např. PED6, UM2). Ženy, které jsou bezdětné, v důsledku nadměrných nároků a strachu z jejich nakupení zase projevují obavu ze založení rodiny (např. PED4).

FYZ1: *„Přijde mi, že když jsem dělala doktorát, tak spousta věcí pro mě byla jednodušší, i třeba zařizování konferencí. Teď se plácám třeba ve věcech i ekonomických, kterým tolik nerozumím, ale musím je udělat, takže toto mě zdržuje. Samozřejmě tím, že teď víc učím, dělám i studijního poradce, takže se to trošku drobí a rozmělňuje do spousty oblastí a někdy není čas. Pro tu vědu bych se potřebovala zavřít a věnovat se dlouhodobě něčemu. A takhle každou chvíli odbíhám… mezi tím studenti, vyřizování mailů, vyplňování výkazů práce a prostě je toho hodně…“*

PED4: *„Já jsem nezažila, jaké to bylo před 10 lety ta profese VŠ pedagoga, ale myslím si, že teď jsou kladené velké nároky na toho člověka a právě, že pokud tam chce člověk zůstat, tak musí mít nějaké obranné mechanismy, aby tu profesi provozoval. A to ještě teďka nemám rodinu v tom pravém slova smyslu, nemám děti a to si také kladu tu otázku, jestli to budu zvládat, až budu mít*

děti. Protože teď když potřebuji psát, tak si řeknu a píšu. Když budou děti, tak budou vyžadovat moji pozornost, takže nevím, jak to budu zvládat…"

PED6: *„Člověk napíše skripta a má z nich radost. A pak zjistí, že se za ně žádné body nedávají. Tak musíte napsat monografii, tak člověk píše dva roky monografii a pak zjistíte, že některý ty monografie už se taky nebudou počítat. Jsou tu proměnlivé podmínky a vy poskočíte o jeden level, zamakáte na sobě a najednou to nestačí. Co stačilo včera, nestačí dnes. Vy se sice zlepšujete, progres tam je, ale pak vám dojde, že máte svůj strop a říkáte si, kam to povede…"*

S6: *„Sklouzla jsem k té nespokojenosti, protože ten profesní život není vyvážený s tím osobním. Zahlcuje a leze mi všude."*

UM1: *„Je to spíš kontinuálně furt horší s tím zvládáním, protože těch povinností pořád přibývá. Já prostě polovinu svý korespondence už koresponduju v cizích jazycích, což je vlastně ještě horší, protože to prostě zdržuje ještě víc, je to náročné…"*

V souvislosti s nároky akademické profese popsanými v rámci předchozí subkategorie je dalším často zmiňovaným aspektem (n = 21; FIL1, FYZ1, CH3, CH4, CH5, CH6, JAZ5, JAZ4, JAZ6, LEG1, LEK1, PED2, PED5, PED6, S1, S4, S5, S6, UM1, UM2, UM3) ***časová náročnost*** a ***nedostatek volného času*** pro: relaxaci, odpočinek a inspiraci (např. S6, UM3), spánek (např. FIL1), vlastní studium (CH6), koníčky (např. JAZ5), vlastní rozlet (např. JAZ6). Akademická profese je vnímána jako *„nikdy nekončící práce"*, *„práce po večerech"* (např. FIL1) a *„práce, v níž nikdy není hotovo"* (např. JAZ4). Čas věnovaný práci je většinou na úkor rodiny (např. CH3), přátel (např. S1), ale také vlastního volného času. V této spojitosti popisuje participantka PED5, že *„pět let nikde nebyla."*

FIL1: *„Já jsem dneska ráno od tří hodin prostě fakt jako usínala, tak jsem ani neviděla, co tam píšu a teď jsem to tam furt cvakala a cvakala, to bylo hrozné. Já jsem třeba odstavec psala třicet minut, protože jsem u toho desetkrát usnula. Nechtěla jsem to poslat s denním zpožděním, byť by se nic nestalo, a vyspat se... Další argument pro nadřízené, prostě nezvládá to, nemá tady prostě být… Takže to jsem nechtěla."*

CH5: *„Když se to nahromadí, tak já se v noci budím hrůzou, co všechno nestíhám. Já se snažím, proto třeba někdy víkendy i prospím, protože jsem utahaná. No s tím spánkem to není úplně ideál. Budím se s hrůzou, tohle jsem nestihla a tohle musím udělat…"*

PED6: *„Když si vezmu ty poslední měsíce v práci, tak mně to chybělo, já jsem to cítila, že zdravotně se to na mě podepisuje. Člověk nemohl usnout, jak byl přetažený, nervózní, podrážděný. Už jenom to, že ráno otevře mail a je tam 25 mailů. A s tím nic nenaděláte, nemůžete je hodit do koše a je to věc, se kterou jste nepočítala… Už jsem neviděla jediný důvod, proč bych měla*

pracovat v soboty a neděle. To, že mě to baví, je jedna věc, ale děláte to zdarma, protože u nás přesčasy neexistují. A přišlo mně, že i přátelé to tak jako vnímají strašně zvláštně, že mají pocit, že se furt honíte za ocasem ´…a proč to děláš? A ty peníze, to není normální…´"

S6: *„Bohužel zjišťuju, že toho volného času mám minimum, že ho nemám, což je pro mne strašně smutný a mám tendenci se za to litovat, ale vím, že je to moje chyba. A bohužel i tu dovolenou prostě trávím tak, že píšu ty publikace, které musíme mít, abychom dostali tu čárku."*

Stresujícím faktorem je jedenácti participantkami (CH3, CH5, JAZ1, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ7, LEG1, PED4, S6, UM1) zmíněná ***nejistota pracovního úvazku***. Ženy zapojené do výzkumu si připadají zmítané *„od smlouvy ke smlouvě"* a závislé na grantech, mají pocit, že tuto situaci nemohou nijak ovlivnit. Jmenují také mnohé praktické dopady, se kterými se ve svém životě potýkají: mají strach z propuštění (JAZ3), obávají se vzít si hypotéku (JAZ7), po návratu z rodičovské dovolené je čeká nejistá budoucnost a proto ji odkládají na neurčito (např. PED4), práce zasahuje do osobního života a jsou emočně rozladěné (např. stres a pláč u participantky JAZ5). Nejistota pracovních pozic představuje akutní problém i z pohledu žen ve vedoucích pozicích. Participantka CH5 pociťuje nejistotu, zodpovědnost za zaměstnance a podepsání této situace na mezilidských vztazích na pracovišti.

JAZ4: *„Co je nejhorší, co mě brzdí, je ta nejistota, že tady žijete od té smlouvy ke smlouvě a že spousta věcí nezáleží na vás. Vy máte třeba popis pracovní činnosti, kterou se snažíte naplňovat, ale pak ta situace je taková, že třeba studenti nejsou a katedra nemá peníze a najednou někdo musí odejít. A já vím, že prostě periodicky, po těch 3 letech, neustále se bude řešit ta situace, jestli jako se smlouva prodlouží automaticky nebo bude konkurz. A to je pro mě docela jako demotivující."*

JAZ7: *„Nedokážu nad tím mávnout rukou, že nějak bylo a nějak bude. A mám z toho docela nervy, že tam není taková ta jistota toho zabezpečení. Máme tady smlouvy jen do určité doby a jejich prodloužení není vůbec samozřejmé v dnešní době. Ta budoucnost z toho mám trošku obavy, to mě asi teď tak nejvíc zatěžuje nebo trápí… Lidé tu obecně trpí obavami o práci a to tím, že se všichni ocitáme v pozici konkurentů a to vnímám velmi negativně, zejména v oblasti vztahů na pracovišti… "*

Tři participantky negativně hodnotí ***zhoršení přístupu ke studiu ze strany studentů*** PED1, PED2, UM1. Kolísající kvalita studentů je dána jejich zvyšujícím se počtem a také způsobem jejich výběru. Je to však dáno druhem škol, jak je patrno při srovnání výroků participantek UM1 a UM2 z velmi podobných oborů.

UM1: *„My jsme hrozně specializovaný obor a tím, že nemáme oborový přijímačky, tak nám sem prostě čerstvě do 1. ročníku nastoupí lidi, kteří fakt neumí ani noty. Jdou studovat hudební vědu a mají asi pocit, že to nebudou potřebovat. Takže ten 1. ročník je dost bezbřehé zoufalství poslední*

dobou. Já se moc snadno znechutit nedám, ale už někdy nevím, jakým způsobem na ně jít, abych se trošku někam posunula. To mi vadí.“

UM2: *„Naši studenti tomu musí věnovat strašně moc. Na jiných školách málokdy tuto možnost mají, takže by nedosahovali svými schopnostmi, tak aby vlastně udělali přijímací zkoušky. Ale opravdu jinak fakt jsou to lidé, co se tomu věnují a tím pádem o tom dost ví a mají zájem. Najdou se také výjimky, ale většinou jsou to výjimky, které potom ani nedojdou do konce studia. Ale většinou jsou tady ti, kteří o to mají zájem a krásně se s nimi pracuje. Já si myslím, že určitě záleží na škole a na tom, že my jsme malá škola, máme jen několik stovek studentů.“*

Aspekty profesní nespokojenosti související s pracovními vztahy

Šest žen (FIL1, JAZ1, JAZ5, PED1, PED2, S3) popisuje profesní nespokojenost v souvislosti s ***demotivujícím postojem vedení***, který je vyjádřen na různých úrovních – od minimálního ocenění ze strany vedení přes pocit nespravedlnosti až po chování vedení se známkami bossingu. Tento aspekt nejvíce potlačuje vnitřní motivaci participantek. Konkrétně byl sdělován přílišný nátlak na výkon ze strany vedení (např. PED2), malá sebereflexe vedení (např. FIL1), oceňování na základě známosti, nikoliv práce (např. FIL1) a protekční hrátky (např. JAZ5).

FIL1: *„A myslím si, že nakonec nadřízení by měli být takoví, aby věděli, který podřízený jak pracuje a měla by tam být nějaká sebereflexe těch nadřízených pracovníků. Nejsem spokojená, protože si myslím, že vysoká škola je aktuálně místem, kde se velice dobře může stát, že člověk, který pracuje, bude trvale odměňován a hodnocen mnohem méně než člověk, který si to umí zařídit na bázi osobních vztahů a získá ohodnocení, které vůbec nemá oprávněn mít. Nekorektním způsobem probíhají přípravy grantů a zapojení lidí do těch grantů, protože slovy jedné kolegyně: ´Vždycky je lépe mít mezi svými podřízenými takové ty kolečka u vozu, protože ti vás nepřeskočí. Nefér odměňování, nefér vážení si práce, kterou člověk vykoná. Když člověk disponuje nějakou mocí, finanční nebo organizační, tak se k němu prostě většina kultury staví úplně jinak, než když jí nedisponuje.“*

Situace však není zcela jednostranná. Jak už bylo uvedeno v rámci subkategorie *Způsob financování vědy* či *Tlak na publikační činnost*, i participantky ve vedoucích funkcích (např. CH5, JAZ6) vnímají systém motivování také za nespravedlivě nastavený a velká zodpovědnost za chod ústavu či katedry a za své zaměstnance je prožívána tíživě. Primárním problémem je tedy především nastavení systému a tlaky z vyšších míst. Participantka JAZ6 se dokonce v minulosti rozhodla tuto funkci složit, jak popisuje její následující výrok.

JAZ6: *„V roce 2001 se naše fakulta dostala do nemilosti vedení a univerzita se rozhodla, že sloučí dvě podobné fakulty a já jsem to teda musela snášet, protože jsem tehdy zastupovala naši fakultu ve velkém senátě, takže všechno se to tak přes moji osobu promílalo. Já jsem byla ta, která měla tu fakultu chránit a obhajovat před ostatními. A já jsem to snášela velmi špatně, zároveň jsem špatně snášela, že se mi rozpadal dlouhodobý vztah a tehdy jsem se rozhodla se přesunout…“*

Velmi kriticky jsou dvěma participantkami (FIL1, PED2) nahlíženy ***změny ve vedení*** Participantka FIL1, jak bylo patrno ve výše citovaném výroku, upozorňuje na nekorektní disponování mocí, kdy je moc rozdělena mezi úzký okruh lidí. Dochází k profesnímu honu na původní členy katedry a zmanipulovanému přidělování grantů. Projevy chování vedení vůči ní vykazují prvky bossingu. Její výukové předměty byly po rodičovské dovolené přenechány kolegům s menší odbornou praxí v dané oblasti. Participantka byla sesazena z původní funkce na katedře a byly jí přiřazeny všeobecně neoblíbené předměty s nadbytečnou hodinovou dotací, což participantka považuje za opatření k tomu, aby skloubení s rodinou nezvládla. Z pozorování je implicitně patrná tendence k sebekritice, pocitu neúspěchu a rozčilení.

FIL1: *„Asi jsem na blbém pracovišti, asi mě chtějí profesně zlikvidovat… Já si myslím, že tady v mém případě momentálně dochází na tom pracovišti k profesní šikaně. Na moje předměty si najali vyučující z jiných univerzit. Po mateřské mi dali učit víc než 20 hodin týdně a dali mi věc, kterou nikdo nechtěl učit a čemu nikdo nerozuměl... Myslím, že na to si měli najat docenty a ne na něco, co já jsem učila 7 let. Takže toto jsou opravdu věci, které mají směřovat k tomu, abych to nezvládla, abych nedokázala skloubit mateřství s profesí…“*

PED2: *„Lidi si tu teď udělají svoje a jdou domů, moc se nesvěřují a moc se nebaví a snaží se být rychle doma. Myslím si, že to je změnou vedoucí a hlavně lidí, kteří se na ni napojují. Vidím ty chyby v tom managementu a je to tím, že jsme se rozšířili a ona se obklopila malou skupinou lidí a jen s nima spolupracuje. Někdy se přišla poptat, co kdo potřebuje, ale teď už se ani nezastaví, nezeptá. Lidi jsou uzavřený, nemotivovaní a to je jako blbý.“*

Čtyři participantky (JAZ1, PED1, PED2, S6) jsou nespokojeny s ***malou důvěrou vedení***, což je velmi úzce spjato s přesvědčením vedoucích pracovníků o kvalitách svých zaměstnanců, jak popisuje i participantka S6.

S6: *„V čem bych ale určitě chtěla být více spokojená, je určitě práce. Chtěla bych víc klidu na tu práci, která mě baví, víc svobody a snad i víc důvěry ze strany vedení, protože jsem vždycky odváděla dobrou práci.“*

Tři ženy se ke své nelibosti setkávají s přílišnou suverenitou ze strany mladších kolegů a s ***nerespektováním akademické hierarchie***, což vede ke zpochybňování jejich úsilí a smyslu jejich akademické dráhy.

Celkem osm žen (FIL1, CH6, JAZ2, JAZ7, PED2, PED5, S2) si všímá aktuálního zhoršení atmosféry na svých katedrách a ústavech, které se projevuje ***odosobněnými vztahy na pracovišti*** a negativním naladěním lidí v pracovním kolektivu. Tyto participantky hovoří o rozvolnění a odosobnění ve vztahové rovině (např. PED2). Důvody jsou různé: zvětšení původně menšího pracoviště (např. PED2), nedostatek komunikace na pracovišti vlivem únavy i větší rivality a individualismu (např. JAZ2), pomluvy (např. S2), jednání na základě své funkce či titulu (např. S2).

PED2: *„Vztahy jsou rozvolněné, už i mně přijde, že se každý zajímá o toho druhého míň a míň. Každý jede sám za sebe, neřekne tu informaci dál, nepracuje se v týmech."*

PED5: *„Mně schází jakoby soudržnost toho kolektivu, ale možná je to tím, že ten ústav, na kterém já působím, je hodně velký a je tam spousta akademických pracovníků a při tom počtu ten kolektiv vzniká hůř…"*

Rivalita a individualismus jsou zmiňovány jako negativní aspekt sedmi participantkami (FIL1, FYZ1, JAZ5, JAZ7, PED1, PED2, PED5). Těmto ženám nevyhovuje, že k práci přistupuje *„každý sám za sebe"* bez týmové spolupráce (např. PED1, PED2). Akademickému prostředí chybí kolektivní duch (např. PED5) a je naopak stále více přítomné mužské „dravé" ovzduší (např. FIL1, JAZ5, JAZ7). Právě „mužská rivalita" podle participantek zabraňuje pohodě na pracovišti a vede k nekolegialitě (např.FIL1).

JAZ7: *„Chce to sílu zvládnout tu soutěživost a konkurenční prostředí v té práci. Ten tlak té mužské soutěživosti je tady velice silný… Já sama často cítím, že to velice potlačuje ten femininní rozměr ženy."*

PED5: *„Ten kolektivní duch mně na té akademické půdě trochu chybí. Je pravda, že si na to člověk zvykne, že je tady individualizace a rivalizace… Myslím si, že je to systémem, že je to prostředím a samozřejmě, že je to i těma lidma, protože tady přece jenom je spousta lidí, kteří jsou jakoby osobnosti, takže každý se chce nějakým způsobem prosadit a každý má svůj názor a nenechá se vést druhými."*

Aspekty profesní nespokojenosti související s partnerem a rodinou

Obtížné skloubení profese s rodinou je jako aspekt profesní nespokojenosti uváděn dvaceti jedna participantkami (FIL1, FYZ1, CH3, CH5, CH6, JAZ2, JAZ4, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEG1, LEK1, PED1, PED2, PED4, S4, S5, S6, UM1, UM2, UM3). Různorodost akademických činností (věda, publikační činnost, pedagogická aktivita, účast na grantech, organizační a administrativní činnost a další funkce) dohromady s rolí partnerky a matky představují velké zatížení, které se do

profesní spokojenosti u těchto žen promítá. Ženy prožívají dva typy konfliktů rolí. Jestliže ve větší míře vnímají zásahy osobních záležitostí do profesní oblasti (např. FIL1, CH6, JAZ2, LEK1, PED2), pak hovoříme o konfliktu rodina – práce[78]. Efektivita práce a pracovní spokojenost je negativně ovlivňována například nemocí dítěte (např. FIL1, PED2), nutností věnovat se malým dětem (např. LEK1) či nepochopením partnera v oblasti profese (např. JAZ2). Spokojenost v profesi může být snižována i jejími velkými zásahy do partnerského, rodinného i osobního života participantky (např. FIL1, FYZ1, CH3, CH5, JAZ4, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEG1, PED1, PED2, PED4, S4, S5, S6, UM1, UM2, UM3). V tomto případě hovoříme o konfliktu práce – rodina[79]. Profesní spokojenost je ovlivňována pracovními nároky akademického povolání popsanými výše, ale také vztahy na pracovišti či únavou z cestování (PED4), které s profesí souvisejí. Participantka JAZ5 upozorňuje i na charakter akademické činnosti (práce je náročná na čas, soustředění i kreativní myšlenky), kvůli němuž je skloubení s rodinou obtížné. Sladění rolí a profesní spokojenost jsou nejvíce ohroženy tehdy, pokud se u participantek vyskytují oba konflikty současně (např. FIL1, PED2), kdy si podle výstižných slov jedné z participantek připadají jako *„mezi mlýnskými kameny“* (FIL1).

JAZ5: *„Je těžké najít si v tom rodinném životě čas a soustředění na to psaní. Nechci to nějak paušalizovat, ale to soustředění je pro mě docela důležité, protože potřebuju chvíli, a ne hodinu, ale poměrně významnou chvíli, abych ty myšlenky nějak zachytila a mohla psát, a to je opravdu docela těžké s tou rodinou.“*

Jedním z aspektů konfliktu rodina – práce, který zvyšuje zatížení participantek (FIL1, CH3, CH5, CH6, JAZ4, LEG1, LEK1, PED1, PED2, UM2) a má tedy dopad i na jejich profesní spokojenost, je ***přizpůsobování se dětem***, buď v důsledku jejich věku (např. CH6, LEG1, PED1), nebo jejich zdravotního stavu (např. FIL1, CH6, PED2). Obzvláště v druhém případě je popisován výrazný stres, nespavost a se zaměstnáním jsou spojené i mnohé výčitky. Šest žen (FIL1, CH3, CH5, CH6, JAZ4, UM2) se potýkalo nebo aktuálně potýká se ***zajištěním hlídání dětí*** po čas pracovní doby, ale i konferencí a stáží. Spíše než na partnerskou spokojenost má tento aspekt vliv na reorganizaci životních priorit a na snížení ambicí v akademickém postupu, což vyjadřují i jednotlivá tvrzení participantek: *„S dětmi ujel akademický vlak“*, nebo *„moje ambice odešly s plodovou vodou.“*

JAZ4: *„Vzala jsem to úplně za opačný konec. Během toho doktorského studia jsem měla dítě, takže já jsem si v tom pravém smyslu slova nikdy nezačala budovat kariéru. Pokud jsem měla nějaké ambice, tak ze mě odešly s plodovou vodou. Máte v sobě smysl pro zodpovědnost, takže plníte*

[78] Označujeme zkratkou FWC z anglického pojmu Family – work conflict.
[79] Označujeme zkratkou WFC z anglického pojmu Work – family conflict.

úkoly, které vlastně musíte plnit a v rámci nich se snažíte nezklamat. Ale nikdy tam nebyla ta potřeba vyniknout nebo zaujímat nějaké řídící pozice.“

Náročnost partnerova zaměstnání uvádí jako komplikaci pro efektivní slaďování profese a rodiny s malým dopadem na profesní spokojenost šest participantek (FYZ1, CH5, CH6, JAZ4, LEK1, PED2). Pro náročnost povolání či jasně danou pracovní dobu se partner ženině profesi obtížně přizpůsobuje. Ve všech případech je partner hlavním živitelem rodiny, proto je jeho zaměstnání prioritní. Negativně je tento aspekt vnímán v jednom případě, kdy participantka CH6 dokonce zvažuje úplný ***ústup partnerově profesi*** pro nemožnost skloubení, jak už bylo popsáno dříve.

Osobnostní aspekty profesní nespokojenosti

Čtyři participantky (JAZ2, JAZ7, LEK1, UM2) jsou v souvislosti s profesí nespokojeny s vlastní ***malou schopností dobře si zorganizovat čas*** a nízkou sebekázní.

Tendence k perfekcionismu, pečlivosti, pracovitosti i zahlcování je zmiňována třemi participantkami (JAZ6, S6, UM1).

S6: *„…ale vím, že je to moje chyba, že si ten volný čas udělat neumím. Vím, že není, ale že si ho musím vytvořit. Já to moc neumím…“*

UM1: *„Moc se mi to skloubení nedaří a je to v zásadě moje chyba. Já pracuju dost pomalu a hodně se připravuju i na přednášky. Tím, jak jsem perfekcionalista, tak dokud ta prezentace nevypadá nějak solidně, tak mě to asi neuspokojuje. Ale prostě mně to... já to jinak fakt neumím. Na tomhle si myslím, že bych mohla trochu zapracovat.“*

Nadměrný smysl pro zodpovědnost, která neodpovídá životnímu smyslu ani stanoveným ambicím ubírá na profesní spokojenosti tří participantek (FIL1, JAZ4, S6). Implicitně se tato subkategorie objevuje v uvedených rozhovorech ve formulacích *„protože musím“*.

Přílišná sebekritika je explicitně či nepřímo obsažena v rozhovorech čtyř participantek (FIL1, LEG1, JAZ7, UM1).

JAZ7: *„Publikuju málo, jsem hodně sebekritická a mám s tím problém. Jak dokážu bez problému mluvit, tak když si sednu k počítači a mám psát, tak každou větu po sobě třikrát opravuju a píšu fakt pomalu. Napsat odborný text je pro mě velmi náročné, protože si uvědomuju, jaké jsou moje schopnosti a jaký by byl asi ten ideál, jak by měl ten text vypadat, uvědomuju si, že to, co píšu, se tomu nějak vzdaluje a to mě jako tady docela frustruje, zdržuje a …“*

Dvě participantky (JAZ4 a JAZ6) vnímají svůj problém ***v malé schopnosti pracovat systematicky***. Jiné dvě ženy (PED4, UM1) zase ve své profesi doplácejí na ***malou schopnost říkat ne*** a vymezovat se vůči požadavkům studentů či kolegů.

Jednotlivě byly jmenovány aspekty, které souvisejí spíše se vztahovou oblastí práce: ***nadměrná emocionálnost*** při jednání s kolegy a vedením v případě pracovních problémů (S6), velká míra ***upřímnosti a otevřenosti*** (PED1, S6) a ***neschopnost odpoutat se od špatné nálady na pracovišti*** (JAZ2). Implicitním faktorem je ***velká oddanost profesi*** u některých participantek, která umocňuje negativní dopad výše popsaných negativních aspektů profese (např. FIL1, S6).

Jiné aspekty profesní nespokojenosti

Deset participantek (CH3, CH5, JAZ2, JAZ4, AZ5, PED1, PED2, PED6, S6, UM1) se shoduje na tom, že pro ně byl ***obtížný nástup po rodičovské dovolené***, který je spojován se změnou podmínek na pracovišti, začátkem „od píky" co do dohánění publikací a často jej provázejí problémy v profesní nebo osobní sféře (např. negativní životní události, náročné skloubení s rodinou a hlídáním dětí). Ženy často upouštějí od svých zájmů a osobního volného času, což se podepisuje na masivní únavě a zvýšenému stresu.

JAZ5: *„Já jsem loni řešila poměrně významně případné setrvání nebo nesetrvání na fakultě, protože mi končila smlouva a právě to bylo v tom období toho návratu z mateřské dovolené, za sebou téměř nulová publikační činnost, přede mnou šéf, který na to velice dbal, takže to bylo hodně těžké. Já jsem chodila domů s pláčem, volala jsem manželovi, plakala jsem, přišla jsem do školky a hrála jsem happy mámu, takže to bylo hodně těžké."*

PED2: *„Když máte dítě tak minimálně tři roky nefungujete naplno v té práci. I kdyby sem člověk chodil, nikdy to nebude jako předtím. S tím dítětem podle mě ta žena toho už nikdy nedosáhne jako muž. Muž prostě má tu ženu, ta se postará, tak ten muž si to nějak zařídí…"*

8.3.4 Genderové aspekty a specifika reflektovaná ženami v akademickém povolání

Pátý výzkumný okruh se zabývá problematikou **genderových specifik v souvislostech s akademickou profesí**. Skloubení profese s rodinou a osobním životem vnímá a hodnotí jako genderově nevýhodné pro ženy celkem 28 participantek (FIL1, FYZ1, CH1, CH2, CH3, CH4, CH5, CH6, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEG1, LEK1, PED1, PED2, PED3, PED5, PED6, S1, S2, S6, UM1, UM2). Míra registrování genderových nevýhod a specifik je však různá, od připuštění částečných nevýhod (např. S1, CH1, CH2) až po intenzivní vnímání různorodých nevýhod (např. CH6). Vnímané genderové stereotypy a aspekty související se skloubením rodiny a profese ilustrativně popisuje participantka JAZ6 ve svém výroku uvedeném níže.

JAZ6: *„Můj přítel mi vždycky říká, že jsem chlap. Takže asi tu určité stereotypy jsou. Ale na druhou stranu mě hrozně baví být ženou, která těm chlapům občas ukazuje, jací sami jsou. Já mám vlastně na stole zrcadlo: ´Takoví jste vy.´ To, že já doma nežehlím a nevařím a přijdu domů a chci určitý komfort, tak to je to je to, jací jste ve skutečnosti vy. To, že jsem tam, kde jsem, a že mám tuto pozici, mi umožnilo především to, že nemám děti. Kdybych měla děti, tak vůbec ten pohled na život a hodnoty se asi hodně mění. Tím, že já jsem tímhle procesem neprošla, tak to vnímám spíš z pohledu mužského. Takže kdybych měla děti, tak vám povím, že ano, že by to bylo těžší, ale já jsem v podstatě takto jako trochu chlap. Asi pro ženy, které mají rodiny, je to hodně náročné.“*

Participantka S5 se naopak vyslovuje, že je v mnoha ohledech lepší být ženou. Některá mužská specifika jsou jako zatěžující vnímána i ženami uvedenými výše (např. FIL1). Jedná se například o otázku finančního zabezpečení rodiny. Čtyři participantky nespatřují výhody či nevýhody ani na straně mužů ani na straně žen (PED4, S3, S4, UM3). Tři participantky připisují tuto skutečnost tomu, že doposud nemají děti (viz PED4).

PED4: *„Nikdy jsem nad tím takhle nepřemýšlela a nevím, jestli jako nepociťuji, že by přítel v tomto měl nějaký jednodušší život. Samozřejmě já jsem svobodná, nemáme děti, tak nějak si to neuvědomuji, tak asi kdybych měla děti, tak možná to budu více pociťovat, tu svoji ženskost. Ale teď momentálně ne.“*

<u>Genderová specifika a aspekty související s akademickým povoláním a efektivním skloubením profese a osobního života</u>

Akademický svět postavený na mužském principu je subkategorií, která je nadřazena všem dalším specifikům uvedeným v rámci této kategorie, explicitně však byla potvrzena sedmi ženami

(FIL1, CH3, CH6; JAZ2, JAZ3, JAZ5, LEK1). Vychází ze skutečnosti, že akademické prostředí klade stejné nároky jak na muže, tak i na ženy (např. JAZ2), jedná se například o nutnost publikací, zahraničních stáží. Ženy však tradičně zastávají navíc dominantní část domácích povinností a především péče o děti, zatímco muži mají toto zázemí zajištěné svými partnerkami. Některé participantky dokonce hovoří o *„patriarchátě akademického světa"* (např. JAZ2, LEK1). Ten se opírá o obecnější zastaralé nastavení pravidel ve společnosti nepružně a rigidně opomíjejících změny ženských a mužských rolí (např. CH3), čímž přispívá k znevýhodnění pracujících žen. Tyto stereotypy se často promítají i do partnerských vztahů, kde se také předpokládá, že žena bude méně pracovat a její profesní vzestup bude pomalejší, což se podepisuje na nepřijetí úspěchu partnerem (např. JAZ2), či upozadění ženiny profesní dráhy (CH6), rovněž také v komplikovaném výběru partnera (např. JAZ7). Participantky působící v akademické profesi delší dobu zmiňují také obecně nižší toleranci k seberealizaci žen v dřívějších generacích (např. JAZ2).

CH3: *„Bohužel ten svět je postavený spíš na tom mužském principu a my jsme pořád srovnávány s těmi muži. A my tady máme taky trochu jinou roli, mít děti a ty děti vychovat nějakým způsobem. I když ti muži už se na tom taky sem tam podílejí, už to není, jak to bejvávalo za nás, kdy jakmile žena porodila, zůstala doma, starala se o děti a manžel vydělával. Takže to už teď jakoby není, ale pořád tady ještě to není tak úplně zakořeněný, že by i ti muži se měli podílet na výchově a pomoci ženě. Muži jsou pořád takoví ti…'my máme být ti obskakovaní'. Když se narodí dítě, tak vyžadují tu péči od manželky, ještě manželka se musí starat o dítě a dělat kariéru. Je to strašně náročný. Ale bohužel ta společnost je postavená tak, jak je postavená, a ženám úplně vstříc nevychází… Chce se, abychom měly hodně dětí, aby nás uživily do důchodu, ale ty podmínky pro ženu tady nejsou. Ani kariérní, protože problém je, že i žena musí mít publikace, musí mít granty stejně jako muž."*

JAZ3: *„Určitě tu nějaká ta genderová nekorektnost je, protože se snáze vyjíždí mužům, které ta žena třeba s malým dítětem na mateřské doprovází, než naopak. Kdyby ten muž by měl přerušit práci a doprovázet tu ženu. My jsme konkrétně tuto situaci řešili, když staršímu synovi byl rok a já jsem tehdy měla nabídku nastoupit na lektorát do Vídně. A řešili jsme, jak to udělat, a zjistili jsme, že je to prostě neřešitelné. Že manžel ze své manažerské pozice prostě nemůže říct, že na 2 roky odjíždí a bude se ve Vídni starat o dítě, protože žena má možnost tam působit. V tomto opravdu vidím znevýhodněnost těch žen."*

Zmíněné nastavení podmínek akademické profesní dráhy vyvolává v ženách (n = 14; FIL1, CH1, CH2, CH3, CH4, CH6, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ5, LEG1, PED1, PED2, S1) pocit, že ***„s dětmi ujel i akademický vlak."*** Absence v profesi po čas rodičovské dovolené znamená „zbrždění" dalšího akademického postupu (např. JAZ3) i samotné zhoršení pozice v zaměstnání. Žena v době, kdy se věnuje mateřství, omezuje podávání a řešení grantů, omezuje publikační činnost (např. CH6, JAZ5, JAZ3, PED1, PED2) a někdy jdou publikační aktivity na čas stranou

úplně (např. CH1, CH2, CH6, PED2), kvůli čemuž má menší možnost získání grantů (např. CH3, PED1). Po nástupu do práce musí aktualizovat výuku a co nejrychleji se zorientovat v tom, kam se daný obor ubírá a jaká je aktuální situace v akademickém světě, což pro ni mnohdy znamená téměř nový začátek (PED1, PED5), či *„naskočení do rozjetého vlaku"* (CH6). Kariéra ustupuje osobnímu životu (např. CH6, PED1, PED2), neboť je velmi komplikované věnovat se mateřské roli a současně sledovat a podílet se na vývoji oboru (např. CH6, LEG1, PED1). Tato situace tlačí ženy ke zkracování rodičovské dovolené a co nejčasnějšímu návratu do práce (např. CH3), čehož participantky litují (např. FIL1, PED2).

CH3: *„Když jde žena na mateřskou, tak ta věda postupuje a ona vypadne na 3 roky. Těžce se to dohání, já sama to vím podle sebe, jak se těžce dohání tenhle handicap. Vypadla jsem z vědy, musela to dostudovat, naučit se nový věci a je to těžký. A proto ty ženy po půl roce jdou a těžce dohánějí tu kariáru a jsou srovnávány s muži. No i v tom grantovém systému, když jde žádat o grant a vypadne na dva roky a nemá tam vlastně publikace a muži mezi tím už něco publikovali, mají H faktory a mají větší šanci získat ten grant, protože už něco za sebou mají a žena ne. To je hrozně těžký, tady to hodnocení, prostě ženy jsou stejně hodnocený jako muži."*

LEG1: *„Co se týče toho pracovního života, tak tam jsem byla zbržděna těma dvěma dětma a pomalinku teďka začínám jakoby odznovu. Získávání grantů, vědeckovýzkumná činnost, publikační činnost – to vše začínám znovu. Navíc mám ošemetný obor právo a ta legislativa je velice měnná v čase. Čtu si pořád novely, které vycházejí dnes a denně. Takže musím sledovat ten aktuální právní stav, abych potom případně i studentům mohla dávat ty aktuální informace a ne zastaralé. Takže u mě je to takové, že nachystám přednášku a nemohu ji za 10 let použít, protože už za rok je to jinak."*

Genderová specifika jsou vnímána i ***v rámci*** jednotlivých ***oborů*** (n = 5; FIL1, FYZ1, CH3, PED5, PED6) a to nezávisle na tom, zda se jedná o humanitní či i exaktní vědy. V humanitních, často feminizovaných oborech je pozorován ***snazší kariérní postup*** (např. FIL1, JAZ3, PED5, PED6), neboť muži jsou kvůli jejich nedostatku preferováni u výběrových řízení a v konkurenci žen zatížených druhou rolí v domácnosti je jejich profesní dráha svižnější.

FIL1: *„Kdybych byla mužem, tak bych nerodila, takže momentálně bych byla zástupcem vedoucího katedry a momentálně bych pracovala na docentuře. Myslím si, že gender tady v tom hraje obrovskou roli. Nehledě na to, že bych měla pravdopodobně doktorát z filozofie a ne z antropologie a možná by ta celá kariéra byla úplně jinde…"*

PED5: *„Já si myslím, že ženy to mají obecně ve vědě, ale i v jakékoliv manažerské pozici těžší. Pokud se jedná o tak feminizované obory, jako je ten náš, kde převažují ženy, tak v momentě, kdy dojde muž do toho ženského kolektivu, který je jakoby jenom trochu schopný, tak má tu pozici*

daleko jednodušší. Těch žen je hodně, které se ucházejí, nebo které soutěží o to místo. Přeci jenom v rámci té soutěže, ať chceme nebo nechceme, se to pohlaví zohledňuje, zvlášť v oborech, kde ti muži chybí. V těchto humanitních oborech si myslím, že to ženy mají daleko těžší, a nebo to respektive naopak mají muži jednodušší a jsou vítáni třeba i při výběrových řízeních, kterých se účastní. Je to i tím ekonomickým oceňováním, že muži se nehrnou do výběrových řízení, takže když je tam jeden muž a deset žen, tak je to nepoměr. A mnohdy to pohlaví, co si budeme říkat, hraje svou roli."

PED6: *„Ten mužský element chybí a školství je zkrátka přefeminizované. Možná, že i kariérní postup obecně, protože když pozoruju kolegy, kteří jsou stejně staří jako já, nastupovali ve stejný čas jako já, tak jsou z nich docenti a nemyslím si, že bych měla míň publikační činnosti než oni."*

Velká část žen (n = 21; FIL1, FYZ1, CH1, CH3, CH4, CH5, CH6, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ6, LEG1, LEK1, PED1, PED2, S1, S6, UM1, UM2) explicitně uvádí ***náročnější skloubení s rodinou***. Na bedrech uvedených participantek i přes nároky jejich profese leží většina povinností týkajících se dětí a zajištění chodu domácnosti (např. JAZ5, UM1). Nejčastější komplikací, která nutí ženy odcházet od rozdělané práce je vyzvedávání dětí ze školy a zajištění jejich dojíždění na kroužky apod. Participantky mají pocit, že pracují na dvě směny (např. LEG1), mají dvakrát více povinností a uvádí doslova *„maminka se přizpůsobí"* (např. JAZ4), zatímco muž – akademik má doma ženu vytvářející zázemí (např. JAZ5, JAZ6, LEG1, PED2). V případě větších individuálních nároků na péči o dítě, např. v případě nemoci, problémů s učením, chováním, nebo v důsledku věku dítěte požadavky kladené na ženu rostou (např. FIL1, CH3, CH6, JAZ2, JAZ3, JAZ4, PED1, PED2, UM2). Žena musí brát v potaz rodinu při plnění pracovních povinností a i při pracovním plánování (stáže, konference, jiné výjezdy) (např. FYZ1, PED1), a naopak, pokud plánuje mateřství, musí se ohlížet na pracovní závazky a povinnosti. Participantky hovoří o tom, že v počátku přizpůsobují pracovní dobu plnění rodičovských povinností (např. JAZ4, LEG1, PED1). Pro kvalitní slaďování s prací je nutná tolerance, podpora a pomoc partnera. Některé participantky (např. PED2) se domnívají, že v důsledku tohoto přetížení trpí jejich pracovní výkonnost (prokrastinace, únava, menší tempo práce, dokončování věcí ve stresu apod.). Na druhou stranu je participantkami pozitivně vyzvedávána flexibilita žen, která podle nich převyšuje úroveň mužů. Ženy uvádějí pokles pracovní spokojenosti jednak v souvislosti s aktuálními změnami v akademickém světě a s návratem do *„úplně jiného prostředí"*, ale také právě ve vztahu k rostoucím nárokům při slaďování rodičovství a profesního života, nejvíce po nástupu do práce z rodičovské dovolené (např. FYZ1, CH3, CH4, CH5,CH6, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ5, LEG1, PED1, PED2, S6, UM1, UM2).

LEK1: *„Stoprocentně by se to zvládalo líp, kdybych byla chlap, o tom nepochybuju. Příklad: Šla jsem na mateřskou a zjistila jsem, že musím podat habilitaci, protože v zákoně bylo, že musím*

habilitaci do dvou let od souvislé pedagogické praxe podat. A vzhledem k tomu, že jsem měla všechno splněný, a k tomu, že jsem chtěla být na mateřské tři roky, tak jsem musela na mateřské, když jsem měla roční dítě, dělat habilitaci. Takže plíny neplíny, kojení a já jsem psala doma habilitační práci. To by se chlapovi nestalo."

UM2: *„Jednoznačně si myslím, že většina mužů nemusí kloubit tu domácnost s prací a věnovat se dítěti. On s ním nedělá úkoly, on mu nemusí chystat svačinky, večeře, jídla, nepovídá si s ním o tom, co bylo ve škole a tím to nechci vůbec nějak zjednodušovat, ale většinou to jde od těch žen. Muži tento problém nemusí řešit, tím pádem jsou více pány svého času než ty ženy… Já vím, že od těch 4 hodin odpoledne do takových 10 moc nefunguju, pak sedám k počítači v 10 a funguju do jedné a pak mám ty spánkové deficity."*

Skloubení práce a rodiny je specificky pro ženy náročné zejména proto, že jak ve společnosti, tak především v samotné rodině stále fungují zažité ***genderové vzorce a stereotypy*** (např. CH3, JAZ5).

JAZ5: *„Myslím si, že ty podmínky jsou nastaveny nekorektně. Právě v tom rodinném životě pořád fungují poměrně významně stereotypy, že zkrátka na ženě leží veškerá péče o domácnost. Ať si o tom myslíme cokoliv, ony ty doby toho feminismu mnohdy ty ženy dostaly do pasti, v níž se občas cítím špatně, ač z toho nejsem zoufalá, ale neustále řešíme, jak to skloubit. Devadesát procent mužů, které znám z řad kolegů, má doma zázemí, mají doma grant a zavřou se k počítači a píšou. Kdežto já dělám večeře a svačiny…"*

Druhým důvodem náročnějšího slaďování rolí u žen je jejich ***tendence k větší mateřské zodpovědnosti***. Podle jedenácti participantek (FIL1, FYZ1, CH3, CH4, JAZ3, JAZ4, LEG1, PED1, S1, S6, UM2) má muž odlišný postoj k rodičovství a menší závazek k rodině. Ženy jsou na své děti více navázány z fyziologického i psychologického hlediska, což se logicky projevuje i ve větším ovlivnění pracovního výkonu (např. JAZ3), ve větším zakotvení role matky v rámci společenských stereotypů (CH3) i v nutnosti brát ve větší míře ohledy na děti v rámci profesních rozhodnutí (např. CH4, JAZ3). Tři ženy (JAZ4, S1, UM2) subkategorii ještě více konkretizují. Podle nich je role matky nezastupitelná zejména v raných fázích života dítěte.

FYZ1: *„A myslím si, že muži, i když mají děti a mají k nim vztah, tak přece jenom to neřeší až tak, jak ta žena. Jo, jako že spoustu těch věcí můj muž jakoby pouští z hlavy. I kolegové tady to berou tak jinak, to rodičovství…"*

JAZ3: *„U těch chlapů je větší volnost a menší vazba na ty děti. I když opomineme ty fyziologické záležitosti, že muž prostě nemůže kojit, tak si myslím, že žena je jaksi psychicky na ty děti daleko více navázaná. Že třeba když jsou nemocné, tak to prožívá daleko víc, že muž se od toho umí snáze odpoutat. I proto, že prostě cítí nějaké to rodinné zázemí, tak tady ty povinnosti, že už bych měla*

být doma a teď na všechno myslet, tak u toho muže si myslím, že to není za standardních podmínek.“

S6: *„Jako matka pořád přece jenom myslím na rodinu, na děti. Je tam taková ta odpovědnost, zvlášť když byly děti malý, tak jsem nezůstávala v práci dlouho, protože jsem věděla, že je musím vyzvednout a že se jim chci věnovat. Kdybych byla muž, tak vím, že se ta manželka postará, zařídí veškerý servis pro rodinu.“*

Obtížné slaďování akademické profese s rodinou vede aktuálně čtyři participantky (JAZ6, PED4, S1, S4) ke ***konfliktu v rozhodování, zda mít rodinu*** (JAZ6) ***a kdy*** (PED4, S1, S4).

S1: *„Když budu mít děti, tak budu chvilku nějak mimo, nejde mi o to, že bych byla nějak pozadu, já nikam nespěchám, ale že vnímám, že na jednu stranu chci mít rodinu, ale na druhou stranu se mi nechce tento svět opustit a zavřít se na tři roky někde doma do izolace…“*

Nižší příjmy žen jako genderové znevýhodnění uvádějí tři participantky (FIL1, PED5, PED6).

PED6: *„Myslím si, že jsou i lépe ohodnoceni, ale to souvisí s tím, že ty muže v tom školství musí zaplatit líp, protože by jim zkrátka jinak utekli, a aby jim na té škole zůstal aspoň nějaký muž, což je diskriminace, že…“*

Genderová specifika související s osobním a rodinným životem

Participantka JAZ7 se aktuálně nachází v osobní náročné situaci, neboť se jí s partnerem nedaří otěhotnět, přičemž začíná vnímat omezení daná pohlaví a věkem. ***Věkové omezení mít děti*** je dalším důležitým aspektem, který musí ženy vstupující do akademického prostředí brát na zřetel.

JAZ7: *„Myslím, že bych k tomu přistupovala v určitých pohledech jinak od počátku. Kdybych byla muž, zdaleka bych tolik energie nevyplýtvala na řešení některých osobních problémů, protože bych se nestresovala většinu života tím, že nemůžu mít děti. Věděla bych, že když to jednou přijde, tak to přijde a může to být třeba v padesáti...“*

Limity ve výběru partnera pociťovala jedna participantka (JAZ7). Podle ní ženy mají omezení ve výběru partnera ve smyslu vnímání úspěšnosti i množství příležitostí k seznámení v rámci konkrétních oborů, kde není příliš mužů. Ženy potřebují k někomu vzhlížet a muži mohou vedle profesně úspěšnější ženy nabývat pocitu méněcennosti, což na základě zkušeností se svými minulými partnerskými vztahy potvrdilo několik participantek (např. FYZ1, JAZ6, S4). Pro

vzájemné porozumění partnerů je podobná úroveň vzdělání a zájmů důležitá, proto si ženy často vybírají partnera ze stejného oboru (např. JAZ7).

JAZ7: *„Jako muž bych si tady mohla vybrat, kteroukoliv studentku a kdykoliv s ní začít chodit. Já jsem si to vždycky spojovala s tím, že mě tahle práce bere i ty příležitosti partnerské, že ty naše obory jsou hodně feminizované a že těch možností tolik není. Ale měla jsem dojem, že ty ženy, které působí příliš vzdělaným dojmem, tak že to prostě mají těžké při výběru partnera. A je taky pravda, to musím říct, že i já jsem pár partnerů odmítla z toho důvodu, že jsem měla pocit, že se jako s nimi nudím. … Já jsem nechtěla partnera, kterého bych převyšovala a měla bych pocit, že jako můžu být jeho učitelka nebo prostě ta, která mu bude něco vysvětlovat. To mě prostě nebaví, chtěla jsem, abych k němu mohla intelektuálně vzhlížet, aby byl lepší než já.“*

Genderová osobnostní specifika

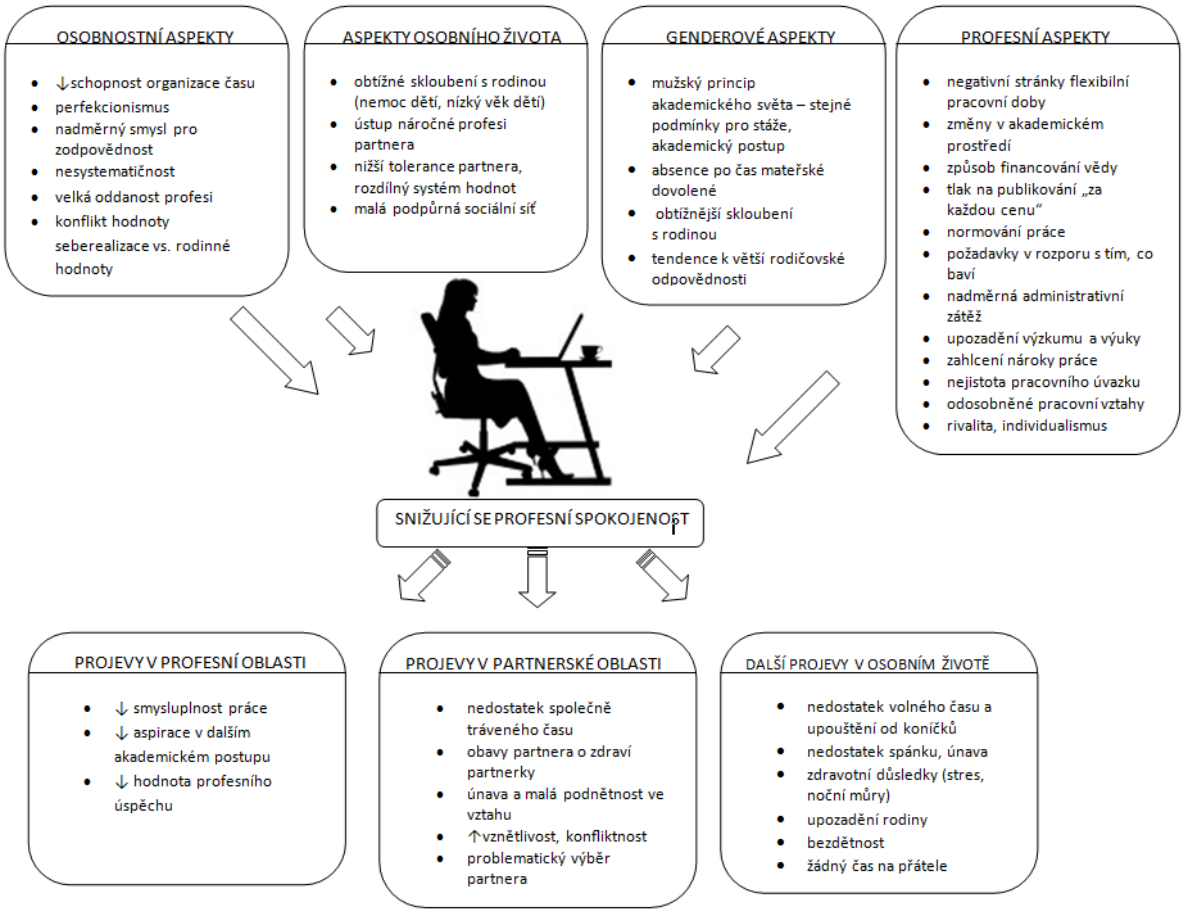
Téměř jednotlivě byla participantkami jmenována také osobnostní specifika mužů, pro něž mají v rámci akademického prostředí jisté výhody: ***sklon k větším ambicím*** a zaměření na kariéru (JAZ1), ***větší soutěživost*** (JAZ5, JAZ7), ***lepší schopnost soustředění na jednu věc*** (JAZ2, JAZ7), ***větší asertivitu*** (S1), ***menší ovlivnění pracovní atmosférou*** (JAZ2) a ***menší tendence řešit osobní problémy***, které jsou navíc genderově podmíněné (např. nemožnost otěhotnět, výběr partnera) (JAZ7).

SHRNUTÍ

Profesní spokojenost byla zkoumána pouze z kvalitativní perspektivy. Ačkoliv většina žen (n=20) uvádí spíše spokojenost v zaměstnání, pouze pět participantek hovoří o tom, že se necítí být svou profesí limitovány. Na opačné straně tohoto „spektra" se ale nacházejí ženy výrazně nespokojené, demotivované a hledající smysl svého dalšího setrvání v akademickém světě (n=3, v mírnější formě u dvanácti participantek). Spokojenost i motivaci participantky nacházejí především v klasické náplni akademické profese, kterou je jednak výuka a vedení studentů, ale také výzkum, z něhož čerpají objevitelskou radost. Pozitivní změnou je tendence k větší mezioborové a mezinárodní spolupráci. Nejčastěji zmiňovaným zdrojem pracovního naplnění i pohnutkou k akademické dráze bylo pro ženy setkávání se s důležitými lidmi oboru a osobou školitele.

Profesní nespokojenost participantek je v největší míře ovlivněna negativními aspekty, jenž souvisejí se změnami, které provázejí akademické prostředí v posledních letech. Velká různorodost činností, grantová politika, orientace v nově zaváděných systémech a systém hodnocení akademických pracovníků jsou hodnoceny jako vyčerpávající a postrádající smysluplnost. Na tyto nejmarkantnější a nejčastěji zmiňované důvody nasedá obava z budoucnosti a nejistota akademické pozice, pocit nikdy nekončící práce, nedostatku volného času, odosobněné vztahy na pracovišti, nerespektování akademické hierarchie, v extrémních případech i různé formy mobbingu. Určitá část participantek hovoří o zklamání z akademického prostředí. V kombinaci s komplikacemi v osobním životě (např. nemoc dítěte, náročné zaměstnání partnera, nižší tolerance partnera či širší rodiny) participantky sdělují rychlé vyčerpání, stres a únavu, které se dále rozvíjejí do zdravotních komplikací a syndromu vyhoření. Některé, ač velmi mladé ženy dokonce zvažují opuštění akademického prostředí, jindy klesají jejich další profesní aspirace i hodnota úspěchu, neboť práce přestává být smysluplnou. Jiné ženy na počátku vědecké profesní dráhy zase odkládají založení rodiny z obavy „ujíždějícího akademického vlaku", nebo dokonce proto, že výběr partnera byl charakterem akademického prostředí znesnadněn (málo příležitostí, nedostatek času, větší nároky na partnera aj.). Aspekty zapříčiněné aktuální situací v akademickém prostředí, které navíc postihují pracovní vztahy, se projevují nejpalčivěji. Jedná se o změny ve vedení jednotlivých ústavů, kateder, ale také fakult, odosobněné vztahy na pracovišti a zvyšující se rivalitu a individualismus mezi kolegy. Snižující se profesní spokojenost se kromě pracovní oblasti projevuje také v osobním a partnerském životě, jak ilustruje i obrázek níže. Jednotlivé aspekty související s klesající spokojeností v akademické profesi a dopady profesní nespojenosti v osobní[80] i pracovní sféře života jsme schématicky znázornili na obrázku 3.

[80] Viz první a druhý okruh obsahové analýzy v rámci čtvrtého výzkumného cíle Subjektivní vnímání rovnováhy osobního a profesního života.



Pozn.: znak „↑" znamená zvýšený/zvýšená a znak „↓" snížený/snížená

Obr. 3: Aspekty profesní nespokojenosti a její projevy v jednotlivých oblastech života

8.4 Subjektivní vnímání rovnováhy osobního a profesního života

Zodpovězení čtvrté výzkumné otázky sestává, podobně jako tomu bylo u obsahové analýzy v rámci partnerské spokojenosti, ze dvou úrovní analýzy. **První čtyři okruhy**[81] obsahové kvalitativní analýzy mapující dopady pracovního života do sféry osobní a partnerské a naopak představují první úroveň. Tyto čtyři okruhy popisující zmíněné dopady jsou vždy rozděleny na dvě kategorie obsahující subkategorie pozitivního a negativního významu. Poslední **pátá podkapitola** zabývající se konfliktem práce – rodina a rodina – práce je dalším krokem a tedy druhou úrovní obsahové analýzy, která spočívá v kategorizaci participantek podle skórů dosažených v krátkých škálách FWC a WFC a v přiřazení subkategorií, které je charakterizují. Na ni navazuje statistické ověření předpokládaných vztahů. Opět, stejně jako v rámci druhého výzkumného cíle, je uplatněn smíšený výzkumný design.

PRVNÍ ÚROVEŇ ANALÝZY:

8.4.1 Dopady práce na partnerský vztah

První okruh obsahové analýzy navazuje na zjištění spadající pod předchozí dva výzkumné cíle zabývající se partnerskou a profesní spokojeností. Shrnuje a doplňuje tyto výsledky o dopady profesního života na vztah partnerů.

Pozitivní a minimální dopady práce na vztah

Celkem osm participantek (CH1, CH2, CH4, JAZ1, JAZ2, JAZ4, S2, UM3) uvádí buď ***minimální pociťované důsledky*** pro vztah partnerů (CH1, CH2, S2), nebo jednotlivé výhody, které práce v akademické sféře umožňuje, jako např. ***možnost flexibilního přizpůsobení*** se partnerovi (JAZ2) a jeho větší míra ***osvobození od povinností směrem k dětem*** právě vlivem flexibility participantčina zaměstnání (JAZ4), ***obohacení a větší spokojenost vztahu*** zapříčiněná osobnostním rozvojem a uspokojením potřeby seberealizace participantky (UM3) a ***větší nutnost domluvit se a precizně plánovat*** (CH4, S4).

Negativní dopady práce na vztah

Nedostatek společně tráveného času s partnerem explicitně vnímá jako zásadní dopad práce, respektive flexibilní pracovní doby, časové náročnosti profesních povinností a jejich zásahů do volného času, na partnerský vztah devatenáct participantek (FIL1, FYZ1, CH5, JAZ1, JAZ5, LEG1, LEK1, PED1, PED2, PED3, PED4, PED5, PED6, S4, S5, S6, UM1, UM2). Participantka PED4 tento aspekt vystihuje slovy *„práce určuje náš společný rytmus“* a participantka UM1 *„vše se přizpůsobuje mojí práci.“* Participantka PED5 uvádí, že *„volný čas si udělá pouze s velkými*

[81] Tyto čtyři okruhy odpovídají čtyřem podkapitolám.

výčitkami" a participantka PED5 zase svého partnera připodobňuje k *„internetovému vdovci"*, neboť jejich setkání v době osobního volna jsou spíše vzácností. Často dochází k upozadění partnera, jak dle svých slov konstatuje například participantka JAZ6: *„je až na třetí koleji"*, což se přirozeně setkává s jeho nelibostí (např. JAZ6, LEG1, S5, UM1). Tento aspekt je umocňován tehdy, pokud mají partneři malé dítě, kterému se musí věnovat. V těchto případech společný čas partnerů téměř neexistuje a ženy navíc trpí výčitkami, že jim práce zasahuje i do rodičovských povinností (např. FIL1, LEG1, LEK1, S5). Kromě nedostatku společně tráveného volného času muži zastupují své partnerky i v plnění domácích povinností (např. S6, PED2, UM1). Dopad této subkategorie na partnerskou spokojenost s věkem slábne, což je dáno přizpůsobením se partnera (viz subkategorie *Zajeté koleje*) a také větší samostatností dětí (např. PED5). Téměř u všech participantek je přítomno odhodlání pracovní aktivitu více korigovat a omezovat ve prospěch partnerského života.

PED5: *„Já říkám studentům, že můj manžel je internetový vdovec. Ten partner je fyzicky doma, ale tím, že pracuju a mám moc práce, tak on tam vlastně je, ale de facto není přítomen, protože potřebuju klid na tu svoji práci. Když jsem jakoby přešla na univerzitu, tak ty spory byly, ať jako nepracuju, ať se na to vykašlu, ať jdeme třeba ven nebo na kole, ale už si na to zvykl. Teď chodí sám s kamarády teda."*

UM1: *„Já se obávám, že všechno se přizpůsobuje mojí práci. Jako není to samozřejmě dobře, ale … A že mám prostě obecně míň volnýho času, protože to, co se nestihne udělat přes týden, tak se holt řeší o víkendu. Tak třeba vysávání už beru jako mužskou práci.."*

Obavy partnera o zdraví participantky jsou dalším dopadem, který velmi úzce souvisí právě s předchozí subkategorií nedostatku volného času pro partnera, ale i pro sebe. Tento dopad ilustrativně popisuje participantka S6 níže.

S6: *„Manžel vnímá, že toho času mám strašně málo. Myslím si, že má o mě v poslední době strach, jakože si toho nakládám moc, a říká mi, ať toho tolik nedělám. Říká mi, ať si ten volný čas udělám, ať se vykašlu na to brát si tolik povinností. Já se mu snažím vysvětlit, že všechno musím. On mi říká, že nemusím. Takže je to takové dohadování o tom, že by chtěl, abych měla víc volného času a víc se šetřila. Myslím si, že za tím je i ten jeho strach o mě, co se může stát zdravotně, co se mi může přihodit, když se takhle budu přepínat."*

Únava, malá podnětnost ve vztahu a menší schopnost být partnerovi podporou je dalším projevem zásahů velkého množství časově náročných povinností do vztahu partnerů (PED4, S6).

S6: *„Ty dopady jsou. Určitě bych chtěla zlepšit, že nebudu tolik utahaná, že budu víc energická, že budu víc podnětná, že ho víc dokážu povzbudit a budu pro něj zdrojem energie, ale často jsem vyždímaná. On se to naučil tolerovat, ale kdyby to šlo, tak bych to určitě chtěla zlepšit."*

Vznětlivost a větší konfliktnost, stres, podrážděnost a nervóznější atmosféru vyplývající z nadměrné zodpovědnosti na pracovišti a pracovního zahlcení povinnostmi pociťuje pět participantek (n = 5; CH5, JAZ5, JAZ6, LEG1, PED1). Subkategorii opět vystihuje participantka JAZ5: *„je-li krize v práci, pak je krize i doma.“*

CH5*: „My se nehádáme, je to hrozný, ale… konfliktnější to je každou chvilku… občas ty problémy, co se hromadí v práci, si člověk přenáší i domů. Takže občas je ta atmosféra, nemůžu říct napjatá, ale jeden je nervóznější. Samozřejmě ten druhý to okamžitě vycítí.“*

JAZ6: *„Ta krize, kterou jsme před nedávnem měli, byla způsobena tím návalem práce. Protože já jsem se nějak osobnostně nemohla za pár měsíců proměnit. Ale opravdu on mi říkal, že od té doby, co dělám tuto práci tak intenzivně, tak jsem taková. Ten stres prostě přijde a já řeším jiné věci, nekontroluji se, nadiktuju něco, a jako bych zapomněla na to, že to diktuji doma, že vlastně ten stres z práce se přenáší tímto způsobem do domácnosti.“*

LEG1: *„Ta práce je psychicky náročnější, tak v těch obdobích, kdy té práce se nakupí hodně a je to trošičku stresující pro mě, tak nezastírám, že jsem nervózní i doma a odrážím to doma na partnera i na děti, a že si i zakřičím, když mi něco nesedí a není to úplně košer…“*

S ***problematickým výběrem partnera*** kvůli charakteru akademické profese se dlouhou dobu potýkala participantka JAZ7. Svého aktuálního partnera, který je jejím kolegou na stejné akademické pozici, potkala až ve věku střední dospělosti. Problematizované seznamování přisuzuje především malému množství příležitostí k seznámení vlivem oboru, ve kterém působí. Pracovní nasazení omezuje množství možností, kde se s potencionálními partnery potkat. Participantka odvozuje důvody také z vlastní zkušenosti s méně vzdělaným partnerem, nebo partnerem působícím v méně společensky uznávané profesi, ke kterému, dle svých slov, neměla možnost vzhlížet a vážit si ho. Další příčinu spatřuje naopak v obavě mužů ze vzdělaných žen. Komplikace v předchozích partnerstvích jsou zmiňovány i dalšími participantkami (např. JAZ6, S4), kde bylo problémem především velké pracovní nasazení participantky a nepřijetí profesního úspěchu partnerem.

JAZ7: *„Mě ta profese omezovala především co se týče výběru partnera, docela zásadně. A vzhledem k tomu, že mám i pár kolegyň nebo kamarádek, co měly podobný problém nebo zůstaly samy, nebo jsou samy, tak si myslím, že je to trošku limitující. Měla jsem brzo doktorát a učila jsem na univerzitě. Myslím, že to spoustu mužů docela odrazovalo. A zase naopak jako řada z těch, co tohle oceňují, tak to vnímají tak, že jste ta partnerka přes ty odborné věci, ale na partnerství chtějí někoho jiného, prostě jiný typ. Já jsem si to vždycky spojovala s tím, že mi tahle práce bere i partnerské příležitosti, že ty naše obory jsou hodně feminizované, že těch možností moc není…“*

8.4.2 Dopady práce na osobní život

Druhý okruh obsahové analýzy shrnuje dopady profesního života do všech dalších oblastí osobního života kromě partnerství, které jsme vymezili zvlášť kvůli jeho specifičtějšímu vztažení k výzkumnému záměru, který se primárně zaměřuje právě na partnerství žen zapojených do výzkumu. V rámci druhého výzkumného okruhu se soustředíme na pozitivní a negativní dopady profesní činnosti do oblasti rodičovství a rodinného života, ale také na důsledky pracovní činnosti pro volnočasovou aktivitu a zdraví participantek[82].

Pozitivní dopady práce na další oblasti osobního života

Tři participantky (FYZ1, UM1, UM3) vnímají pozitivní dopad charakteru své práce na rodičovství a to především v tom, že pozorují ***větší samostatnost*** svých ***dětí*** v rámci sociálního kontaktu a jejich menší závislost na sobě jako na matce.

UM3: *„Možná se mi daří, aby se děti učily chápat, jakým stylem já funguji pracovně, a že nemůžou být závislé jenom na mně. Možná je tam hodně posílená ta role otce a to, že ony na něho nesmírně dobře od začátku reagují, což třeba nevidím všude kolem sebe. Že prostě on není bezradný, on se o ně postará i po stránce náplně toho času i vůbec toho, jakým způsobem je obhospodařit, nakrmit, všecko, a ony zase možná naopak necítí nějakou nejistotu, když bych já odcházela.“*

S předchozí subkategorií souvisí i ***intenzivnější vztah partnera*** participantek (n = 5; CH3, CH5, PED2, UM1, UM3) ***s dětmi***, který ženy ve srovnání s pozorovaným okolím subjektivně hodnotí jako hlubší. Partner kromě toho, že se podílí na péči a výchově děti, se dětem věnuje i v rámci volnočasových aktivit a zájmů.

UM1: *„Ono to má paradoxně i svoje klady, když jsem právě tvořila habilitaci, tak se mnou nebylo nic pod dva roky, ani o dovolený... A oni se hodně naučili být spolu se synem, což vlastně předtím pořád maminka, maminka… Spolu chodí na kulečník, spolu jedou minimálně jednou ročně na prodloužený víkend. Naučili se být víc spolu být tím, že já jsem vlastně fakt jako nemohla.“*

Participantky (např. JAZ2, UM1, UM3) dále pozorují, že ačkoliv se svou rodinou netráví tolik času, kolik ženy v jejich okolí, tento ***společný čas*** je hodnocen jako ***kvalitněji prožitý***. Společné chvíle jsou pro všechny členy rodiny vzácné. Větší důraz je kladen na společné povídání a sdílení zážitků, tedy hodnoty duševní podstaty, než na stav domácnosti či materiální zázemí.

JAZ2: *„Ty děti se potom dostávají na první místo. Ne že by někdy nebylo něco kráceno, to jako tím, že jsem tady, tak určitě kráceny byly. Nebyly kráceny o to, že jsem si s nimi hrála a že jsem jim*

[82] V těchto oblastech jsme však v odpovědích participantek identifikovali pouze negativní dopady.

četla, ale jestli si myslíte, že když byste šla kolem skříně a takhle chytla, že tam každý druhý den umývám někde prach, tak to ne. Nebo že by každý víkend bylo perfektně napečeno, tak to ne, zas až taková matka jsem nebyla. My jsme si vždycky říkali, že je důležitější si s nimi hrát a povídat, byl to můj názor. Když oni jako přišli někam jinam a viděli, že to je trošku jiné, že to vypadá trochu jinak ten byt, ale zase si s nimi ta maminka nehrála. Oni pořád za mnou chodí a někdy je to spíš tak, že musíte mít čas kdykoliv to oni potřebují, když se potřebují vypovídat, že v té chvíli najednou neexistuje: ´teď zrovna píšu posudek.´"

Flexibilita pracovní doby je pro čtyři ženy (JAZ1, JAZ3, JAZ4, PED1) výhodou v rámci ***přizpůsobení se nárokům rodiny a domácnosti***.

JAZ4*: „… Já jsem si velmi dobře vědomá toho, že kdybych měla zaměstnání od 8 do 4, tak bych v době, kdy děti byly ve školce, buďto musela jet na poloviční úvazek, a nebo nepracovat vůbec, já to vidím naopak. Ta možnost zorganizovat si ten čas, že opravdu můžu pracovat doma, můžu pracovat večer. To je pro mě jako neuvěřitelná svoboda."*

Negativní dopady práce na další oblasti osobního života

Žádný volný čas pro sebe a upouštění od koníčků je subkategorií uváděnou implicitně i explicitně všemi participantkami. Obvykle až na výjimky (např. JAZ6) se jedná prvotní věc, ze které ženy kvůli povinnostem ustupují. Práce je hlavní náplní dne participantek, což dokládá i následující výrok: *„Všechno se motá jen kolem práce, první věcí, co ráno udělám, je otevření mailu a poslední věcí je opět e-mail "* (JAZ6). Participantky pracují i během rodičovské dovolené (např. LEG1, PED1, JAZ4), přes noci a víkendy (n = 12; CH5, CH6, JAZ1, JAZ3, JAZ4, LEG1, LEK1, PED4, PED5, PED6, UM1, UM2) a sdělují, že jim *„čas pro sebe nezbývá"* (n = 16; CH5, CH6, JAZ1, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ6, LEK1, PED2, PED4, PED5, PED6, S6, UM1, UM2, UM3).

CH5: *„Je to fakt náročný a je to záběr. Znamená to, že nevíte, co je rtěnka, co je řasenka, protože na to vám nezbývá čas. Za 10 minut, než se namaluju, tak můžu mít umytý nádobí a podobně … K holiči jdu, když už nevidím, cvičení a ty zájmy, volnočasové aktivity jdou úplně stranou."*

JAZ6: *„Protože fakt jsem v šoku z toho, že posledních pár měsíců trávím průměrně deset hodin denně v práci a přijdu domů a zase pracuji."*

LEK1: *„Práce mě omezuje určitě v tom, že nemám žádný svůj osobní život. Ráda bych si ještě zasportovala a přečetla nějaký knížky a místo toho si jdu ještě večer sednout k počítači a jdu dělat tu práci, kterou v práci nestíhám."*

Nedostatek spánku a únava jsou u devíti participantek (FIL1, CH5, PED6, S1, S3, S4, S6, UM1, UM2) zapříčiněné nadměrným stresem, zodpovědností a prací po večerech a o víkendech bez odpočinku a aktivní relaxace. Bludný kruh neustále se hromadících povinností, neustálé změny i nízké finanční ohodnocení a politika na principu „ukaž, co umíš" vede k únavě, chronickému stresu a rychlému vyčerpání, což má negativní vliv na zdraví participantek.

S4: *„Samozřejmě byly doby, kdy jsem dokázala tři dny pracovat i přes noc a pak se jeden den prospat a byla jsem zase fit. Teď to mám tak, že začínám být víc unavenější, že když jednu noc pracuju do 4 do rána a pak v 6 vstávám, tak potom ten druhý večer se potřebuju dospat, což jsem předtím nemívala až tak extrémně."*

UM1: *„Se spánkem mám opravdu problém. To jako… když se dostanu přes 6 hodin, tak jsem ráda a není, že bych byla nespavec. Já bych normálně klidně těch 8 hodin spala, ale prostě to nestíhám, všechno už se nedá."*

Zdravotní důsledky velkého pracovního vytížení se výrazněji projevují u deseti participantek (FIL1, CH5, CH6, JAZ3, PED5, PED6, S6, UM1, UM2, UM3). Je zmiňován nezdravý životní styl, snížená imunita, vysoké nemocnost a nedolečování nemocí (např. PED6, UM1, UM2), problémy s krční páteří (např. UM3), obezitou (např. FIL1), noční běsy (např. CH5), nadměrná unavitelnost (např. S6), či psychické rozlady vlivem nároků akademické profese i špatných vztahů na pracovišti.

FIL1: *„Určitě mě to asi změnilo, hlavně psychicky, protože jsem vyčerpaná, jsem agresivnější, jsem choleričtější, jsem víc emocionální, jsem labilnější…"*

PED6: *„Myslím si, že mě profese limituje zdravotně, protože jsem za těch pět let opravdu pocítila, že se mi to projevuje na zdraví. Když se bavíme s holkama z práce, tak zjišťujeme, že některá nemůže spát, některá naopak usne kdekoliv, protože už je tak unavená… Třeba nemám čas si jít zasportovat, protože prostě člověk už je potom tak unavený, že i když by chtěl, tak se svalí někde doma…"*

UM2: *„Často mám dlouhodobý spánkový deficit, tak už prostě nemůžu, že si říkám, že už to tělo bude kolabovat. Chválabohu zatím klepu, zatím ne."*

UM3: *„Šlo to potom už i ruku v ruce s tou zdravotní stránkou, že možná už jsem byla taková vyčerpaná nebo jsem byla nemocná, vždycky mě trápily problémy s krční páteří samozřejmě, jak člověk u toho dlouho sedí, a to byla teda jasná odezva, že už to není jenom, že to ten partner říká, ale že když to člověk vidí sám na sobě... že všechno má mít svoji rozumnou míru."*

„Rodina dostane na frak" uvádí participantka S6, čímž ilustruje další s vysokou četností uváděnou subkategorii ***upozadění rodiny*** (n = 10; CH3, CH4, CH5, CH6, JAZ1, JAZ2, JAZ4,

JAZ5, LEG1 UM1). Některé participantky pociťují především ***negativní dopad na rodičovské povinnosti*** (FIL1, CH3, CH5, UM1). Participantky často s emočním pohnutím popisují výčitky vůči dítěti, nebo také reakce samotných dětí, např. *„maminko, já nechci skončit jako ty!“* nebo *„maminko, já tě vidím jenom zezadu.“* Skloubení akademické profesní dráhy s rodičovstvím považují vůbec za nejnáročnější životní období. U všech participantek majících děti se jedná o velmi pečlivé matky, které se souběžně s velkým nasazením věnovaly dítěti a profesním povinnostem na úkor partnerského života a osobního volna. Participantky často hovoří o zkracování rodičovské dovolené (např. FIL1) i čase stráveném s dítětem na pracovišti (např. CH3, CH5).

CH5: *„Mám s dítětem velmi pěkný vztah, ale na druhou stranu vidím, že moje dítě taky teď dělalo doktorát a teď se na to vyfláklo se slovy: ´maminko, já nechci skončit jako ty.´ V tomhletom jsme asi nebyli nejlepším vzorem… Rozhodla se, že bude žít jinak a může to být i reakce na tohle neustálé pracování.“*

UM1: *„Ježíš, to bylo hrozný, jak on byl menší, jsme se přestěhovali tady do tohohle bytu, kde teď jsme… A já vlastně mám ten počítač tak, že sedím zády ke dveřím do jeho pokoje... A to jsem teda hluboce zpytovala své svědomí, když jednou pravil: ´Mami, já tě vidím zezadu akorát z toho, jak vždycky sedíš u toho počítače.´ Tak to bylo blbý jako. To jsem si teda říkala kurník, to není zrovna dobrý model, ale jako je prostě zvyklej. A on se celkem přizpůsobil, on vidí, že my s manželem pracujeme i doma a on teda taky pracuje.“*

Upozadění rodiny ve smyslu ***domácích povinností*** uvádí explicitně 5 participantek (FIL1, CH5, JAZ2, S6, UM3) a participantka CH5 doslovně *„není uvařeno ani uklizeno.“*

UM3: *„V negativním světle vidím to, že v životě nebudu mít doma uklizeno, že asi nikdy v životě nezmizí věci z koše na prádlo a že prostě nikdy nebude taková ta hezká domácnost, nebo co si pod tím vždycky představuju. No ale jako partner je úžasný, protože řekl, že to pochopil a přežije, nebo to uklidí…“*

„Je mi skoro 40 a ještě nemám děti“ se aktuálně týká dvou participantek, jejichž osud i hodnotová orientace se liší. Obě dvě potkaly svého partnera již ve zralém věku střední dospělosti (viz subkategorie *Problémy s výběrem partnera*). Participantka JAZ7 se o dítě s partnerem již neúspěšně pokoušejí, zatímco participantka JAZ6, jejíž hodnotová orientace je více individualistická, si tuto možnost teprve začíná připouštět. Obě dvě jsou však aktuálně konfrontovány se skutečností, že šance mít úplnou rodinu s věkem slábne.

JAZ6: *„A najednou v 37 rocích, což mě celý život netrápilo, o tom začínám přemýšlet a je to únavné. Nikdy jsem s touto částí života nepočítala, nikdy jsem to neměla nějak naservírované a najednou si to od té dovolené, kde jsem konečně měla čas po letech přemýšlet, uvědomuji … nikdy*

jsem nebyla typ, co by se otáčel za dětmi v kočárku a najednou vidím, že to dělám. A najednou je ten život v tomto, já to nazvu limitující, protože mám pocit, že dřív, když jsem se tím nezaobírala, tak jsem to v hlavě neměla a bylo mi v podstatě dobře. A najednou to tam mám a neumím se s tím vypořádat. Když jsem byla ty 4 roky sama, tak mě děti ani nenapadly. Takže já jsem opravdu byla takový nemateřský typ a najednou zjišťuji, opravdu na stará kolena, že je možná škoda, že ty děti nemám. A to je najednou, fakt na stará kolena člověk zjistí, že z toho fakt bude mít depresi...“

Žádný čas na přátele je implicitně vyjadřují všechny participantky, explicitně jej zdůrazňuje deset participantek (FYZ1, CH1, CH2, CH5, JAZ3, JAZ6, PED1, S1, S4, S6). Čas s přáteli podobně jako vlastní volný čas je obětován profesní dráze jako první.

FIL1: *„Přátelé od vás vždycky něco chtějí, a když jim nemáte co nabídnout, když na ně nemáte čas, když máte tu rodinu, tak třeba jsou kamarádi, kteří nemají vůbec zájem vidět malou nebo prostě vidět mě, když se potkáme v Olomouci na chodníku, tak radši přejdou na druhou stranu za poslední rok.“*

8.4.3 Zásahy partnerského vztahu do profesního života

Do **třetího okruhu obsahové analýzy** spadají subkategorie popsané v rámci druhého a šestého výzkumného cíle, tedy pozitivní a negativní aspekty partnerské spokojenosti související s profesním životem a především postoje a role partnera ve slaďování životních oblastí. Proto tento výzkumný okruh pojímáme spíše jako sumarizaci postojů participantek a strategií zvládání dopadů osobních událostí do sféry práce.

Pozitivní nebo minimální dopady partnerského vztahu na profesi

Dopad kvality partnerského vztahu na profesi je u participantek převážně pozitivní. Dvacet dva participantek vnímá především kladný přínos partnerství pro jejich profesi. Sedm žen (FYZ1, CH2, CH4, CH5, JAZ5, PED4, S2) dokonce zdůrazňuje ***minimální pociťované limity*** ze strany partnera.

Vzájemnou podmíněnost spokojenosti v partnerství a v profesi ovšem pouze v pozitivním směru uvádí devatenáct participantek (FYZ1, CH1, CH2, CH3, CH4, CH5, CH6, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ7, LEG1, PED3, PED6, S2, S4, S5, S6, UM2, UM3). Partnerská spokojenost a kvalitní zázemí v partnerském vztahu ženám umožňuje větší výdrž a vytrvalost (např. JAZ7, S1, S2, S5, S6), méně rozptýlení a více soustředění a koncentrace na práci (např. CH1, CH5, JAZ7).

CH3*: „Pokud je člověk spokojený v partnerském vztahu, tak je spokojený i v práci. To, jestli musím řešit, že zůstanu v práci dýl a manžel na mě bude žárlit, bude mě hlídat nebo něco takovýho, tak to se projeví potom na té práci určitě… myslím si, že tohleto spolu souvisí.“*

JAZ7: *„Spokojenost v partnerském vztahu znamená klid, lepší a větší soustředění na práci, větší motivaci k tomu něco dokázat. Představa, že o víkendu jedeme na výlet, znamená, že člověk má chuť dokončit ty věci zavčas a přemoct se, aby si pak mohl užít víkend s partnerem…“*

Sedm žen (FIL1, CH6, JAZ2, PED1, PED2, S3, S6) hovoří doslova o ***kompenzaci osobní krize v seberealizaci*** na pracovišti. Uvedené participantky uvádějí paradoxní pozitivní podmínění v době partnerské krize, nebo jiných negativních událostí v osobním životě. U participantky JAZ2 je tato tendence vyjádřena implicitně. V partnerství se cítí svazována, ovšem v práci je „*jako doma“*. Participantka FIL1 je zase aktuálně vystavena obtížné situaci týkající se zdraví jejího dítěte. Práce, včetně jejích negativních aspektů, jí pomáhá se od této situace krátkodobě emočně odpoutat.

FIL1: *„Momentálně je pro mě poměrně důležité i z hlediska psychické stability odpoutání se od mateřských povinností a těžké situace s dítětem právě prací. I když si zbytek rodiny myslí, že jsem ufo…“*

S3: *„Mně se to podmiňuje spíše paradoxně, když nejsem úplně spokojená ve vztahu, tak jsem o to milejší a vstřícnější v práci. Jako bych si to kompenzovala…“*

S6: *„Když jsem teď spokojená v partnerství, tak je to samozřejmě plus, že mám větší výdrž vzhledem k zátěži v práci. Když jsem nebyla spokojená v partnerském vztahu při té naší krizi, tak mě zase držela ta práce. Myslím si tedy, že se to negativně nepromítá.“*

Snaha být profesionální a ***oddělit od sebe obě oblasti*** v případě negativního vlivu partnerského vztahu uvádí devět participantek (FIL1, JAZ1, JAZ2, LEK1, PED1, PED2, PED4, PED5, UM1).

JAZ1: *„Je pravda, že někdy člověk vyjde z domu a není vám zrovna dvakrát, když se něco nezadaří, nedomluvíte se …, ale myslím si, že se mi daří to tady opravdu s tím, než vylezu do toho 4. patra to ze sebe tak nějak setřepat a tady se snažím být jako profesionál. Myslím si, že studenty moc najímá, jestli jsme se zrovna doma pohádali nebo ne, ale chtějí se prostě naučit to, co se naučit mají.“*

PED4: *„Pokud člověk má nějaké náročnější jakoby období v tom vztahu, tak může se to projevit, ale u mě to není takové, že bych to neuměla zvládnout. Nebo snažím se nepřenášet to do profese.“*

Negativní dopady partnerského vztahu na profesi

Negativní dopad kvality partnerského vztahu na vykonávání akademické profese pociťuje 10 participantek (CH1, CH4, CH6, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ6, JAZ7, PED1, S1, S4) ovšem v různé míře, od dlouhotrvajícího pocitu ***omezení ve volnosti*** (např. JAZ2) až po občasný pocit nutnosti brát ohled na partnera (např. S1).

JAZ2: *„No někdy bych potřebovala možná trochu víc volnosti. Ne, že by mi někdo něco zakazoval, ale někdy bych měla prostě takovou chuť si někam zajít nebo tak. Možná už jenom to, že říkám: ´jedu tam a tam.´ Asi bych potřebovala se stýkat víc s přáteli. Takže v tomto možná jo, ale asi je to dáno mou povahou, takovou trochu volnomyšlenkářskou.“*

Ohledy na partnera a rodinu omezují participantky (n = 10; CH1, JAZ4, JAZ6, JAZ7, PED1, S1, S4) především ***v rámci profesního plánování***. Ženy se setkávají s pocity ukotvení na jednom místě (např. JAZ6, S1) a nutností volit mezi partnerem a přáteli (PED1, S1, S4). Participantka JAZ7 zase vnímá nutnost mít na paměti partnerovy aktivity.

JAZ6: *„Limituje mě to tedy v tom smyslu, že jsem měla pocit, že mě někdo ukotvil ve Zlíně. Ale najednou po tom doktorátu tu byl on, partner a už to nešlo tak, jak to šlo předtím.“*

Přizpůsobení vlastní práce práci partnera, která je psychicky či časově náročnější než práce ženy, uvádějí 4 participantky (CH6, JAZ3, JAZ4, PED1).

JAZ4: *„Limituje mě spíš ta manželova profese, protože on opravdu nepřekročí stín těch omezení, která z jeho práce vyplývají. Jakože já opravdu můžu začít s tou svou prací, až když on skončí se svou prací. Takže potom toho času je málo, no.“*

CH6: *„No jako když bych to řekla natvrdo, tak jedině asi jako v tý práci, protože tím, že on je vytíženej opravdu strašně moc, tak já si to dovolit nemůžu.“*

8.4.4 Dopady jiných osobních záležitostí do profesního života

Pozitivní nebo nulový dopad na profesi mají především strategie, které participantkám pomáhají v efektivním zvládnutí akademické profese[83], a sociální podpůrné sítě včetně pozitivních rolí partnera, či i samotná přítomnost dětí. To má dopad na lepší ***organizaci času a jeho efektivní využití***.

UM3: *„S těmi dětmi to člověk musí organizovat trošku jinak a možná je to paradoxně i jednodušší. Nebo možná kdybych to měla říct konkrétně, tak třeba dřív, než jsem se dostala do nějaké činnosti, než jsem navázala na něco, tak mně to trvalo delší dobu. Teďka třeba vím, že mám hlídání na dvě hodiny, a že se musím od začátku od té první minuty, jak k tomu usednu, začít soustředit a začít pracovat. Možná i efektivnější využívání času nebo třeba i těch přesunů nebo když dělám něco kolem dětí, tak to nebrání tomu, abych si postupně i přemýšlela o nějakých těch pracovních činnostech… Možná jsem začala víc přemýšlet o tom, jak využít každou chvilku.“*

Mezi negativní dopady osobních záležitostí na profesi patří například ***psychická nepohoda a omezení profesní činnosti v důsledku nemoci dětí***. To se týká deseti participantek (FIL1, FYZ1, CH3, CH6, JAZ2, JAZ3, LEG1, LEK1, PED2, S6). V případě tří participantek (FIL1, CH6, PED2) se dokonce jedná o chronické či jinak závažné onemocnění s dopadem do všech oblastí života, které vyžaduje dlouhodobé vyrovnávání a reorganizaci dosavadního profesního života zásadnějším způsobem.

PED2: *„Tady vznikl jako problém, že ze zdravého dítěte už zdravé dítě není, takže mě je jedno, co se děje v práci, mně je jedno, co se děje v partnerském životě, co se děje v okolí, pro mně je důležité to dítě.“*

[83] Strategie zvládání jsou popsány v rámci obsahové analýzy pátého výzkumného cíle.

Kromě nemoci dítěte se do efektivity práce a jejího kvalitního zvládání promítá samotná přítomnost dítěte, ať už v důsledku péče, která je náročná podle individuality dítěte (např. UM2), zabezpečení dítěte ve smyslu přípravy dítěte do školy (např. CH3, UM2), zajištění dojíždění (např. LEG1), nebo větší zodpovědnosti a strachu o dítě (JAZ4). Kromě participantky UM3 všechny ženy mající děti hovoří o ***klesající pracovní vitalitě v důsledku rodičovství*** a „zbrždění vědecké dráhy". S věkem dětí však dopady na profesi ustupují a naopak sílí tendence zaměřovat se na profesní oblast.

DRUHÁ ÚROVEŇ ANALÝZY

8.4.5 Konflikt rodina - práce (FWC) a konflikt práce – rodina (WFC)

Srovnáme-li dopady práce na osobní život participantek a osobního života na práci uvedené v rozhovorech, zjistíme, že většina participantek (n = 24; FYZ1, CH1, CH2, CH3, CH4, CH5, JAZ1, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ7, LEG1, LEK1, PED1, PED3, PED4, PED5, PED6, S2, S5, S6, UM1, UM2, UM) zdůrazňuje pozitivní dopad osobního, tedy rodinného a partnerského života na práci, než by tomu bylo obráceně.

Konflikt rodina – práce **(HS ≥ 20)**[84] (FWC) ve zvýšené míře zažívá devět participantek (FIL1, LEK1, S4, CH6, PED2, CH2, JAZ2, JAZ 7, JAZ6)[85]. U všech jmenovaných žen je možné i vysvětlení na základě dat získaných kvalitativní analýzou. Participantky FIL1, CH6, PED2 jsou aktuálně zatíženy *zhoršeným zdravotním stavem dítěte*. Participantky LEK1[86], CH1 a CH2 mají *malé děti*. Participantku JAZ7 aktuálně tíží nemožnost otěhotnět. U žen S4, CH6, JAZ2, JAZ6 jsou zmiňovány *nároky partnera na společný volný čas, pocit závazků vůči partnerovi* (nemožnost výjezdu na stáže, či přijetí zajímavější pracovní nabídky v zahraničí), *nepochopení partnerem* a *nepřijetí profesního úspěchu partnerem*. Současně u všech čtyř žen je na kvalitativní úrovni sdělení přítomná vysoká míra *individualismu* a *volnomyšlenkářství*.

Partnerská či jiná krize v osobním životě se u participantek projevila ***subjektivně vnímanou menší spokojenosti se životem***. Výrazné negativní prožívání osobních krizí souvisí s dominantní prioritou většiny žen v partnerství a rodičovství (n = 31). Některé ženy ale měly v době partnerské krize větší tendenci klást *prioritu na pracovní cíle* a více *vnímaly úspěchy v oblasti profese* (viz subkategorie *Kompenzace partnerské krize v seberealizaci*), ačkoliv sdělovaly *větší únavu* a již zmíněnou nižší míru psychické a emoční pohody (např. CH6, JAZ2, PED1, PED2, S3, v minulosti i JAZ6, JAZ7, S6). Pokud však bylo ohroženo zdraví dítěte, efektivita práce naopak subjektivně výrazně klesala, ačkoliv participantky volí zaměstnání jako krátkodobý únik před touto

[84] Měřeno škálou konfliktu rodina – práce (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996).
[85] Seřazeno sestupně podle dosažených skórů viz **Příloha 6**.
[86] Participantka LEK1 již na plný úvazek pracuje, o dítě pečuje střídavě s paní na hlídání.

nepříjemnou událostí (např. FIL1, CH6, PED2). Na základě zkušeností participantek lze konstatovat, že je tato strategie z krátkodobého hlediska poměrně efektivní, neboť pro ženy představuje alespoň částečné emoční zklidnění a odpočinutí. Z obecnější a dlouhodobější perspektivy se však k psychickým dopadům nadměrné osobní zátěže přidává vliv nároků, neustálých změn a konfliktních situací z pracovního prostředí, což psychickou pohodu participantek ještě ve větší míře nabourává. Nízká efektivita práce, únava, nízká životní spokojenost a zdravotní komplikace jsou pak popisovanými důsledky této nepříznivé kombinace.

Konflikt práce – rodina **(HS ≥ 20)**[87] (WFC) je ve zvýšené míře přítomen u patnácti participantek (PED6, PED4, S6, UM2, FIL1, UM3, JAZ5, JAZ6, LEK1, S3, S5, S4, UM1, JAZ7, CH5)[88]. Jak už bylo popsáno v rámci třetího výzkumného cíle, jedná se o ženy vykazující výrazné profesní zatížení i na úrovni kvalitativního zpracování dat.

Nároky práce a dlouhodobá pracovní nespokojenost způsobuje větší únavu, pocity zahlcení, menší radostnost a celkové snížení fyzické a psychické kondice participantek, což má v tomto směru negativní dopad na spokojenost v rodinném a partnerském životě (především FIL1, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEK1, PED6, S4, S5, S6, UM1, UM2)[89]. Konflikt práce – rodina tedy představuje zátěžový faktor pro vztah partnerů. Na druhé straně je ale konflikt WFC spojován s kognitivním přehodnocováním priorit ve prospěch rodiny, času s partnerem, zdraví, volného času a odpočinku, čímž naopak ke spokojenosti v osobním životě přispívá.

V případě profesního zatížení existuje u všech žen oblast života, která je *upozaďovaná*. *Oblast přátel* a širší sociální síť jde stranou téměř u všech participantek. Toto téma nejvíce postihuje participantky, které zatím nemají děti (JAZ6, JAZ7, PED4, S1, S4). *Nedostatek volného času, času na zájmy a „času pro sebe“* trápí zejména osmnáct participantek (FIL1, FYZ1, CH1, CH2, CH4, CH5, JAZ1, JAZ3, JAZ4, LEG1, LEK1, PED1, PED3, PED5, S5, S6, UM1, UM2), které buď mají malé dětí a v součinnosti s postupným vstupem do práce prožívají období náročné na slaďování obou oblastí, nebo jsou významně pracovně zatížené i v souvislosti se stupněm své kvalifikace a délkou praxe (např. CH5, LEK1, S6, UM1, UM2). *Nedostatečný čas pro partnera a jeho upozaďování* opět pociťují především matky malých dětí, nebo významně pracovně vytížené ženy (JAZ5, PED6, UM3). S menším důrazem je zmiňováno upozaďování *ženské role a „perfektního“ úklidu domácnosti* (např. JAZ2, CH3, CH5, S6, UM3). *Ustupování profesní role*

[87] Měřeno škálou konfliktu práce - rodina (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996).
[88] Viz **Příloha 6**.
[89] Kvantitativně se tento dopad projevuje ve snížení skóru v DAS – viz druhý výzkumný cíl. Participantky v rámci kategorizace participantek podle míry partnerského přizpůsobení ve většině vykazují střední partnerské přizpůsobení, ačkoliv jsou ve vztahu s partnerem spokojené. Ukázalo se, že je tento trend způsoben především přítomností aspektu *Zahlcení prací*, který souvisí s nižší sdělovanou psychickou pohodou participantek.

zmiňují dvě participantky (CH6, PED2) v důsledku negativních událostí v rodinném životě a konfliktu rodina – práce.

Pokud jsou dopady a konflikty rolí oboustranné, což například znamená, že nastane situace, kdy působí negativní aspekty profesní spokojenosti včetně profesního zahlcení na jedné straně a žena má současné malé nebo nemocné dítě vyžadující větší pozornost na druhé straně, buduje participantka tzv. ***hierarchii ústupků***. Nejdříve jdou stranou širší sociální přátelské vazby, téměř současně žena omezuje vlastní osobní čas, různorodost svých zájmů a volnočasových aktivit. Omezení se projevují i v partnerském životě, který ustupuje rodinnému životu. Pracovní život ženy se přizpůsobuje času, který je nutný věnovat dětem. Tuto posloupnost ilustruje obrázek 4.

Pořadí a směr těchto ústupků není dán pouze životními prioritami participantek, ale také dalšími faktory, jako např. zodpovědností vzhledem k plnění povinností[90], obdobím života apod. V okamžiku, kdy se děti začínají osamostatňovat, zpravila kolem dospívání, žena opět začíná klást větší důraz na profesní cíle a v osobní sféře pak na partnerský vztah, což se projevuje v rostoucí míře společně tráveného času a počtu koníčků. „Hierarchie ústupků“ se vyskytovala u všech žen v obdobích náročných na skloubení profesní role a role matky a partnerky kromě participantek JAZ6 a JAZ2, u nichž byl osobní čas na zájmy a koníčky o pozici výše než čas na partnera.

Obr. 4: Hierarchie ústupků

[90] Partnerský vztah je spolu s dětmi pro většinu žen prioritou, je však ženami mnohem více upozaďovaný právě v důsledku pocitu zodpovědnosti k plnění povinností a nutnosti materiálně zabezpečit rodinu.

8.4.6 Kvantitativní ověření předpokladů formulovaných na základě kvalitativní analýzy dat

Zaměřili jsme se na statistické ověření předpokládaného vztahu mezi **mírou partnerského přizpůsobení a existencí rolových konfliktů práce-rodina a rodina-práce**. Naše předpoklady byly:

7) Pracovní nároky zasahující do osobního času participantek (WFC) nebudou mít statisticky signifikantní vliv na míru partnerského přizpůsobení participantek.
8) Přítomnost rodinných a partnerských problémů, které ovlivňují efektivitu práce (FWC), bude mít na partnerské přizpůsobení signifikantní vliv.

Tyto předpoklady byly **ověřeny a potvrzeny** v rámci druhého výzkumného cíle v podkapitole Kvantitativní ověření předpokladů formulovaných na základě kvalitativní analýzy dat.

Zjišťovali jsme také, zda **u žen s malými dětmi[91] mají rolový konflikt práce-rodina a rolový konflikt rodina-práce signifikantně negativní vliv na rovnováhu životních oblastí zjišťovanou škálou WLB žen s malými dětmi.** Naše předpoklady byly:

9) U žen s malými dětmi má konflikt hodnot práce-rodina (WFC) signifikantně negativní vliv na prožívanou rovnováhu životních oblastí.
10) U žen s malými dětmi konflikt rodina-práce (FWC), respektive mateřství-práce, významně zasahuje do rovnováhy životních oblastí.
11) U žen bez malých dětí nemají tyto konflikty tak významný vliv, jako u žen s malými dětmi.

Zajímalo nás také, zda a jak se projevuje **vliv feminních a maskulinních osobnostních charakteristik na vnik rolových konfliktů a prožívané rovnováhy životních oblastí.** Na základě kvalitativní analýzy jsme se rozhodli ověřit jeden předpoklad:

12) Ženy s typicky mužskými osobnostními charakteristikami budou signifikantně více vnímat vliv rolového konfliktu práce-rodina a budou méně spokojeny s rovnováhou životních oblastí, než ženy s typicky feminními osobnostními charakteristikami.

[91] Za „malé“ děti považujeme děti do školního věku, tedy do 6 let.

STATISTICKÉ OVĚŘENÍ VLIVU MATEŘSKÝCH POVINNOSTÍ NA SUBJEKTIVNÍ VNÍMÁNÍ ROVNOVÁHY ŽIVOTNÍCH OBLASTÍ

Kvalitativní analýza rozhovorů nám ukazuje, že ženy vnímají výrazné profesní nároky v období po rodičovské dovolené. Rozhodli jsme se proto ověřit, zda je u žen s malými dětmi nedostatek volného času a nárůst povinností spojen více s profesními nároky, které zasahují do rodinných povinností, a tedy s konfliktem práce-rodina, nebo zda participantky s malými dětmi více, než ženy bez malých dětí, pociťují, že rodičovské povinnosti, starost a péče o dítě má dopad na jejich pracovní výkon, a nedostatek času je tedy dán konfliktem rodina-práce (FWC).

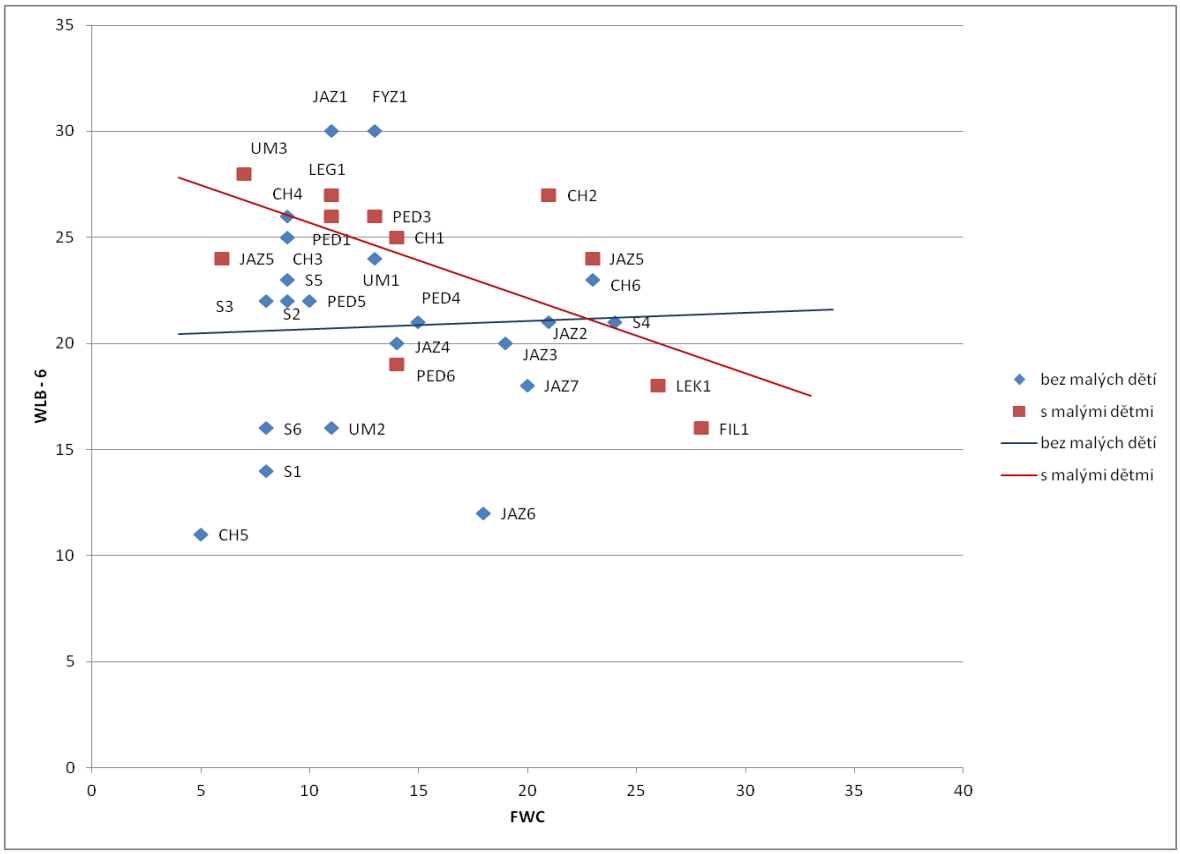
Statistický test potvrdil náš předpoklad odvozený na základě kvalitativní analýzy, že **u žen s malými dětmi se pocit nedostatku volného času vztahuje jak k nárokům profesním** ($r = -0{,}641$; $p<0{,}05$), které omezují osobní a rodinný život, **tak k nárokům rodiny,** které ženu omezují v profesním životě ($r = -0, 654$; $p<0{,}05$). V obou případech je tato závislost statisticky významná. U žen bez malých dětí je závislost proměnných menší, především u nároků ze strany rodiny (FWC). Znamená to, že u žen bez dětí do 6 let práce do osobního života zasahuje více, zatímco u žen s malými dětmi se projevují především nároky rodiny. Můžeme se domnívat, že jde přímo o povinnosti spojené s péčí o malé děti, což ženě brání v efektivnějším plnění pracovních povinností.

Tab. 13 Závislost pocitu nedostatečného množství času pro práci a sociální život na konfliktu práce-rodina (WFC) a na konfliktu rodina-práce (FWC) u skupiny žen s malými dětmi (N=11) a bez malých dětí (N=21)

			Konflikt práce-rodina	Konflikt rodina-práce
Rovnováha životních oblastí	ženy s malými dětmi	r	-,641	-,654
		p	**,033**	**,029**
	ženy bez malých dětí	r	-,426	,042
		p	,054	,856

Závislost pocitu nedostatku času pro práci a sociální život na konfliktu rodina-práce (FWC) znázorňuje graf 11. U participantek s malými dětmi spokojenost s rovnováhou životních oblastí měřená pomocí škály WLB-6 klesá úměrně s rostoucími nároky rodiny (FWC). U žen, které jsou bezdětné nebo mají děti starší 6 let, tento vztah nepozorujeme. Lze tedy konstatovat, že se nám potvrdil předpoklad náročnosti období s malými dětmi pro úspěšné skloubení rodinného, osobního a profesního života i v rámci statistických výpočtů.

Graf 11: Pocit dostatečného množství času pro práci a sociální život (WLB-6) u žen s malými dětmi (n=11) a bez malých dětí (n=21) v závislosti na konfliktu rodina práce (FWC)



KVANTITATIVNÍ OVĚŘENÍ VLIVU TYPICKY ŽENSKÝCH A TYPICKY MUŽSKÝCH VLASTNOSTÍ NA PROŽÍVANOU ROVNOVÁHU ŽIVOTNÍCH OBLASTÍ

Kvalitativní analýza nasvědčuje tomu, že narušení prožitku rovnováhy životních oblastí a vznik konfliktu rodina-práce bude přítomny zejména u žen s typicky mužskými vlastnostmi, tedy u žen v našem výzkumu spadajících do subkategorie *individualismus a volnomyšlenkářství*. Tento předpoklad se však **potvrdil pouze v rámci vztahu reálného vnímání sebe sama prostřednictvím typicky mužských vlastností a narušení rovnováhy životních oblastí** $r = -0{,}38$; $p < 0{,}05$) (viz Tab. 14).

Jedná se o jediný předpoklad, který lze z kvalitativní analýzy vyvodit. O tom, zda existují i jiné vztahy mezi maskulinitou, feminitou a androgynií a vznikem konfliktu práce-rodina a rodina-práce, jsme se přesvědčili prostřednictvím korelací mezi škálami BSRI a škálami zjišťujícími přítomnost těchto konfliktů u našich participantek. Naše zjištění se odvíjí od výsledků uvedených v tabulce 13.

- **U žen, které se charakterizují především specificky mužskými vlastnostmi, signifikantně klesá spokojenost s rovnováhou životních oblastí práce a sociálního života** (r = -0,38; p < 0,05), což může také znamenat, že „nemít čas“ je charakteristika typická pro ženy prezentující se především mužskými vlastnostmi.

- **U žen, které předpokládají, že je partner vnímá prostřednictvím typicky mužských vlastností, signifikantně klesá spokojenost s rovnováhou životních oblastí práce a sociálního života** (s pocitem dostatečného množství času pro práci a sociální život (r = -0,36; p < 0,05).

- **U žen, které chtějí být více maskulinní** (r = 0,38; p < 0,05) **či androgynní** (r = 0,49; p < 0,005)**, konflikt rodina-práce signifikantně roste**.

- **U žen, které mají pocit, že jejich partner vnímá především jejich typicky ženské vlastnosti, signifikantně klesají dopady rodinných povinností do pracovního života** (r = - 0,44; p < 0,05).

Tab. 14: Souvislost vnímání rovnováhy životních oblasti (WLB-6), vzniku konfliktu práce-rodina (WFC) a rodina-práce (FWC) (N=32)

BSRI		reálně M	reálně F	reálně A	ideálně M	ideálně F	ideálně A	Podle partnera M	Podle partnera F	Podle partnera A
WLB-6	r	-0,38	0,32	-0,44	-0,18	0,25	-0,35	-0,36	0,25	-0,32
	p	**,032**	,072	**,011**	,334	,167	,051	**,045**	,165	,078
WFC	r	0,12	-0,01	0,1	0,11	0,02	0,12	0,03	-0,08	0,17
	p	,497	,941	,596	,543	,925	,524	,863	,675	,355
FWC	r	0,05	-0,16	0,12	0,38	-0,32	0,49	0,11	-0,44	0,33
	p	,778	,367	,502	**,030**	,075	**,004**	,533	**,012**	,063

SHRNUTÍ

Výsledky uvedené v rámci čtvrtého výzkumného okruhu lze chápat jako sumarizaci dopadů aspektů partnerské a profesní spokojenosti popsaných v rámci druhého a třetího výzkumného okruhu. Čtvrtý výzkumný cíl proto na předchozí výzkumné okruhy logicky navazuje. Ukázalo se, že participantky častěji zmiňují především dopad negativních aspektů profesní spokojenosti na osobní život (n=24). Profesní zatížení a změny v akademickém prostředí se projevují především únavou (n=9), nedostatkem času na vlastní volnočasové aktivity i společné chvíle s partnerem (n=12), při dlouhodobém působení byly jmenovány i zdravotní komplikace (n=10). Největší obousměrné nároky jsou uváděny v souvislosti s nástupem po rodičovské dovolené. Skutečnost subjektivně vyššího vnímání nároků u žen s malými dětmi do 6 let byla potvrzena i statistickou cestou (WFC: $r = -0{,}641$; $p<0{,}05$), (FWC: $r = -0, 654$; $p<0{,}05$). Osobní pohoda a celková kvalita života však byla narušena především u žen s komplikacemi v osobním životě, nejvíce u participantek s nemocným dítětem (n=3). To je možné interpretovat i v souvislosti nastavených priorit participantek, kde navzdory velké tendenci k seberealizaci výrazně dominuje rodičovství a partnerství výrazně dominuje téměř u všech participantek (n=31). Potvrdil se předpoklad, že čím více jsou ženy v partnerství spokojené, tím v menší míře vnímají negativní dopady v profesním životě (viz druhá výzkumná otázka). Limity partnerství a jejich zásahy do profesního života na kvalitativní úrovni analýzy zmiňují především ženy více individualistické a s větší potřebou svobody (n=4). V našem výzkumném souboru se míra typicky mužských vlastností u žen signifikantně významně projevila pouze v narušení vnímané rovnováhy životních oblastí. Pokud dojde k městnání požadavků v práci i v osobním životě, ženy volí v závislosti na prioritách, osobnostních vlastnostech a dalších faktorech strategii ústupku, kdy zpravidla širší sociální vazby, vlastní volnočasové aktivity a často také partnerský vztah ustupuje do pozadí před profesními a rodičovskými povinnostmi.

8.5 Reflektovaný postoj partnera k profesi participantek a jeho role ve slaďování životních oblastí

Z metodologického hlediska je zpracování pátého výzkumného cíle ryze kvalitativní. Nejdříve je tedy systémem kategorií a subkategorií popsán **postoj partnera k ženině roli akademické pracovnice.**

Ukázalo se, že partner pomáhá ženě dvojím způsobem, především **aktivně** vlastním přičiněním ke zvládnutí participantčiny profese, jejího profesního zatížení a pracovního stresu, podílí se na běhu domácnosti a na péči o děti, přispívá ke zvýšení životní spokojenosti a kvality ženina života, zejména motivací k volnočasovým aktivitám a relaxaci. **Pasivnější** forma pomoci či podpory, pokud ji hodnotíme ve směru k ženě a jejímu zvládání profesních nároků a výše uvedených oblastí, se vztahuje k osobě partnera a k jeho pozitivnímu zvládání subjektivně vnímaných nevýhod vyplývajících z profese jeho partnerky (nedostatek společného volného času kvůli nestandardní pracovní době, nedostatečné zajištění komfortu v domácnosti kvůli profesnímu zatížený partnerky apod.). Tyto aspekty ovlivňují zvládání harmonizace osobního a profesního života sekundárně. V druhém analyzovaném okruhu jsou zachyceny **role, které partner zastává a kterými ženě pomáhá zvládat a regulovat pracovní činnost a skloubit ji s osobním životem.** V třetím výzkumném okruhu popisujeme **osobnostní nastavení partnera** a **jeho vlastní strategie,** s nimiž se s časovou náročností ženiny profese vyrovnává. Subkategorie *Partner jako osoba se stejnými hodnotami a budoucími cíli* a *Partner se smyslem pro humor* primárně popisují osobnostní rysy partnera a řadíme je tedy do třetího okruhu kvalitativní analýzy, kde jsou i uvedeny. Kvůli specifičtějšímu významu pro zvládání harmonizace osobního a profesního života jsou však současně zařazeny i do kategorií Psychicky podpůrná role partnera a Sociální role partnera (viz Obr. 5).

8.5.1 Akademická profese ženy a postoj partnera

Prvním okruhem analýzy, která se týkala role partnera v otázce participantčina úspěšného zvládnutí profesní dráhy a osobního života, byl **postoj partnera k její profesi.** Od postoje partnera k ženině profesi se odvíjí i další analyzovaný okruh, kterým je jeho role ve zvládání nároků profese a úspěšného skloubení práce a rodiny. Subkategorie získané analýzou byly rozděleny na základě jejich pozitivního či negativního hodnocení směrem k ženině akademické profesi[92].

[92] Subkategorie jsou rozděleny podle pozitivního nebo negativního hodnocení ve smyslu profese, nikoliv však podle významu pro spokojenost ženy – například subkategorie *„Měla bys zmírnit“* hodnotí působení profese jako negativní, v důsledku má však na ženu tento postoj partnera spíše pozitivní vliv, neboť pomáhá regulovat pracovní činnost participantky.

Většina účastnic výzkumu (n=28) hodnotí partnerův postoj k profesi jako převážně pozitivní, s respektem a pochopením. V těchto případech logicky převažují níže uvedené subkategorie popisující pozitivní formy postoje. U tří participantek je celkový postoj partnera vnímán spíše negativně v důsledku nepřijetí profesního úspěchu (JAZ2), partnerovy orientace na vlastní profesní dráhu s upozaděním participantčiných profesních ambicí (CH6) a v neposlední řadě subjektivně vnímané lhostejnosti a nepochopení ze strany partnera (PED2). Participantka JAZ6 vnímá pozitivní názor partnera na její profesi, ten je ale atakován participantčiným silným profesním zatížením, které má dopad i na její projev v partnerském životě ve smyslu dominance a nadměrné kontroly, což se setkává s nepochopením partnera.

Pozitivní postoj partnera k profesní roli ženy

Stěžejní pozitivní subkategorií je tolerantní postoj partnera popsaný níže. Dvě participantky (CH4, JAZ1) vnímají partnera jako spokojeného s jejich volným časem a profesním zatížením. Důvodem jsou partnerovy stejné či ještě větší pracovní nároky, které se do množství společně tráveného času rovněž promítají.

Tolerantní postoj je zastoupen v rozhovorech dvaceti čtyř participantek[93]. Představuje základ pozitivního postoje partnera k profesním nárokům partnerky, od něhož se další uvedené subkategorie odvíjejí. Tolerantní postoj partnera je současně jeden ze základních pozitivních aspektů partnerské a profesní spokojenosti participantek. Tolerance je vztažena jednak ke specifikám akademické profese globálně, ale i k nárokům, které nejvíce zasahují do partnerského, rodinného i osobního života, tzn. například k výjezdům na stáže (JAZ5), k udržování domácnosti (UM3: *„To pochopím a přežiju“*). Tolerance partnera je hodnocena i z hlediska intenzity (např. S6 - až sebezapření), projevuje se v chování partnera (např. PED4, UM1 – ústupky v partnerském, rodinném i vlastním pracovním životě), vede k podporování participantky v jejím profesním snažení a je oceňována zejména v období velkého profesního zatížení (např. S1). Tolerance partnera je popisovaná jako přirozená a autentická (např. PED6). V případech velkých profesních nároků u obou partnerů byla tolerance považována za vzájemnou (např. CH3). Tolerance je někdy vnímána jako samozřejmost, což si ženy uvědomují až při rozhovoru a dochází k poznatku, že by to tak být nemělo (např. S6).

CH5: *„Partner je tolerantní neustále. Nemáme doma naklizeno, nemá navařeno... jako snažím se, ale občas nezvládám, tak to on ustupuje, nebo třeba řeknu v sobotu o víkendu, potřebuju do práce, tak to bere jako fakt. Přijdu zítra o půlnoci nebo nepřijdu přes noc vůbec, potřebuju něco udělat…“*

[93] Včetně participantek, které reflektují partnerovu toleranci jen do určité míry (viz dále), či jiný postoj v negativní souvislosti s jejích prací. Tolerantní postoj partnera vnímají tyto participantky jako dominantní, tzn., že ve většině situací a po většinu času.

JAZ5: *„Nikdy jsem od něj neslyšela, že bych něco měla omezit nebo že bych měla zbrzdit pracovní tempo. Akorát když vidí, že jsem moc unavená, tak mě pošle spát, to je spíš asi dobré.“*

S6: *„Myslím si, že by byl se mnou častěji strašně rád, ale nikdy mi to nevyčítal tvrdě. Vždycky si vytvořil vlastní program… Já si to uvědomuju až při tomto rozhovoru, že vlastně je hodně tolerantní. Já sama nevím, jestli bych sama byla tak tolerantní vůči partnerovi, kdyby to bylo obráceně…“*

Pochopení vychází z partnerovy schopnosti vnímat participantčin systém priorit a její osobnostní nastavení ve smyslu potřeby seberealizace, profesního naplnění a vytrvalosti, která s plněním profesních nároků souvisí. To vystihuje výrok participantky CH3 týkající se hodnocení jejího profesního vytížení partnerem: *„Ty bys to doma stejně nevydržela.“* Pochopení partnerem registruje sedmnáct participantek (FIL1, FYZ1, CH2, CH3, CH4, CH5, JAZ6, JAZ7, LEK1, PED4, PED5, PED6, S1, S3, S5, UM2 UM3).

PED5: *„Manžel mě zná a vždycky mi říká ´I kdybych vyhrál, tak ty bys šla stejně do práce.´“*

Porozumění v důsledku vlastní zkušenosti je charakteristické chápavým postojem partnera jako subkategorie předchozí. V tomto případě k pochopení nároků partnerčiny profese a omezeného volného času přispívá i skutečnost, že partner má stejnou (CH1, CH3, CH4, CH5, JAZ1, JAZ6, JAZ7) či podobnou profesi (PED4), nebo profesi s obdobnou náročností (CH2, PED6, UM2). Podmínky nastavené v partnerském soužití vztahující se k množství společně tráveného volného času, rozdělení domácích povinností a péče o děti oběma partnerům dlouhodobě vyhovují. Výhodou těchto dvojic je už zmíněné snazší porozumění v důsledku velkého vhledu do ženiny situace (např. CH1, CH5, JAZ1, JAZ7), možnost pomoci v profesních rozhodnutích a podpora v jejich realizaci (např. CH1, CH4, JAZ6) a v neposlední řadě schopnost vážit si inteligence, vzdělání ženy i jejich profesních úspěchů (JAZ7, UM1).

PED6: *„Partner je stejně vytížený jako já. Takže s tím nemá problém, není ten čekající manžel, který by o půl 4 byl nespokojený, protože manželka přijde domů až v 7 nebo v 8. Ale to si myslím, že je ten hlavní důvod.“*

Negativní postoj partnera k profesní roli ženy

Negativní postoj k ženině profesi není vždy motivován pouze nesouhlasem s partnerčinou profesí kvůli vlastním potřebám na straně muže. Většina nesouhlasných postojů partnera (n =15) je naopak způsobena tendencí ženu chránit. Muž tedy funguje jako vnější usměrňující „brzda“ proti přepracování, která koriguje ženinu nadměrnou aktivitu, jak bude popsáno v dalších výsledcích věnujících se roli partnera ve zvládání dvojí role ženy (viz také subkategorie *„Měla bys zmírnit!“*). Znamená to, že nesouhlas partnera s přepínáním se, s prací po večerech, víkendech a dovolených

může nabývat pozitivního efektu na ženinu spokojenost v partnerství, v profesi, či snad v oblasti zdraví a duševní hygieny. Výraznější aktuální projevy nesouhlasu zapříčiněné nepochopením ženy ze strany partnera jsou uvedeny v odpovědích čtyř žen (CH6, JAZ2, JAZ4, PED2).

Vůbec nejfrekventovanější subkategorie ***„Měla bys zmírnit!“*** charakterizuje negativní postoj partnera motivovaný obavou o zdravotní stav ženy, která je vystavena četným nárokům akademické činnosti. Jak už bylo uvedeno výše, tato upozorňování ze strany partnera jsou vnímána jako zpětná vazba na ženino chování a fungují jako regulátor nezdravého způsobu života souvisejícího s prací, tedy napomáhají zvládnutí konfliktu práce – rodina. Subkategorie je obsažena v rozhovorech 15 participantek (CH1, CH3, JAZ6, LEG1, LEK1, PED5, S1, S2, S3, S4, S5, S6, UM1, UM2, UM3). Forma projevení nesouhlasu partnerem je různá. Může jít o prosté komentování situace (S2), udělované rady (PED5) a doporučení, např. *„Běž spát!“* (JAZ5). V krajních případech jsou muži nuceni nutkavé tendence ženy zahlcovat se prací (např. i v době společných dovolených) kritizovat a řešit je i velmi radikálním způsobem: *„Pokud to nezměníš, tak se rozejdeme“*, který je však ženami reflektován jako přiměřený a potřebný pro vymezení hranic osobního a pracovního života.

Ženy zahrnuté do předchozí kategorie současně poukazují na ***podporu a toleranci*** ze strany partnera, ale jen ***do určité míry*** (CH1, PED2, S1, S2, S4, S5, UM1, UM2). V obdobích spojených s většími nároky profese (psaní posudků k diplomovým pracím, vlastní tvůrčí činnost na publikačních výstupech a kvalifikačních pracích, grantová činnost aj.) je činnost žen ze strany partnerů více omezována a kritizována, obzvláště je-li situace dlouhotrvající a pokud výrazným způsobem zasahuje do osobního života rodiny:

CH1: *„Co už mu pak třeba vadilo, tak to bylo to období, kdy jsem opravdu musela jakoby pracovat od rána, že to bylo takové pracovně náročnější období, že pak už jsem nestíhala nic dalšího, jenom jsem byla unavená. A to už se mu nelíbilo samozřejmě.“*

Dvě participantky poukazují na nutnost partnera zvyknout si na specifický charakter činnosti ženy akademického povolání. Participantka PED5 bojovala s ***počátečním nepochopením*** partnera zejména v úvodu akademické dráhy, neboť její předchozí činnost byla časově limitovaná, což bylo pro partnera přijatelnější. Participantka JAZ4 reflektovala obtížnější adaptaci svého partnera po ukončení rodičovské dovolené.

Participantka S4 v průběhu celého rozhovoru naznačuje ***nesouhlas partnera s prioritou pracovní oblasti*** a jeho tendenci *„být na prvním místě“*. Podobně i participantka JAZ6 reflektuje partnerovu touhu trávit se ženou více času, než je tomu aktuálně.

S4: *„Pro něj je důležité, abych se dokázala věnovat jemu, abych nedávala na první místo práci, ale aby na prvním místě byl on. To on očekává, a když tomu tak není, dá mi to velmi jasně najevo.“*

„Postoj hrdého muže“ popisuje jedna particiapantka. Participantka LEK1 charakterizuje svého partnera jako *„chlapa, který je přesvědčený, že musí zabezpečit a uživit svoji rodinu, a proto žena nemá zapotřebí pracovat po večerech.“*

Některé ženy (např. S5, FIL1, UM3) reflektují ***občasné narážky*** partnera na ženiny preference v profesi, či naopak zanedbávané oblasti především osobního a rodinného života v důsledku práce. Za těmito komentáři stojí především osobnostní nastavení partnera (pořádkumilovnost, či fixace na partnerku v oblasti volného času apod.).

UM3: *„Občas mi vyčte úklid… že bysme mohli mít doma větší pořádek, že jsme už dlouho doma neuklidili, nevysáli nebo jak dlouho už třeba chystáme úklid sklepa…asi pro někoho, kdo přichází zvnějšku a nemá představu té mojí pracovní vytíženosti, tak spíš asi proto, aby se nemusel cítit hloupě z hlediska nějakých obecných norem na nějaký pořádek nebo tak…“*

Tři ženy (CH6, PED2, JAZ4) pociťují ***nepochopení své profesní role ze strany partnera***, z toho jedna žena se v důsledku partnerova upřednostňování vlastní profesní dráhy cítí upozaďovaná a její potřeba seberealizace je frustrovaná (CH6). Častá nemocnost dítěte navíc této ženě nedovoluje věnovat se práci na plný úvazek, naopak participantce hrozí, že kvůli dvěma zmíněným aspektům bude muset akademickou dráhu zcela opustit. Partneři těchto tří žen o jejich profesi nejeví příliš velký zájem, nesdílejí s nimi pracovní problémy a jejich představa o ženině povolání je zkreslená: *„Tak to je dlouhotrvající konflikt. Já si myslím, že on má zkreslené představy o tom, co my tady děláme, že on to úplně neví, co já tady jako dělám, co je náplní. Protože on se na to neptal, takže on si myslí, že tady odučím, musím napsat nějaké články, možná tady něco dělám…“* (PED2). Participantky například trápí, že partner jejich profesi nebere dostatečně vážně a žena je ta, která se musí ve vztahu přizpůsobovat, protože ona *„si to vždycky může nějak zařídit!“*

Participantka JAZ2[94] pociťuje ***nepřijetí*** svého ***profesního úspěchu partnerem***, což ji vede k tendenci nemluvit o vlastních profesních úspěších a o své práci před partnerem: *„Pro něho asi není tak jednouché si zvyknout, že ono je to společensky hodnocené výš. Tak já nevím, jak to z pohledu muže pociťuje. Někdy jsem měla pocit, že mu to i vadí, že to třeba neříká, nedává najevo, ale viděla jsem, že mu to vadí, že s tím třeba bojuje. Vždycky jsem se snažila trošku se upozaďovat, nemluvit o tom tolik, to je pravda, že jsem se tohle naučila. Jako moc to neukazovat, že pracuju v akademické sféře. Jak se tím muži někde chlubí, tak já jsem opak.“* Profese pro tuto ženu představuje únik před nepříjemnými situacemi v partnerství.

[94] Postoj je zapříčiněn jednak z „vnějšku“ nepřijetím profese ženy ze strany jeho rodičů a také výměnou rolí, kdy se ze studentky stala v průběhu času úspěšná akademická pracovnice a docentka. Toto neporozumění vede ženu k tendenci upozaďovat vlastní úspěchy avůbec oblast práce před partnerem.

8.5.2 Role partnera ve slaďování životních oblastí

V druhém analyzovaném okruhu byly zachyceny **role, které partner zastává a kterými ženě pomáhá zvládat a regulovat pracovní činnost a skloubit ji s osobním životem.** Pro všechny participantky má jejich partner zásadní roli v tom, aby dokázaly úspěšně zvládnout různorodou a časově náročnou práci ve vědě a na univerzitách. Přispění partnera a jeho tolerantní postoj je takřka nezbytností zejména tam, kde jsou v rodině malé děti, děti často nebo chronicky nemocné, dále také v případech, kdy rodina nedisponuje dostatečnou podpůrnou sítí (např. babičky pomáhající s hlídáním dětí), i tehdy, když žena zastává více funkcí a její práce obsahuje vědeckou, manažerskou, administrativní i výukovou činnost. Přístup partnera k ženě, k její práci i k rodině je téměř tak důležitý, jako vlastní strategie ženy. Role partnera vychází z jeho postoje k profesnímu životu své partnerky. Z toho tedy vyplývá, že pokud partner zastává pozitivní postoj, nebo negativní postoj k profesi ženy, ale s pozitivním záměrem vůči k ženě popsaný v subkategorii *„Měla bys zmírnit“*, pak bude pozitivní i jeho role ve zvládání profese.

Partner přispívá ke zvládnutí nároků profese a rodinného života ve všech případech (N=32) na více rovinách. Například poskytuje nadhled a usměrňuje ženiny myšlenky a emoce svým flegmatičtějším postojem, současně ženu upozorňuje, pokud se přepíná a nemá dostatek odpočinku, přispívá ke zvýšení životní spokojenosti a kvality ženina života, zejména motivací k volnočasovým aktivitám a relaxaci. Podílí se také aktivně na chodu domácnosti a na péči o děti.

CH5*: „To je tak milion věcí, co mi v partnerství pomáhá. Nejvíc taková ta možnost si popovídat, protože tím, že on je chemik, tak ví, o čem mluví ten druhej a případně mu může dát nějakou radu. Člověk se pak podívá na ten problém z trochu jiného směru. Určitě je mi oporou, a ve všem. Já si s ním můžu popovídat o všem, o soukromém i o pracovním, no a vím, že se na něj můžu stoprocentně spolehnout.“*

Některé subkategorie popisující role partnera mají pro participantku význam psychicky podpůrný (*partner jako přítel a důvěrník*), kdy partner ženě poskytuje psychickou podporu, možnost sdílení, dává jí pocit bezpečí a jistoty a zvyšuje její pocit vlastní hodnoty v profesním životě. Psychicky instrumentální roli partnera lze interpretovat jako pocit jistoty, že partner pomůže v domácnosti, s dětmi či v odborných záležitostech. Partner přispívá ke zvládnutí dvojí role ženy také materiální (*partner jako živitel rodiny*) a instrumentální (*partner jako pomocník v domácnosti*) pomocí. Zjistili jsme, že partner do jisté míry ovlivňuje ženinu pracovní činnost ve smyslu povzbuzení či mírnění. Má tedy pro profesní roli ženy rovněž význam usměrňující (*partner jako regulátor činnosti*, *partner jako motivátor*). Sociální role partnera spočívá především v podpoře v relaxaci a v udržování psychohygieny participantky.

Některé role obsahují více významů, z nichž jeden je vždy dominantní. Dominantní význam role partnera pak určuje její zařazení v našem schématu (viz Obr. 5). *Partner jako*

pomocník v odborných věcech pro participantku například představuje zdroj psychické podpory, neboť se podílí na profesních rozhodnutích ženy, usnadňuje a urychluje pracovní činnost a současně se svou partnerkou tráví čas. Prioritní význam této role je však instrumentálně materiální pomoc tak, jak je zaznačeno v obrázku.

Všechny dosud uvedené subkategorie mají pozitivní psychický dopad. Role partnera znesnadňující harmonizaci osobního a profesního života souvisejí s jeho negativním postojem k profesi participantky, či s nepochopením, které ženy pociťují ze strany partnera (*upozaďující partner*). Přiřazení subkategorií k jednotlivým kategoriím a konkrétní aspekty, které subkategorie blíže vysvětlují, shrnujeme pro přehlednost v obrázku 5.

Subkategorie lze také uvést do souvislosti buď s oblastí práce (*partner jako pomocník v odborných a profesních záležitostech*), nebo rodiny (*partner jako rodič*). Jednotlivé role partnera se vzájemně doplňují a významově se překrývají.

KATEGORIE	SUBKATEGORIE	VYSVĚTLUJÍCÍ ASPEKTY
Psychicky podpůrná role partnera	Partner jako přítel a důvěrník	důvěra, sdílení
	Partner jako útočiště a zázemí	pocit jistoty a bezpečí
	Partner jako podpora	psychická podpora
	Partner jako osoba se stejnými hodnotami a budoucími cíli	pochopení, pocit sounáležitosti
	Oceňující partner	potvrzení vlastní hodnoty, uznání
Psychicky instrumentální podpora	Partner vycházející vstříc	vstřícnost partnera, pomoc se skloubením
	Partner jako spolehlivá jistota	spolehlivá pomoc partnera, opora
Instrumentálně materiální pomoc	Partner jako živitel rodiny	finanční jistota, umožnění seberealizace
	Partner jako pomocník v domácnosti	pomoc s domácími pracemi a vařením
	Partner jako dobrý otec	podíl na péči a výchově dětí
	Partner jako pomocník v odborných věcech	odborná pomoc, jistota v rozhodování
Usměrňující role partnera	Partner jako kritik	zpětná vazba
	Partner jako usměrňovatel	náhled, usměrnění stanovisek
	Partner jako motivátor	motivace, povzbuzení
Sociální role partnera	Partner na volný čas	uvolnění, odpočinek, společný čas
	Partner se smyslem pro humor	odreagování, zdroj energie
Harmonizaci znesnadňující role partnera	Nepodporující partner v důsledku nezvládnutí ženina úspěchu	malá podpora, nedostatečné sdílení, partnerská nespokojenost, únik do světa práce
	Upozaďující partner	frustrace potřeby seberealizace
	Partner nechápající problémy	pocit nepochopení

Obr. 5: Role partnera ve zvládání skloubení osobního a pracovního života ženy a jejich aspekty

Pozitivní role partnera (prvních pět kategorií na obr. 5) úzce souvisejí s jeho kladným postojem k profesi ženy. Shodně se proto 28 participantek vyjadřuje především k podpůrným rolím partnera popsaným podrobněji v rámci subkategorií níže.

Psychicky podpůrné role partnera[95]

Dvacet šest participantek (FIL1, FYZ1, CH1, CH3, CH4, CH5, CH6, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEG1, PED1, PED4, PED5, PED6, S1, S2, S4, S5, S6, UM1, UM2) se o svém partnerovi explicitně vyjadřuje jako o ***nejbližším příteli a důvěrníkovi***. Hlavní společnou hodnotou je pro partnery tedy důvěra. Pro participantky je partner důležitý, protože s ním mohou vést otevřený rozhovor, mohou společně nést, sdílet a svěřovat se s těžkostmi i radostmi (např. FYZ1, JAZ1, JAZ3, PED6) a s tím, co je partnerům společné (např. JAZ1), protože pro ně má partner pochopení a jejich starostem rozumí.

JAZ1: *„Pro mě je podstatné to, že máte možnost přijít domů a říct někomu, jak se vám ten den dařilo a nedařilo. Že máte s někým děti a sdílíte s ním to, že s váma vyrůstají, takže to jsou takové ty každodenní věci…to by mi asi chybělo.“*

S6: *„Postrádala bych toho nejbližšího člověka, protože je spousta věcí, které nelze říct dětem, nejde říct kolegyním, rodičům, kamarádkám možná ano, ale je fakt, že manželovi říkám úplně všechno a často si říkám, že ho to i může zatěžovat, ty moje pracovní problémy. Já mu to vždycky všechno vyklopím a naučil se to poslouchat.“*

Pro dvanáct žen (FIL1, CH4, JAZ4, JAZ7, LEG1, PED1, PED4, S1, S4, S5, S6, UM1) představuje jejich ***partnerství útočiště a zázemí***. V něm nacházejí klid, pochopení, zázemí a pocit bezpečí (např. LEG1). Partnerství představuje pevný a stabilní středobod života těchto žen (např. JAZ4), kam přicházejí unavené a vypjaté z práce a nacházejí jistotu v podobě člověka, který s nimi jejich těžkosti sdílí, umožňuje je odreagovat a zmírňuje psychické napětí (např. UM1). Vědomí jistého zázemí, které je pro většinu žen prioritou, jim umožňuje překonat náročnější profesní období, pracovní těžkosti a nejistoty.

S4: *„Je to takový ten pocit toho domova… Samozřejmě můžeš mít psa, který tě bude vítat vždycky. Ale jako takové to, že když přijdu domů, tak je tam někdo, kdo na mě čeká a kdo si se mnou dá tu večeři a je rád, že mě uvidí.“*

Pozitivní postoj partnera je 25 participantkami (FIL1, FYZ1, CH1, CH3, CH4, CH5, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ7, LEG1, LEK1, PED1, PED4, PED5, PED6, S1, S2, S5, S6, UM1,

[95] Subkategorie *Partner jako osoba se stejnými hodnotami a budoucími cíli* je popsána v následujícím výzkumném okruhu.

UM2, UM3) pozorován v aktivní podpoře[96] partnera, která je autentická a přirozená (např. PED5) a vychází z partnerova pochopení a pocitu zázemí v partnerském vztahu (S5).

CH4: *„Můžu přijít s jakýmkoliv problémem, nemusím se obávat, že se setkám s nepochopením a nějakým způsobem, vždycky dojdeme k nějakému konsenzu, že vlastně si můžu nechat poradit a nemám pocit, že bych udělala něco špatně.“*

S5:*„Já potřebuju mít absolutně pevný zázemí ve vztahu, abych se tam mohla vracet, abych tam mohla mít oporu, aby mě ten můj muž jako fakt rozuměl a teprve potom můžu jít do té práce, bez toho bych to fakt nezvládla.“*

Partner je tolerantní (např. FYZ1), soucitný a empatický (S2, PED4), současně dodává ženě odvahu a povzbuzení (např. JAZ5, S5), je ohleduplný (např. UM2), je nejen soběstačný (např. PED4), ale pomáhá v domácnosti i v péči o děti (např. JAZ3, LEK1, UM2), či v profesních rozhodnutích a v odborných záležitostech (např. JAZ5, PED6, UM2) a i po finanční stránce (např. LEG1).

S5: *„Mám tak velkou podporu u manžela, takže bez manžela bych ten doktorát určitě ani nedostudovala, kdyby mně neřekl: ‚běž, stojí to za to.´“*

Podpora partnera je tedy různorodé povahy, instrumentální i psychické (např. LEG1, PED4, UM1).

PED4: *„Podpora je maximální, je oporou psychickou, ale i to, že mi prostě navaří nebo připraví večeři…nebo poradí i v odborných věcech jo, že o tom můžeme vzájemně podiskutovat.“*

Některé participantky (JAZ2, JAZ5, JAZ7, LEG1, LEK1, PED2, PED4, PED6, S5) hovoří o podpoře v náročných, krizových a kritických obdobích rodinného i profesního života, například při dopisování kvalifikačních prací, publikací, při narození dětí a v péči o malé a nemocné děti, v případě vlastní nemoci, většina se však shoduje na podpoře v každodenních běžných záležitostech (n=21). Dvě participantky (JAZ2) vnímají podporu partnera jako částečnou, neúplnou, či projevovanou pouze v náročnějších obdobích života, nikoliv však běžně a přirozeně. Participantka JAZ2 doslova uvádí: *„Stál za mnou, bylo-li to potřeba. Běžně však nikoliv.“* Jiná participantka PED2 zase postrádá jeho podporu v oblasti naslouchání a sdílení podobných názorů.

JAZ2: „*V těch důležitých momentech mi oporou je – když jsem třeba byla v nemocnici, tak ano. Ale zase nemůžu říct, že by to bylo nějak každý den, to ne. Ale když je něco tzv. hodně důležitého, podstatného, tak v té chvíli ano.“*

[96] Subkategorie je významově vůbec v největší míře propojená se všemi ostatními subkategoriemi. Vychází z dobrého zázemí, tolerance a pochopení partnerem. Podpora je získávána partnerovým povzbuzením, oceněním, ale i pomocí s domácností, s péčí a výchovou dětí, s finančním zajištěním apod.

Z hlediska intenzity a trvání byla zmiňována podpora především dlouhodobá (např. PED1) už od dob studií (S5), jindy ale zase podpora jen do určité míry (např. JAZ2 – viz výše, S3).

K podporujícímu postoji a vcítění se do situace ženy partnera vede jak jeho osobnostní nastavení (např. PED4, UM1), tak často jeho zkušenost ve stejné nebo podobné pracovní pozici (např. JAZ7).

PED4: *„Je to podpora i zázemí, protože můj partner je vysoce prosociální, takže on prostě vnímá mé potřeby hodně…“*

Kromě podpory v běžných životních situacích je uváděna i ***anticipovaná podpora partnera*** v době těžkých životních ztrát.

PED6*: „Obecně tu pomoc, tu podporu jako takovou, říkám nejenom v péči o domácnost, ale i podporu v práci. To, že třeba se mnou ten člověk nese takové ty životní traumata … Lidé umírají, takže vím, že na toto jednou nebudu sama … Vždycky jsem nad tím přemýšlela, že potřebuju mít svoji pěknou rodinu, abych vůbec zvládla to, že mi jednou odejdou moji rodiče. To jsem si uvědomila, jak je důležité mít toho manžela, mít asi ty vlastní děti, aby člověk musel fungovat dál, protože si neumím představit o ty rodiče přijít, když bych byla třeba svobodná, sama a najednou zůstala sama bez rodiny. Tak i to by mi chybělo.“*

Dvě participantky (FIL1, PED1) uvádějí, že partner navzdory rozdílnému charakteru svého povolání vnímá především specifickou náročnost akademické profese, má tedy pro partnerčino profesní vytížení pochopení a je jí oporou. Fakt vnímání a uznání tvrdých akademických podmínek, které muž ve svém chování manifestuje, je pro partnerský a profesní život participantky důležitý a vnímaný jako podpora a současně jako určitý způsob potvrzení ženina profesního snažení.

PED1: *„Někdy si třeba myslí, že by to v těch dlouhodobých nárocích ve vztahu k té habilitaci mohlo být mírnější vzhledem k mýmu věku a k tomu dítěti, takže s tímhle třeba on nesouhlasí a v tomto názoru mě podporuje“*

Patnáct participantek (FIL1, FYZ1, CH3, CH4, JAZ1, JAZ3, JAZ5, JAZ7, PED4, PED6, S3, S5, UM1, UM2, UM3) sděluje, že pozitivní postoj partnera je projevován jako obdiv (UM2), fandění (CH4), úcta (S5) či hrdost (FIL1) partnera při úspěších své partnerky. Partner oceňuje také prestiž akademického povolání (JAZ3), což ženám umožňuje potvrzení jejich hodnoty jako schopné a úspěšné pracovnice. ***Oceňující postoj partnera*** participantkám umožňuje svěřit se se svými úspěchy bez obavy z nepochopení. Důležitost tohoto aspektu pro zvládnutí skloubení akademického povolání a rodinného života a udržení partnerské i profesní spokojenosti ženou s vysoce postavenými profesními ambicemi přesvědčivě dokládá protiklad této vlastnosti u

partnera participantky JAZ2, který její úspěch neakceptuje, což má negativní dopad na partnerskou spokojenost participantky. Schopnost partnera ocenit ženu je častější v těch partnerstvích, kde oba pracují ve stejné či podobné profesi a partner tak má větší náhled na to, co profese jeho partnerky obnáší. Základem tohoto pro ženu důležitého aspektu je schopnost muže vážit si inteligence a vzdělání ženy, jak výstižně popisuje participantka JAZ7: *„Je pro mě důležité, že si partner dovede vážit i mé inteligence a vzdělání, to pro mě byl největší problém v minulosti, a proto jsem si dlouho nemohla najít partnera. Jsem pro něj ženou, která se mu líbí a se kterou může i o určitých věcech mluvit.“*

UM2: *„Považuje si třeba ten můj profesní růst, což někdy vím, že v partnerském vztahu může dělat naopak problémy, že ti muži to nesou hůř, když partnerka si nějak buduje kariéru, že mají pocit, že by měla být spíš jen u té plotny. V tomto cítím spíš podporu, že to bere tak jako obdivně.“*

Psychicky instrumentální podpora partnera

Subkategorie ***„Partner vycházející vstříc“*** je důležitá pro šest participantek (FIL1,CH2, JAZ3, JAZ5, S1, UM1). Tyto ženy explicitně uvádějí příklady ze života, kdy partner ustoupil pracovním nárokům ženiny profese a obětoval svůj volný, či dokonce pracovní čas jejím zájmům a vyjel například se ženou na zahraniční stáž (CH2), přizpůsobil se neplánované pracovní akci (FIL1), nebo přebral některé domácí povinnosti (UM1). Implicitně je vstřícnost partnera vyjádřena téměř ve všech rozhovorech, kromě JAZ2 a CH6, kde převažuje na straně manželky. Bezmezné přizpůsobování se partnera žádná z žen nepopisuje, ve většině případů jsou kompromisy na denním pořádku u obou partnerů, jak dokládá subkategorie *Oboustranná snaha o kompromis*. Přílišné přizpůsobování partnera by podle žen vedlo k nerovnoměrnosti ve vztahu a k přetěžování ženy.

JAZ5: *„V sobotu řeknu, ať si vezme děti a nechá mě psát. Takže to kdyby nebyl tolerantní a kdyby nebyl ochoten tradiční rozdělení rolí občas posunout, tak se nepovede. Myslím si, že z jeho strany je to docela velká oběť, protože v podstatě velkou část svého volného času nevěnuju přirozeně rodině nebo jemu, to už vůbec ne, ale spíš se snažím zorganizovat to, aby on šel s dětmi někam a abych já mohla pro sebe psát.“*

Čtrnáct participantek (FIL1, FYZ1, CH3, CH4, CH5, JAZ4, JAZ5, LEK1, PED5, PED6, S1, S5, S6 UM2) oceňuje ***spolehlivost partnera***. Ta je ženami vyzdvihována zejména v souvislosti s dobrým plněním otcovských povinností v době zvýšených pracovních nároků participantky. Tuto subkategorii lze tedy vnímat jako průsečík mezi důsledným a láskyplným otcovstvím, ochotou partnera podílet se na domácích povinnostech, ale i bezpečnou jistotou, že tu partner pro participantku je ona se o něj může opřít, bude-li to potřeba. Vědomí spolehlivosti partnera ženám přináší nejen pocit, že je doma o vše postaráno, a žena tedy může v klidu pracovat, ale partnerova

zodpovědnost představuje jistotu v jinak nejasné profesní budoucnosti i při neočekávaných událostech, které by rodinu mohly zasáhnout.

UM2: *„Má třeba pochopení, když mám zrovna nějaké dokončovací fáze jakéhokoliv projektu nebo něčeho, vím, že budu zaměstnaná, tak vím, že se na něho můžu spolehnout, že prostě nějakým způsobem zaopatří syna a domácnost a že to funguje…“*

Instrumentálně materiální pomoc partnera

Roli ***partnera jako živitele rodiny*** zmiňuje devět participantek (FYZ1, CH2, LEG1, LEK1, PED2, S5, S6, UM1, UM3). Ženy považují partnerův finanční příjem za nosný pro rodinný rozpočet, a to dokonce do té míry, že je pro její setrvání v akademické pozici nezbytný. Partnerův finanční příjem doslova umožňuje, že žena může dělat práci, která ji baví a naplňuje, a přitom nemusí mít starost, že by rodina strádala po finanční stránce. Důvodem je nízké finanční ohodnocení akademické práce i přes velký objem práce, kvůli němuž není prakticky možný přivýdělek v jiném zaměstnání. Mzda z grantové činnosti je pro ženy s rodinami zase časově omezenou variantou. I přes velké profesní vytížení žen je partnerův finanční příjem vždy až na výjimky[97] (n = 3) pro rodinu hlavní a tedy existenční.

LEK1: *„Vzhledem k tomu, že musím řešit jinou otázku, a tou je pro všechny otázka financí, a tady jako vysokoškolskej pracovník bych si nemohla hrát na vědu a vědeckýho pracovníka, kdybych neměla manžela, a ten mě finančně zásobuje, ten mě živí a všechno tohle táhne, tak si myslím, že by to bylo jiný. Kdyby mě ten manžel nezásoboval, tak bych v té práci musela dělat mnohem víc, ale na úkor té spokojenosti v osobním životě. Toho jsem si rozhodně vědoma.“*

UM1: *„Já nevím vůbec, jak bych to zvládala finančně tady s těma našima platama. Tak asi bych vůbec nedělala to, co dělám, teda z hlediska vědeckého. Asi bych zvládala učit, ale tu vědu bych nezvládala určitě, protože vzhledem k tomu, že strašně moc těch pramenů je v zahraničí a já fakt potřebuju jezdit, tak bych jako asi těžko mohla, kdybych teda byla s dítkem sama…“*

Participantka UM3 vzpomíná, že ji partner finančně zajišťoval už během studií a upřednostnil její vzdělání před vlastním pokračováním ve studiu.

UM3: *„Když jsem nastoupila na vysokou školu, tak on pracoval, takže vlastně on zajišťoval takové to fungování po té materiální stránce, takže on mě podporoval, jinak bych vůbec tu vysokou školu neudělala. Bral to tak, že asi abychom mohli fungovat, tak oba asi nemůžeme nebo prostě v té době*

[97] Výjimky tvoří akademické páry, kde je finanční příjem obou partnerů většinou podobný, např. JAZ7.

jsme se nedostali oba souběžně na vysokou školu, tak tehdy on to tak říkal: ‚ty ses dostala, tak pokračuj a já někdy nebo nikdy.´“

Hlavní role v organizaci domácích prací ve všech případech příslušela ženám. Ve většině partnerství je ale rozdělení domácích prací aspoň do jisté míry zastupitelné. Dá se tedy říct, že ***přispění partnera v udržování domácnosti***, ve vaření a v zajišťování zázemí je pro ženino zvládání profese i domácnosti nezbytné. Explicitně byl významný podíl na domácích povinnostech jako aspekt zvládání dvojí role ženy vyjádřen u 22 participantek (FYZ1, CH1, JAZ2, JAZ6, CH1, CH3, CH4, CH5, KA1, LEK1, PED1, PED2, PED4, PED5, PED6, S1, S2 S4, S5, S6, UM2, UM3), výpomoc partnera pouze v době zvýšených nároků se týkala tří participantek.

S6: *„Já musím říct naprosto upřímně, že partner nejenom pomáhá, ale partner se podílí a někdy velmi významně tím, že je pořádkumilovný a zjistil v posledních letech, že já vůbec nestíhám ten úklid. A naprosto automaticky, já ho nemusím žádat. Takže v tom je úžasný. Na to, že je muž, dělá v té domácnosti hodně.“*

Významným aspektem podpory partnera při zvládání jejich dvojí role byl pro 16 participantek (FIL1, FYZ1, CH2, CH4, CH6, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ5, LEG1, LEK1, PED2, PED6, S5, S6, UM1) podíl partnera na péči o děti a jejich výchově, který souvisí s prioritou dětí v životě těchto žen[98]. ***Partner*** je tedy prioritně ***dobrým otcem***. V péči o děti se střídá se ženou a časově se jí přizpůsobuje, například vyzvedává děti ze školky či ze školy (např. LEG1). Dokonce plně zastupuje ženu, pokud je delší dobu mimo domov[99] (např. FYZ1, CH2, UM1), či v případě nemoci, v době výuky a v období zvýšených profesních nároků[100] (např. LEK1, S5, UM1), a to v běžné péči, v přípravě dětí do školy, v zajišťování jídla (např. CH4, JAZ3). Děti vychovává a věnuje se jim ve volném čase (např. JAZ5). Ženy (např. JAZ3, LEK1, S6, UM1) nejvíce oceňují pomoc partnera s dětmi v období po rodičovské dovolené, kdy dochází k nakupení povinností a žena se musí adaptovat na pracovní prostředí a případné změny na pracovišti. Samotná separace od dítěte je pro ženy velmi psychicky náročná, sdílení starosti o dítě je proto pro ženu velkou podporou. Participantky dále oceňují jednotný názor na výchovu dětí. Dvě ženy, které byly v době rozhovorů na částečné mateřské dovolené, podotýkají, že s podílem na rodičovských povinnostech od partnera v budoucnosti počítají (CH1, JAZ6).

JAZ3: „*Partnera si velmi vážím. Návrat po druhé mateřské se mi zvrhnul, za což si dodneška manžela vážím, protože když jsem odjížděla od toho půlročního dítěte, které odmítalo pít z flašky a on mu to odstříkané mlíko musel dávat lžičkou, tak to si myslím, že ne každý chlap by zvládnul.*

[98] Hodnotu dětí potvrdily i pozorované nonverbální emoční reakce participantek v průběhu rozhovoru (dojetí, úsměv, důraz v hlase aj.).
[99] V případě stáží, zahraničních konferencí, výzkumných cest apod.
[100] Např. při finalizaci kvalifikačních prací.

Takže za to do dneška má mou hlubokou úctu a obdiv. Já třeba extrémně špatně nesu, když nám stonají děti a myslím si, že když bych na ně měla být sama, tak že bych snad i skončila u psychiatra, protože tam potřebuju tu oporu, aby mi někdo řekl hele tak vždyť bude líp.“

LEK1: *„Já musím říct, že kdyby mě bejval nepomohl, tak bych to asi nemohla dělat. Takže celý víkend jezdil s kočárkem a já jsem se pořád učila a jen jsem dítě nakrmila“*

„… Vím, že ty děti má hrozně rád. Takže on je vidí málo, ale pokud má možnost s nima bejt, tak se jim opravdu celou tu dobu věnuje. Neleží na gauči, nepřijde znavenej, ale jde, přestože je úplně vyřízenej z práce, a věnuje se teda dětem.“

S5: *„Na tom doktorátu se nám narodil syn, tak to zase bylo něco… To bylo strašně silný a tak jsem si to jako trošku zpochybnila, jestli chci být ten akademik, ale můj muž byl takový, že při mně stál a šel vozit kočár a řekl: ‚piš si tam ty excelový tabulky.´ Takže on je opravdu mým hnacím motorem.“*

Kromě podílu v péči o děti jako formě instrumentální pomoci je partner považován za nepostradatelného ve smyslu ***mužského vzoru pro děti*** (LEK1, UM1, UM2). Má výrazný podíl na výchově dětí, představuje tzv. *„tatínkovský princip“* ve výchově, čímž udržuje hranice rodinného systému, dává dětem normy chování a chlapcům identifikační vzor. Úplnost a funkčnost rodiny zajišťuje zdravé vzájemné vazby a rodinnou spokojenost žen, která se sekundárně přenáší i do práce, jako potvrzují výroky níže.

LEK1: *„…co bych asi postrádala, tak tu pomoc při těch dětech. Obzvlášť já mám dva kluky a já si myslím, že holka se dá vychovat bez táty, ale kluci bez táty, kterej zahuláká, když je potřeba, tak těžko. Já si myslím, že ten chlapskej prvek, který oni tam vidí…Oni tu mámu milují nadevše, bez mámy ani krok, ale ten táta je pro ně vzor, který jim ukazuje, jaký ten chlap má bejt a jak se chovat. Myslím si tedy, že vychovat kluky bez chlapa opravdu není jednoduchý, a to nevím, jak bych to ustála, i třeba v práci.“*

UM2: *„V rámci výchovy syna je ten tatínkovský princip strašně důležitý, zejména u kluka, ale myslím si, že i u holčičky by to bylo. A to teď vidím jako rozhodující pro náš vztah i proto, co dělám, protože on je pro něj obrovský vzor. Bez něj by to nešlo.“*

Další instrumentální formou pomoci je pro participantky (n=16; FIL1, CH2, CH4, CH5, CH6, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEK1, PED4, PED5, PED6, S2, S5, UM2, UM3) ***pomoc partnera v odborných věcech***, pracovních záležitostech a možnost konzultace profesních rozhodnutí s partnerem, jež má pro participantku význam spíše podpůrně psychický. Přímá pomoc se týká jak mužů ze stejné profesní oblasti, u nichž se zakládá na znalosti oboru a profesní zkušenosti, tak i partnerů se zcela odlišnou odborností, kteří se orientují v technické, ekonomické, manažerské sféře a v oblasti informačních technologií, nebo pomáhají partnerce s jazykovými korekturami. U

partnerů ze stejné profesní oblasti je výhodou vhled do profesních nároků akademického prostředí, který vede k většímu pochopení ze strany partnera a přesnějším očekáváním od participantky, jak uvádí JAZ6: *„on už věděl, co ode mě může čekat.“*

PED4: *„Vzhledem k tomu, že jsem ze Slovenska, tak samozřejmě v začátcích jsem měla problémy s češtinou, takže já bych postrádala mého partnera, protože mi hodně pomáhal při korekturách českého textu. I vůbec odborného, protože on je takový všestranný, takže umí mi říct jeho názor na to, jestli to je dobré nebo není.“*

Usměrňující role partnera

Velmi důležitou roli hraje partner při udržování hranic mezi profesní a osobní oblastí v rámci ***regulace pracovní činnosti a odpočinku*** u 10 participantek (CH3, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ6, PED4, S1, S2, S6, UM3). Tato role vychází z již dříve popsané subkategorie postoje *„Měla bys zmírnit!“*. Pokud se žena přepíná, pracuje po večerech a o víkendech a podléhá pracovnímu stresu, partner ji upozorňuje a od dalšího přepínání zrazuje, čímž žena získává zpětnou vazbu a je schopna dosáhnout náhledu na své nezdravé chování. U většiny žen zapojených do výzkumu se objevuje větší či menší tendence k zahlcování. Partner působí jako regulátor činnosti, a přispívá tak k dodržování psychohygieny ženy a nepřímo i k udržování její psychické stability, harmonie a životní spokojenosti.

CH3: *„Občas se na mě kouká, jako bych byla z Marsu v tomhle směru, ale občas řekne: ´hele nejseš tam už moc dlouho?´, ´vykašli se na to´, ´sekni s tím´ a ´je vidět že už toho máš dost, koukáš jen do zdi.´ Protože někdy toho člověk má dost…“ – „Dává mi svobodu… ale byl to taky on, který mě upozorňoval, ať si to dělám, jak chci, ale že by bylo dobré, kdybych si nějak začala upravovat ten poměr pracovního a osobního života.“*

UM3: *„Opakovaně mě upozorňoval, kdy už jsem si toho vzala moc, a kdy už člověk třeba slíbí víc věcí, než je potom reálné udělat nebo neodhadne to časové skloubení, takže to bylo spíš takové varování, že tohle už je moc a už si toho tolik neber…On mě drží, abych byla v pohodě, abych byla v realitě, protože jinak bych z té práce asi víc šílela, kdyby se to nevyvažovalo s tím volným časem nebo stanovení, do kdy budu pracovat... asi mě to i udržuje víc v pohodě.“*

Omezování pracovní činnosti partnerem je přijímáno lépe, pokud žena cítí, že je motivováno potřebou chránit její zdraví či zájmy rodiny[101]. Pokud se žena domnívá, že partner ji

[101] V prvních momentech žena reaguje na partnerovo zrazování od pracovní činnosti obvykle nelibě, teprve později je pochopena motivace partnerova chování ve smyslu ochrany jejího zdraví.

odrazuje od pracovní činnosti kvůli sobě (například proto, že je ohrožena jeho priorita u ní a že mu vadí nedostatek společného volného času), jeho chování sice chápe, ale nepovažuje jej za přínosné.

S4: *„Míra tolerance je do chvíle, když by ho to ohrožovalo. On chce, aby byl na prvním místě, což chápu. Tak do chvíle, kdyby to první místo ohrožovalo, tak v tu chvíli by to neklapalo."*

Role regulátora pracovní činnosti je podle participantek pro udržení harmonie pracovní i partnerské spokojenosti nezbytná především právě pro ženy v akademické profesi, kde je práce vysoce specifická. Podmínkou však je otevřená komunikace mezi partnery.

S1: *„Myslím si, že dávat ženě zpětnou vazbu je velmi důležité. Byť je to pro ni třeba stresující, protože má pocit, že jí to ten partner vyčítá. Může ji tak ale zároveň i přimět k tomu, aby s tím něco dělala, protože si myslím, že to je o zcvoknutí, když je to taková bezbřehá práce. Musí s ní proto komunikovat zavčasu, dávat tu zpětnou vazbu zavčas, ne až ve chvíli, kdy je to pro ni neúnosný… Snažit se ji přimět udělat si konkrétní plán, že konkrétně tady ty dny jsme spolu nebo o víkendech nepracuješ nebo takhle…"*

S5: *„To mi někdy můj muž tak někdy nenápadně naznačí: ‚a nemohla bys tam být trochu míň? Já tady na tebe čekám.' To je přesně o tom, nic víc, ale abych si to jako uvědomila, co je to důležitý… Já si to uvědomuju, ale když je zkouškový období… Já se to snažím vždycky hlídat, ale jednou za čas to prostě vybuchne. Já vím, že to myslí dobře."*

Z hlediska formy se jedná o prosté sdělení, vymezení hranic a vyjádřené znepokojení, v krajních případech ale i o radikálnější ultimátum (např. S4).

S4: *„Já jsem v pět ráno seděla v koupelně a dodělávala jsem ty věci a já vím, že to partner nemá rád, když jedeme na dovolenou, tak to bere: ‚tohle je dovolená, tohle není práce', tohle odděluje. Hm, ale já jsem to potřebovala opravdu dokončit, protože jsem dala nějaký slib a cítila jsem se blbě, takže to ráno jsem dostala velice jasně najevo, že jestli tohle nezměním, tak se rozejdeme."*

Partner je vnímán i ***jako*** konstruktivní ***kritik***. Participantky JAZ6, S4 a UM3 oceňují partnerovu přímočarost, upřímnost a smysl pro oprávněnou kritiku, která, podobně jako subkategorie předchozí, je pro ně zpětnou vazbou, reguluje a usměrňuje jejich profesní činnost.

JAZ6: *„Dokáže mi nalajnovat kritiku, ale občas i ostrou, ale zaslouženě. Já to mám radši, když mi někdo řekne z očí do očí, v čem je problém, než kdyby nějak uhýbal, manévroval a potom člověk zjistí, že už tak půl roku se mnou nežije nebo něco podobného."*

S4: *„Velmi kriticky řekne, když mi něco nejde, jakože tohle prostě fakt jako nedělej, do toho se nepouštěj. Nebojím se za ním jít a říct mu a on dokáže být někdy velice upřímný, ale to je pro mě velice důležité, dává mi to zrcadlo, zpětnou vazbu.“*

Další subkategorii jsme nazvali ***partner jako usměrňovatel***. Kromě toho, že partner ženu podporuje a sdílí s ní její profesní starosti i úspěchy, jak bylo popsáno výše, poskytuje ženě také jiný úhel pohledu na problematiku, která ženu aktuálně zatěžuje, pomáhá jí zorientovat se tímto způsobem v dané situaci a zaujmout stanovisko na cestě k řešení. Participantky (n=9; FYZ1, CH2, CH3, CH5, JAZ4, S1, S6, UM1, UM3) zmiňují, že partner je *„nohama na zemi“, „kliďas“, má větší nadhled, střízlivý a racionální názor*, ale také *flegmatičtější přístup* a poskytuje ženě tzv. *mužský pohled na problém*. Ve svých vlastnostech se tedy od ženy liší, ale doplňuje ji. Aby partner fungoval jako usměrňovatel v názorech a stanoviscích, musí být současně ženiným důvěrníkem a podporovatelem. Současně s kognitivním usměrněním myšlenek partner koriguje emoční stav ve vypjatých profesních situacích.

JAZ4: *„No, on je totiž ten, kdo nedělá unáhlená vyjádření a má takový ten nadhled. Ví, že ty moje problémy jsou spíš pseudoproblémy, z hlediska toho, o co v životě potom jde, když právě třeba to zdraví vám začne chybět a tak… takže v tom bych řekla, že on mě tak jako stabilizuje a vyrovnává.“*

FYZ1: *„Je mi oporou při řešení jakýchkoliv problémů. A někdy ten mužský přístup je jiný, že já to třeba rozpitvám úplně do maličkosti a on řekne: ‚tak to neřeš, ono se to nějak vyřeší samo.´A někdy má pravdu. Kdežto já bych se tím trápila, neustále na to myslela, pořád rozebírala, takže tady toto je fajn, že on má jakoby jiný pohled na některý věci.“*

S1*: „Obecně jsou to takové hodně vyhrocené situace, kdy jeho podporu vnímám. On je takový hodně uzavřený a pragmatický a že když já někdy řeším nějaké šílenosti, tak on to dokáže tak jako jednoduše vyřešit. Dokáže to vidět střízlivě, já jsem někdy příliš zahlcena emocemi.“*

Tři participantky uvádějí významné propojení partnera s jejich profesním životem. Byl to právě on, kdo ženu ***motivoval k akademické dráze***, k přijetí zásadních pracovních nabídek a klíčových rozhodnutí, kdo ji povzbuzoval během náročných období kariéry v dalším snažení a vytrvání v profesi i přes časové a psychické nároky. Partneři těchto žen jsou si vědomi kvalit svých partnerek, a kromě podpory, kterou tato subkategorie doplňuje, tímto způsobem ji o tomto vědomí ubezpečují.

S5: „*Byl mi oporou i v tom, že mě dokáže podpořit i v nějakých jakoby zásadních rozhodnutích, že když jsem třeba nevěděla, jestli si mám založit soukromou poradnu, tak jsem váhala, jestli lidi budou chtít platit za to, tak řekl:‚jasně, běž do toho.´*

Sociální role partnera[102]

Prevencí zatěžujícího dopadu nároků profese na partnerský vztah je pro participantky (n = 9) společně trávený volný čas, společné zájmové aktivity a projekty[103] partnerů, které působí jako zdroj a zásobárna energie po dobu pracovního vytížení. Subkategorii nazýváme **„partner na volný čas.“** Posílení vztahu se děje prostřednictvím sdílení určité aktivity. Touto činností může být i společná obliba vaření, zahradničení, rekonstrukce domu a další aktivity spojené s udržováním domácnosti, ale také s různorodými volnočasovými činnostmi a zájmy od kultury až po nejrůznější sporty.

CH3: *„Někteří lidi se hádají a rozvádějí, když spolu pracují a my naopak, když pracujeme společně, když malujeme byt nebo stavíme skleník, tak tam to je naopak absolutní souhra.“*

Harmonizaci znesnadňující role partnera

Subkategorie týkající se rolí partnera, které ženě znesnadňují harmonizaci osobního a profesního života a dosažení profesního uspokojení, zmiňují celkem 4 ženy (poslední kategorie na obrázku 5). Přítomnost těchto subkategorií v chování partnera zvyšuje profesní i partnerskou nespokojenost participantek.

Pokud je ***partner*** ženy ***nepodporující v důsledku nezvládnutí*** jejího ***úspěchu***, je participantkou sdělována menší schopnost sdílení s partnerem. Pocity nepochopení z jeho strany u této ženy zapříčiňují diskomfort v partnerském životě a úniky do světa práce. V našem výzkumu tento aspekt partnerské nespokojenosti bránil uspokojivému skloubení osobního a profesního života ženy a to právě z pozice partnera.

Upozaďujícího partnera zmiňuje participantka CH6. Po navázání důvěrnějšího kontaktu v rozhovoru připouští, že je její profesní dráha je upozaděná prioritou profesní kariéry partnera. Dočasné upozadění vlastní profesní dráhy kvůli kariéře partnera zmiňují také participantky CH5 a JAZ4, v obou případech se jednalo o období po ukončení rodičovské dovolené. Ústup kariéře partnera ženě brání, aby se plně věnovala své profesi, nutí ji k nedobrovolným ústupkům v kariéře, způsobuje frustraci potřeby seberealizace a vznik konfliktu rodina – práce (FWC).

Dvě participantky (PED2, S3) vnímají limity v opoře partnera. Partner problémy těchto žen buď nechápe, nebo je bere s příliš velkým optimistickým nadhledem, zlehčuje tak situaci a banalizuje problémy, které participantky vnímají jako subjektivně důležité. Ženy se proto na

[102] Subkategorie *Partner se smyslem pro humor* je popsána v následujícím výzkumném okruhu.
[103] Objevovalo se například sestavování rodokmenu a sběratelství knih.

partnera obracejí jen v některých situacích, nikoliv vždy. Subkategorii nazýváme ***„partner nechápající problémy.“***

PED2: *„… jako v něčem ano, asi v tom v čem se shodneme, ale v některých věcech mi oporou není, protože on má na určité problémy optimističtější náhled. To, co znamená pro mě problém, to pro něj problém vůbec není. Takže asi úplně ve všem mi oporou není, protože ten reflektovaný problém mnou pro něj problém není.“*

S3: *„Myslím, že největší oporou jsem si já nebo případně nějací přátelé. Je mi oporou, ale nějaký věci třeba úplně nedokáže možná pochopit nebo úplně asi rozebrat, tak jak já jsem zvyklá rozebírat s někým jiným…“*

Jedna participantka (JAZ4) nebyla v minulosti spokojena s partnerovou tendencí přeceňovat a využívat flexibilitu pracovní doby v akademickém povolání, když partner snižoval hodnotu a vážnost ženina povolání před svým zaměstnáním. Partner však svůj postoj k ženinu zaměstnání postupně zkorigoval.

JAZ4: *„V době, kdy jsem se po mateřské vracela do práce, se najednou stalo, že už to nešlo, jakože… on nemusí nic. Najednou se ukázalo, že když teda bude obhajoba diplomové práce od 8, tak já tady prostě budu muset být... On měl pocit, že si to vždycky můžu nějak zařídit, takže to ze začátku byl možná problém. On si uvědomil to, že to, že jako nemusím sedět v té práci, neznamená, že nepracuji.“*

8.5.3 Osobnostní nastavení partnera a jeho vlastní strategie jako forma podpory participantek

V rámci další analýzy rozhovorů jsme si povšimli skutečnosti, že ženám často pomáhá už jen **osobnostní nastavení partnera** a **jeho vlastní strategie**, s nimiž se s časovou náročností ženiny profese vyrovnává. Třetí analyzovaný okruh popisuje role partnera, které ženám ve zvládání dvojí role pomáhají. Oproti kategoriím druhého analyzovaného okruhu se liší tím, že k efektivnímu skloubení profese a rodiny přispívají sekundárně a nepřímo.

První kategorií je osobnostní nastavení partnera přispívající ke kvalitě partnerského vztahu.

Doslova základní podmínkou funkčního vztahu a současně efektivního zvládání dvojí role je podle 22 participantek (FIL1, FYZ1, CH1, CH2, CH3, CH4, CH5, CH6, JAZ1, JAZ3, JAZ5, JAZ6,JAZ7, LEG1, LEG1, PED4, PED5, PED6, S2, S6, UM1, UM2) ***snaha obou partnerů zvážit a skloubit své časové možnosti***, diskutovat o nich a vyjít si vzájemně vstříc. Pokud by však nebyla tato snaha i na straně partnera, nebylo by možné stávající práci vykonávat.

UM1: *„Ono je to potřeba fakt vzájemně. Vždycky se to musí nějak kompenzovat. Já to vidím třeba na sobě, že oni skutečně moc doma hoši neremcají, tak zase já jim vyjdu ve spoustě věcí vstříc… ta reciprocita tam musí nějakým způsobem fungovat, ale musí chtít i partner, i když prostě primárně se uhýbá kvůli mým věcem…“*

Sedmnáct žen (FIL1, FYZ1, CH2, CH3, CH4, CH5, JAZ6, JAZ7, LEK1, PED4, PED5, PED6, S1, S3, S5, UM2 UM3) uvádí, že jak pro partnerskou spokojenost, tak i pro zvládnutí požadavků profese je důležité ***stejné osobnostní a hodnotové nastavení partnera***, které přispívá k pochopení participantčina profesního nasazení a samozřejmě i k aktivní podpoře a pomoci partnera popsané v subkategoriích druhého analyzovaného okruhu.

S1: *„Máme se furt hodně rádi a máme takový svůj svět jako děti, máme podobný hodnoty a pohled na život… Trochu mi to tak přijde, že se podporujeme v nějakých našich snech a plánech, a dovedeme si tak jako společně užívat ten čas, kdy jsme spolu.“*

Ve vztazích s dlouhodobou historií dochází k osobnostnímu sladění, pochopení a „vyjití si vstříc“ postupně v rámci vývoje partnerského vztahu.

CH5*: „No ono většinou to je tak, že tím, že jsme spolu tak strašně dlouho, tak známe jeden druhého, takže v podstatě si potom s ním člověk popovídá. Ten člověk už ví, o čem mluví ten druhej a případně eventuelně, že mu může dát nějakou radu.“*

Druhou kategorií tohoto výzkumného okruhu jsou <u>osobnostní strategie partnera zaměřené na vlastní zvládání</u>, kam řadíme rovněž dvě subkategorie popsané v následujících odstavcích.

Devět participantek (CH4, CH5, JAZ1, S1, S3, S4, S6, PED4, PED6) popisuje svého partnera ***jako zralou, chápající osobnost a „samostatnou jednotku“.*** To se projevuje především v již dříve popsaných pozitivních postojích k ženině profesi, současně však také v soběstačnosti a samostatnosti v rámci trávení volného času (S1, S3, S6, PED4, PED6) i v přístupu k domácím povinnostem (PED6, S4). Ženy sdělují pocit úlevy, neboť nemusí brát zvláštní ohledy na mimořádné potřeby a časové nároky partnera. V důsledku tolerance a samostatnosti se společná domluva odvíjí od vzájemných kompromisů, nikoliv však od ústupků, které by byly výraznější na straně jednoho z partnerů.

S6: *„On je naštěstí hodně silná osobnost, takže má svoje zájmy a má svoji práci. Má koníček, ve kterém je ojediněle dobrý. Takže není závislý na tom, jestli já se mu budu věnovat a zaplním ten náš volný čas. On je hodně svérázný a soběstačný.“ – „Tím, že má v pořádku pocit vlastní hodnoty, tak mu absolutně nevadí říct nahlas, že bez problému nakupuje, a když jsem týden pryč, tak je schopný vyprat, uklidit, vyžehlit, uvařit si a nemá s tím jediný problém. A vím, že ta domácnost tam*

neshoří a nebudu to tam dávat měsíc dohromady.“– „On se umí zabavit, on si ten program udělat umí a nebere to jako ohrožující, nesoupeří s tou mojí prací.“

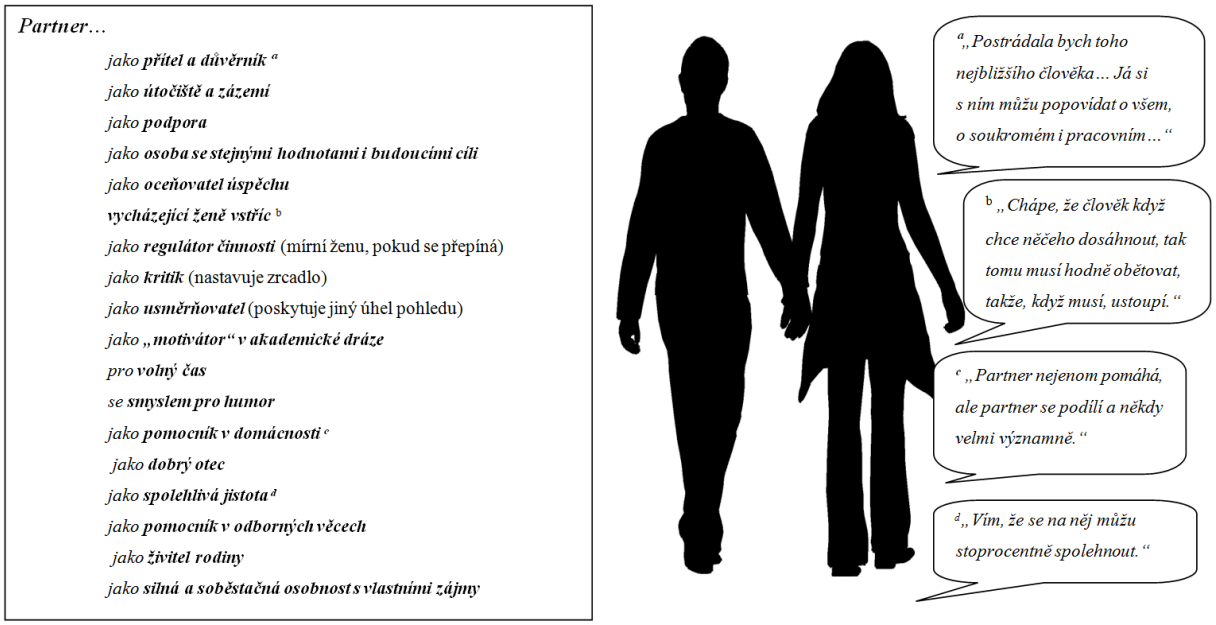
Sedm participantek (FIL1, CH3, CH4, CH5, S1, S2, S6) popisuje, že partner zvládá situaci profesního vytížení s humorem. ***Partnerův smysl pro humor*** hodnotí pozitivně, neboť dopady profesních nároků na vztah i rodinu zmírňuje. Smysl pro humor je společným osobnostním znakem, který umožňuje oběma partrnerům odreagování, často se jedná o velmi významný faktor a prvek společného života (např. CH3, CH5).

CH3: *„Když mě vidí, tak to většinou přejde s humorem a popichuje: ‚máš nás, tak se starej o nás.“*

S6: *„On to zvládá s humorem, on říká: ‚já jsem taková matka´, myslím, že se necítí pokořeně, nebo jako by byl ´podpantoflák´, ale bere to zcela reálně. Když nemůžu já, protože nemám tolik volného času, tak to udělá on a zvládá to s humorem, jak jsem říkala. Třeba na Silvestra si začne přišívat utržené knoflíky, jako demonstrativně, ale z legrace prostě. Toto je jeho způsob zvládání.“*

SHRNUTÍ

Partner a rodina představují i přes velké tendence k seberealizaci prioritu u většiny žen zapojených do výzkumu. Postoj partnera k participantčině profesi a jeho role v jejím zvládání je proto u všech žen zásadní. U 28 participantek se jedná o roli převážně pozitivní. Partner je k práci své ženy po většinu času tolerantn. Pokud však pracovní zapálení ženy překračuje určitou pomyslnou hranici a pracovní nároky po dlouhou dobu zasahují do života partnerů a rodiny, partner nastavuje ženě zrcadlo, reguluje pracovní činnost ženy a vymezuje tak i její hranice pracovního a osobního světa. Partner tímto způsobem ženě pomáhá dodržovat zásady psychohygieny a také, na obecnější úrovni, harmonii v rodinném a partnerském systému. Umí být také konstruktivním kritikem, který ženu upozorní na její chyby. Na druhou stranu partner, většinou podobných osobnostních vlastností, hodnot a zkušeností, má pro profesní ambice své ženy a potřebu seberealizace pochopení. Dokáže ženu ocenit, dosáhne-li úspěchů, a umí ji povzbudit a motivovat, pokud si nevěří, nebo si není jistá. Při nakupení profesních nároků nebo v náročných životních obdobích, především při finalizaci doktorské či habilitační práce, nebo v době nástupu do práce po rodičovské dovolené, je partnerství pro ženu oporou a útočištěm, ve kterém nachází klid a jistotu. Partner pomáhá ženě odborně i v profesních rozhodnutích a při jejich realizaci pak stojí po jejím boku. Vzhledem k nízkým finančním příjmům vysokoškolských pedagogů je pro ženu důležitý i existenčně. Finanční příjmy partnera umožňují rodinám do výzkumu zapojených participantek vést poměrně kvalitní život a především jim dovolují, aby se mohly realizovat v akademické činnosti takovým způsobem, aby zvládaly svou dvojí roli. Partner, který pomáhá, je popisovaný jako osobnostně vyspělý, soběstačný a samostatný, schopný postarat se nejen sám o sebe, ale i o celou domácnost a o děti v případě absence ženy, která není – vzhledem k nutnosti stáží, zahraničních výzkumných cest a účasti na konferencích – u žen akademické profese ojedinělou výjimkou. Participantky vědí, že se mohou na partnera spolehnout, což jim poskytuje klid pro práci a nemusí se obávat toho, že se po návratu z práce setkají s výčitkami. Ochota ke kompromisům a smysl pro humor je další velmi frekventovanou charakteristikou, kterou ženy mající oporu v partnerovi popisují. Tyto ženy mají zdravý a fungující vztah, do kterého se rády vracejí a ve volném čase s partnerem čerpají energii do další práce.



Obr. 6: Pozitivní role partnera ve zvládání skloubení akademického povolání a osobního života

Limity na straně partnera jsou zapříčiněny především nepřijetím ženina profesního úspěchu a neuznáním jejího oboru, který žena cítí i v širší rodině. Negativní postoj a role partnera vnímají ve větší míře čtyři participantky. Upozorňování na nedostatky, nízká úroveň podpory a přesvědčení ženy, že své profesní úspěchy musí před partnerem skrývat, jsou aspekty přispívající k partnerské nespokojenosti, ale také k potřebě utíkat před tímto partnerovým nepochopením do práce a nezdravě se na ni upínat. Ačkoliv naprostá většina žen (n = 31) uvádí jako nejdůležitější hodnotu rodinu a partnerství, nutnost přizpůsobit a omezit svou profesní dráhu kvůli prioritní kariéře partnera frustruje potřebu seberealizace, která má dopad i na celkovou životní spokojenost participantky.

8.6 Strategie zvládání žen v akademických povoláních

Subkategorie obsažené v rámci dvou okruhů analýzy (Efektivní strategie zvládání a Strategie bránící účelnému zvládání) byly zachyceny jako explicitně i implicitně vyjádřené fenomény, které se opakovaly v rozhovorech s participantkami ve vztahu ke zvládání profesních nároků a k slaďování životních oblastí. Na základě jejich pozitivního či negativního vlivu na zvládání byly dále rozděleny na efektivní a na zvládání bránící strategie.

8.6.1 Efektivní strategie zvládání

Efektivní strategie ke zvládání profesního zahlcení a zvládání nároků profese

Z analýzy rozhovorů vyplývá, že účelné zvládání nároků akademické profese a slaďování osobní a profesní oblasti je podmíněno ***ujasněním priorit a oddaností těmto prioritám*** (např. CH1, CH5, JAZ1, JAZ4, LEK1, PED4, PED5, PED6, S1, S2, S4, S6, UM1). Je důležité mít tzv. „bazální hodnoty“, které jsou neměnné a stabilní. V našem výzkumném souboru jsou na prvním místě v životě participantek téměř vždy děti (např. LEK1), u bezdětných participantek pak většinou partner. Upínání na profesní oblast, kde v případě akademické sféry dochází k četným změnám,[104] vede spíše k pocitu ohrožení a nejistoty (např. FIL1). Současně je podstatná schopnost vnímat smysluplnost v profesi, kterou lze spatřovat především v těch oblastech, které jsou pro participantku důležité a které ji naplňují (např. práce se studenty, vědecké bádání apod.) (např. S1). Jedna z životních oblastí vždy dominuje a měla by to být podle participantek ta stabilnější. Rovněž je ale důležité věnovat pozornost více oblastem, aby v případě, že jedna z nich nebude dostatečně uspokojující, byla možnost zaměřit se dočasně na oblast druhou a hledat uspokojení v ní (např. v případě partnerské krize apod.) (FYZ1, JAZ1, JAZ2, S5). V rámci priorit jsme pozorovali dva fenomény. V první řadě dochází k genderovému rozdělení prioritních oblastí mezi partnery, kdy jeden, zpravidla muž, se více soustředí na oblast pracovní a žena na rodinu. Druhým fenoménem je, že v důsledku vyhrocené situace v oblasti zaměstnání dochází ke změně priorit ve smyslu větší orientace na rodinu a partnerský život (např. JAZ7, LEG1, PED6, S4, S5, S6). Svou roli u některých žen hraje také mateřství.

FYZ1: *„Když se to dítě narodilo, tak to byla neuvěřitelná euforie. Najednou zjistíte, že spousta věcí, které se Vám jevily jako podstatné, vůbec podstatné nejsou… že mnohem podstatnější je ta spokojenost, zvlášť když se tomu dítěti něco podaří nebo když se na vás usměje.“*

JAZ1: *„Myslím si, že když člověk vrhne všechny síly jenom do jedné oblasti a pak se tam stane nějaký průšvih, tak mu nezbývá moc dalšího, takže se snažím ty síly a čas a všechno nějak dělit*

[104] Negativní prožívání změn v akademickém prostředí bylo uvedeno v negativních aspektech působících na profesní spokojenost ve třetí výzkumné oblasti kvalitativní analýzy.

mezi více oblastí, ať už je to ta zahrada nebo sport nebo čtení nebo cokoliv jiného, kdyby se stal průšvih někde, aby byl ještě záchranný žebřík okolo a nebylo to tak hrozný."

LEK1: *„Je asi dobré, když si to člověk při vstupu do partnerskýho a rodinnýho života ujasní, co od toho života chce. Pro mě tohle zatěžkávací období hned v počátku partnerskýho a rodinnýho života bylo důležitý, protože jsem si rychle musela uvědomit, co chci. Přehodnotit to: ´ano, já jsem ctižádostivej člověk, ale ta rodina je pro mě víc.´ Když to víte a držíte se toho, tak je to asi nejdůležitější. To je nejhorší, když ty lidi umírají a říkají, že by se Vám měli věnovat víc, a teď, když je pozdě, toho litují. Když ty lidi to před tou smrtí říkají, tak si myslím, že to není příjemný."*

PED6: *„Pro mě je teď práce na posledním místě, kdežto rodina je důležitější. Člověk má pocit, že to je to stabilní, co by mělo být a mělo by se asi málo měnit, kdežto člověk přece jenom v dnešní době může změnit zaměstnání nebo přejít z pozice do pozice. Kdežto asi ta role té matky nebo manželky, asi málokdo chce opouštět tady ty role nebo nějak zásadním způsobem měnit. Vždycky jsem to ale nevěděla."*

Na jasně uspořádaný systém hodnot nasedá ***aktivní řízení svého osudu*** (např. S2, S5, PED5). V první fázi je nutné uvědomit si, co je a není podstatné, a v dalším kroku neuspokojující profesní aspekt či nefungující chování změnit, jak ilustrativně popisuje participantka PED5: *„když se mi něco nelíbí, změním to…"* V rámci profese je nosná menší tendence připouštět si nepříjemné změny, které nelze ovlivnit a zaměřit se na smysluplné činnosti. S touto subkategorií velmi úzce souvisí vnitřní místo řízení, vědomí vlastní hodnoty a kompetence, včetně uvědomění si dalších možností vlastního uplatnění (i mimo akademickou sféru) a překonávání obavy ze změny. Participantka S2 zase zdůrazňuje kompetenci každého nastavit si časový harmonogram tak, aby nebyl omezující.

PED5: *„Pokud někdo chodil naštvaný do práce, hledal tam jakoby jenom ty negativa, tak je to špatně. Já říkám ´proč se tak trápíte?´ Když jste tak nespokojená, proč neuděláte něco pro to, abyste si našla práci, která vám bude vyhovovat lépe, ve které budete spokojená? Já to tak mám nastavené, že v momentě, kdy mně se něco nelíbí, tak neotravuju své okolí, ale udělám aktivně něco pro to, abych se dostala tam, kde se mně bude líbit. Samozřejmě vždycky něco přijde, ale to jsou nepodstatné věci. Je důležité vědět, co je podstatné a co není moc podstatné a snaží se spíš hledat to pozitivní."*

S2: *„Já se můžu maximálně omezovat sama, když si to blbě zorganizuju a tak, ale že by mě práce jako taková omezovala, to ne..."*

Profesní sebevědomí obsažené už i v předchozí subkategorii je dalším nezbytným aspektem úspěšného zvládání nároků akademického života. Vědomí vlastní odbornosti vystihuje participantka JAZ7 ve svém výroku: *„Vím, že má smysl, aby tady učil někdo takový jako já."*

Profesní sebevědomí je většinou budováno postupně v procesu sebepoznání v subjektivně důležitých obdobích profesního života. Velmi často participantky (např. JAZ5, UM2) zmiňují překonání období po rodičovské dovolené, které bylo náročné na slaďování oblasti rodiny a pracovního života a zvládání velkého množství často nových povinností a změn. Posílení vlastní resilience za pomocí úspěšného zvládnutí náročného období tedy působí jako „očkování" před dalšími náročnými situacemi (např. CH3, CH4, CH5, JAZ3, JAZ5, UM2). Dochází k ujasnění vlastních schopností a možností a k získání vědomí vlastní síly a zdatnosti čelit těžkým životním zkouškám, z jejichž překonání jsou participantky schopny těžit. Podmínkou pro získání profesního sebevědomí a pro osobní rozvoj je dělat práci se zájmem a naplněním, jak uvádí i participantka JAZ7 níže.

JAZ7: *„Mě ta práce baví a to za tím stojí. Myslím si, že ta práce má smysl, ale spojím to zase trošku s tím osobním pocitem… Myslím si, že má smysl, aby na univerzitě učil někdo jako já. Je to možná trochu neskromné, ale řekla bych, že když mám být fakt úplně upřímná, tak si myslím, že to je ta motivace. Opravdu mi pomáhá, když vidím, že to ti studenti kvitují. Vím, že moje odbornost není tak špatná. … to mně asi pomáhá jako v tom, že ta práce má spoustu pozitiv, má svoje kouzlo a myslím si, že jsem tady nějak platná. I když teda možná spíš lidsky, ale to je pro mě fakt nakonec asi důležité."*

Téměř základním pravidlem je ***nastavení hranic*** (např. FYZ1, CH3, JAZ2, JAZ3, LEK1, PED2, PED4, PED5, S1, S2, S6, UM1, UM2, UM3) ve smyslu ***oddělení práce a osobního života*** na straně jedné, ale také v rámci ***asertivního jednání*** a říkání ´ne´ na straně druhé. Uvědomění tohoto pravidla a získání náhledu na své chování je ženami (např. S1, S2) označováno za průlom ve zvládání nároků problematického slaďování životních oblastí. Tato subkategorie opět nasedá na stanovené priority a zdroje profesního i osobního štěstí, které při vymezování hranic musí mít ženy na paměti a k nim musí směřovat (např. S2, UM1). Při stanovování hranic je zároveň důležité pracovat s rigidními osobnostními styly, které byly v chování participantek bezúčelně obsaženy, např. přílišná pečlivost (např. S1, S6), či pocit přehnané zodpovědnosti (např. S2). V tomto smyslu je velmi důležité posunout se od „musím" ke „chci". Pro participantky bylo například zásadní vytvoření režimu volného času pro sebe a partnera, v němž jsou obsaženy pevně dané společné aktivity, do kterých pracovní povinnosti nezasahují (např. S1, UM3). Tato duševní hygiena se stává zdrojem větší pracovní efektivity i psychické pohody (např. S2). V našem výzkumném souboru jsou ženy většinou ve fázi uvědomění si důležitosti této strategie. Realizaci však zatím považují za obtížnou, neboť se jim nedaří. Tyto ženy jsou paradoxně profesně zkušenější a pohybují se v akademickém světě delší dobu (např. JAZ2, LEK1, S6, UM1, UM2), zatímco některé ženy profesně mladší tuto strategii úspěšně aplikují (např. S1, S2, UM3). Participantky jmenují konkrétní profesní ústupky a strategie jako nepracovat o víkendu (např. FYZ1, CH3, JAZ3, S1, UM3), nepracovat doma (např. CH4, PED1, UM1, UM2), nepracovat o dovolených (např. FYZ1,

LEK1, S4), lépe si zorganizovat čas a vytvořit si time – management především v rozdělení času mezi profesi a péči o děti (např. JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ4, LEK1, UM2, UM3), chodit dříve z práce (např. FYZ1) a vymezit si více času na odpočinek, zájmy, partnera a rodinu (např. JAZ6, PED1, PED5, S5, S6, UM2, UM3).

S1: *„Člověk by si měl umět stanovit nějaké časové hranice, protože to je prostě bezbřehá práce, takže si jasně říct: ´víkendy nepracuju, všední dny pracuju do tolika.´ Já třeba radši neotvírám e-mail, abych to neviděla, protože mi to pak stejně vrtá v hlavě, nebo si řeknu: ´tak jenom odepíšu na tohle, to bude raz dva.´ Je důležité stanovit si časový rámec a možná se naučit nebýt asi až tak pečlivá. Možná se to netýká asi všech žen, ale myslím si, že v tom nejsem sama, že moc lidí zbytečně řeší věci, které se pak založí někam jinam a nikoho to už nezajímá. Jak třeba přibývá té administrativy, tak se naučit nějakým způsobem to odbývat… Jednu dobu jsem myslela, že se z toho zcvoknu a pomohlo mně až to, že jsem si přísně nastavila mantinely sama pro sebe, jakože po týhle hodině nepracuju, tohle nedělám a tak.“*

S2: *„Jsem teď ve větším klidu, nerozčiluji se a nepodléhám panice. Daří se mi dělat věci s takovým větším nadhledem. A prostě si připustit, že mám nárok na víkend, jako kdokoliv jinej. Já jsem si vždycky myslela, že když mi v pátek někdo neposílá úkoly, tak že to v pondělí musí být. Pak jsem si řekla ne, když mi to v pátek někdo pošle, tak si udělám víkend a udělám to v pondělí. Takže trošku ten přehnaný pocit zodpovědnosti utlumit. Úplně nejdůležitější je porovnat si, co je teda důležité, kdy a čemu věnovat ten čas a určitě je důležité to oddělit. Je to těžký, ale ta akademická práce k tomu právě svádí, ty maily, posudky, furt něco… Myslím, že je dobré najít takovou rovnováhu mezi tím, aby člověku to nebylo jedno, ale ne na úkor vlastního osobního času a pohody. Já jsem dokonce zjistila, že čím víc jsem si teď vybírala fakt jako cíleně toho času pro sebe, tak tím líp se mi pracuje. Někdy má člověk pocit, že je utahanej, že toho času má málo, když paradoxně si dá víc odpočinku, tak se ta práce pak zvládá líp, efektivněji. Toho jsem teda myslím živým dokladem, to fakt funguje.“*

Je důležité respektovat oddělení profesního a osobního života i ve smyslu nepromítání osobních záležitostí do profesní sféry, jak uvádí participantka níže.

PED5: *„Každý z nás prožívá, že ho děti mohou naštvat, partner, rodiče řeší a každý z nás řeší spoustu osobních konfliktů, může mít těžkou životní situaci, ale musíte udělat jakoby tu dělicí čáru. Je to stejné ve výuce studentů či v rámci přístupu ke klientům, když pracujete v pomáhající profesi. Kdo je zvědavý na to, že se ráno pohádám s partnerem… Dojdu a nebudu to dávat najevo ve vztahu ke studentům. Takže to je takové to nastavení, že to je osobní a to je profesní a to by se nemělo prolínat, protože ti lidé v pomáhajících profesích, ke kterým přistupujete, za váš osobní život nenesou žádnou zodpovědnost a není důvod, proč vy byste na ně měla být nějaká ošklivá nebo cokoliv promítat do toho vztahu k nim.“*

UM3: *„Důležité je nechávat co nejvíc čas pro sebe a pro toho partnera. Já třeba osobně jsem asi měla největší radost, že to je strašně flexibilní že nemusím každý den začít v 8 a jak to je perfektní, což jsem časem zjistila, že pokud si sama ten řád neudělám, tak si tu situaci budu jedině zhoršovat. Důležité je, udělat si režim a nechat čas, i celý víkend, pro toho partnera a pro tu rodinu. To by jednak mohlo mít opravdu negativní dopady, protože by mohl pociťovat to, že ta kariéra je na prvním místě a že pro toho partnera tam není ten adekvátní čas. A samozřejmě i z hlediska duševního zdraví i toho fyzického… Myslím si, že pokud tam není ten odpočinek nebo úplně nějaká jiná činnost, tak že to moc nefunguje.“*

K vymezení hranic práce a osobního života si několik participantek (n = 6; JAZ2, JAZ7, LEG1, S1, S5, S6) muselo osvojit ***schopnost odmítat*** a být v kontaktu s druhými ***asertivní***.

S6: *„Já mám pocit, že práce mám stále víc, ale současně jsem se naučila, oproti minulosti, odříkat některé věci. Takže mně už nedělá problém, když někdo přijde se žádostí, ať někde vystupuji na konferenci, ať napíšu nějaký posudek…, to odmítat. Nemám z toho špatný pocit. Prostě jsem po letech řekla, ´ne, dost, já už jsem unavená.´“*

Některým participantkám (n = 10; FYZ1, CH1, CH2, CH5, JAZ1, JAZ3, JAZ7, S2, UM1, UM2) pomohlo ve zvládání profese zvyknutí si na ni a tzv. ***rutinizace profese***. Dochází ke zvyknutí si na určitou míru stresu, přesnější odhad sil, lepší koordinaci aktivit a organizaci času. V rámci výuky se roky praxe projevují na kvalitě předávání informací studentům, hlubší znalosti oboru, ale také na usnadnění vlivem příprav v předchozích letech. Jedná se spíše o pasivnější formu strategie k ušetření času a energie.

CH1: *„Vždycky získáváte praxí nějakou rutinu, takže pak už to, co na začátku zvládáte náročně nebo s velkým vypětím, je pro vás běžná situace, takže to zvládnete normálně nebo už to není taková zátěž, tak stresující. Část přednášek a prezentací už máte hotovou a vždycky už můžete z toho něco použít a máte na co navazovat.“*

K sebeuvědomění a vytvoření náhledu na vlastní nezdravé chování může vést ***schopnost vnímat signály z okolí***. V našem výzkumném souboru se jedná často o ***partnera***, který je nejbližší osobou participantky, jenž funguje ***jako zpětná vazba*** (např. S1, S2, JAZ6, UM3). Podmínkou efektivní zpětné vazby je otevřená komunikace mezi partnery a včasné řešení konfliktů (např. JAZ2, S5).

Zapojení partnera do péče o děti i domácnost realizuje nebo má alespoň v plánu realizovat 8 participantek (CH2, CH3, JAZ1, S5, S6, UM1, UM2, UM3). Jednak dojde k rozdělení povinností mezi partnery, jak ale zaznělo i dříve, jedná se současně o důležitý aspekt sdílení a posílení kompetence muže jako otce.

Efektivní strategie přispívající primárně k osobní a partnerské pohodě participantek

Níže uvedené subkategorie pomáhají vyrovnávat psychické napětí a stres způsobený primárně profesním vypětím, ale také zátěží v osobním životě, například rodičovstvím.

Aktivní odpočinek je účinnou strategií, jak se odreagovat od nahromaděného stresu a udržovat se ve fyzické i psychické kondici. Tuto strategii v obsahové spojitosti s účelným zvládáním profesních i osobních nároků uplatňuje patnáct participantek (FYZ1, CH1, CH3, CH4, CH6, JAZ1, JAZ2, JAZ6, JAZ7, LEK1, S1, S2, S4, S5, UM3).

UM3: *„Když jsem začínala, tak mně kolegové poradili, že mám sportovat, tancovat, že mám dělat nějaký pohyb, že to úžasně vyčistí hlavu, že nejsou schopní číst knížky, že už mají plné zuby se dívat na nějaké filmy nebo na televizi, do kina je to taky nebaví... a nechce se jim nějak moc chodit mezi lidi, když třeba mají hodně výuky a už jsou v té fázi, že potřebují odpočinek a odstup od toho, a že nejlepší je ta fyzická aktivita a prostě nějaká taková činnost, která vyčistí hlavu. Ono se to vzájemně prolíná a co vím, tak veliká spousta kolegů dělá nějaké sporty nebo prostě aspoň turistiku, něco na tom fakt něco bude.“*

Vynahrazování a plánování času s partnerem je pro participantky důležitou strategií, kterou sytí vlastní potřebu odpočinku a partnerské pohody. Čas s partnerem je často přizpůsobován pracovním povinnostem (např. JAZ6, PED1, PED4, PED5, PED6, S5, S6, UM1, UM2, UM3), v součinnosti s rodičovskými povinnostmi bývá odsunován až na třetí místo (např. LEG1, PED6, UM1). Participantky však považují situaci za dočasnou do doby, než děti odrostou do větší samostatnosti. Dochází k vynahrazování času s partnerem přes víkendy a dovolené (např. PED4, S5). Participantka S1 naproti tomu však uvádí, že si čas na partnera důsledně hlídá.

LEG1: *„S partnerem máme velké rezervy, potřebovali bychom třeba jen my sami dva na nějaký čas odjet, aspoň na nějaký prodloužený relax víkend, ale zatím jsme nenašli společný termín. Doufám v to, že se všechno vyřeší samo v momentě, kdy ty děti odrostou.“*

UM3: *„Myslím si, že je důležité nechávat si co nejvíc čas pro sebe a pro toho partnera. Aby to ženy pracující v akademické profesi zvládly, měly by si udělat řád pro ten volný čas třeba, aby si alespoň celý víkend nechaly pro toho partnera a pro tu rodinu nebo minimálně jeden den, protože si myslím, že pak by to mohlo mít opravdu negativní dopady, protože pak by se nemohly tomu partnerovi věnovat a on by to mohl pociťovat tak, že ta kariéra... Nevím, jestli se tomu dá říct kariéra, ale prostě že ta práce je na prvním místě, a že pro něj tam není ten adekvátní čas.“*

Zvládání s humorem je další účinnou strategií, o které explicitně hovoří 9 žen (n = 9; CH3, CH4, CH5, JAZ4, LEG1, PED4, S1, S2, S6). Kromě toho se jedná o důležité pojítko ve vztahu

s partnerem. Umožňuje náhled na vlastní slabosti, pochyby a je důležitým aspektem partnerské, ale i celkové životní spokojenosti.

8.6.2 Strategie bránící účelnému zvládání

Strategie bránící efektivnímu zvládání profesních povinností a zahlcování

Tendence k zahlcování prací je v našem výzkumném souboru vysoce zastoupenou subkategorií, ke které nabádá samotný charakter akademické profese (n=26; FIL1, FYZ1, CH3, CH4, CH5, CH6, JAZ1, JAZ2, JAZ3, JAZ4, JAZ5, JAZ6, JAZ7, LEG1, LEK1, PED1, PED4, PED5, PED6, S3, S4, S5, S6, UM1, UM2, UM3). Jak už zaznělo ve výrocích výše, jedná se o vysoce individualizovanou, časově náročnou, různorodou a flexibilní činnost vyžadující stanovení režimu či časového harmonogramu, aby mohla být účelně zvládána. Rovněž tvůrčí složka vědecké práce nabádá participantky k tomu, aby tuto práci odkládaly na večery (např. FIL1, JAZ4, JAZ5, JAZ6, JAZ7, PED4, PED5, PED6, S4, S6, UM1, UM3), víkendy (např. JAZ4, JAZ6, PED4, PED5, PED6, UM1, UM2) a svůj volný čas. Tlak na publikační činnost ženy doslova nutí pracovat na úkor odpočinku a času stráveného se svými blízkými, přičemž zájmové aktivity jsou u většiny těchto žen zcela upozaděny[105]. Do jisté míry je to dáno také osobnostními charakteristikami participantek, které již byly zmíněny, jako smysl pro povinnost, nadměrná zodpovědnost a pečlivost, tendence podléhat stresu, ale také pracovat pod tlakem a přijímat výzvy. Participantky tento životní styl komentují různě, např. CH5: *„Všechno, co dělám, dělám pořád a naplno“*, LEK1: *„Žiju tak dynamicky, že na zlepšování čehokoliv nemám čas“,* S4: *„pracuji pořád, ale neumím to jinak“*, nebo S5: *„Už teď jedu na sto deset procent.“* Velmi často se u jmenovaných žen v souvislosti se zahlcováním povinnostmi vyskytuje slovo „musím“ (viz S6: *„Říká mi, ať si ten volný čas udělám, ať se vykašlu na to brát si tolik povinností. Já se mu snažím vysvětlit, že všechno musím. On mi říká, že nemusím.“*). Tento osobnostní styl se přirozeně projevuje i v osobní sféře, především v péči a starosti o děti. Velká část žen si rovněž uvědomuje, že od sebe neumějí obě sféry oddělit (např. PED4, UM2).

PED4: *„Nejvíc mi asi vadí to, že nikdy není hotovo, že fakt prostě přemýšlím nad tím, co bude, co musím ještě udělat, co bych měla napsat. Od toho se neumím úplně oddělit nebo prostě nepodívat se na mail nebo nezvednout telefon. To prostě zatím neumím, třeba se to časem naučím.“*

PED6: *„Ta práce je nebezpečná v tom, že v momentě, kdy si ji taháte domů, ta práce nikdy nekončí. Člověk udělá práci tajemnice, udělá práci pro studenty, ale zjistíte, že najednou se chystá konference a přejde jedna a chystá se druhá, skončí jeden projekt a začne druhý…a napsal vám v pondělí jeden student na diplomovou práci, ale vy jich vedete 20… Je to jako nekonečný koloběh*

[105] Viz „hierarchie ústupků“ v rámci čtvrtého výzkumného cíle.

a zjistíte, že i kdybyste to dneska dodělala celé, tak zítra je další den… A v tom se liší to povolání naše od povolání třeba prodavačky, která v 5 hodin zamkne krám a jde domů s čistou hlavou… Bylo naprosto běžné, že jsme pracovali v 7 hodin večer, v 7 ráno, víkendy, že vám někdo zatelefonuje, že něco potřebuje, nejlépe ihned. Dostala jsem se do fáze, kdy jsem z toho přestávala mít radost. Protože ta únava tu lásku k profesi prostě převýší. Teď mám konečně pocit, že zase objevuju jiné věci, při tom mateřství, že vyjedu s kočárkem ven a teď jsem přemýšlela, jak je to strašně dlouho, kdy jsem byla jen tak venku, za těch 5 let co jsem na fakultě. Prostě jenom tak mít volné odpoledne, třeba ve 4 hodiny a jet s kočárem ven.“

S4: *„Já mám dovolenou a pracuju. Jenže já jsem z té mojí rodiny nikdy neznala slovo dovolená, takže tím, že jsem v něčem vyrůstala. Pracuju každý den, po večerech, o víkendech, o svátcích… Kdybych to nedělala, tak bych se z toho zbláznila, ale já to neumím jinak.“*

S6: *„Jak mě učila moje babička, že s poctivostí nejdál dojdeš, tak já si myslím, že je to až můj handicap, že jsem tak poctivá a té práci věnuji strašně moc. A na ten osobní život mi zbývá strašně málo času. Snažím se to změnit, já jsem si to uvědomila, už to vím, že to musím změnit, abych se ještě těch 15 let do důchodu udržela fit a abych se nějak nepřepracovala. Takže chtěla bych, ale nevím, jestli to dokážu zrealizovat, chtěla bych tu rovnováhu nastavit ve prospěch osobního a rodinného života.“*

Tendence k zahlcování je podpořena ***malou schopností*** participantek ***být asertivní*** a schopná odmítat (např. S2, UM2). Paradoxně k tomu přispívají i přátelské vztahy se studenty.

UM2: *„Přetahuji si práci domů, protože mně nezbývá nic jiného než to dělat, neumím to ani oddělit, se přiznám, protože leckdy se tady nejsem schopna soustředit na věci, proto je musím dělat doma. Musím přemýšlet a potřebuju klid a soustředění, tak si to teda bohužel tahám domů, protože tu zvoní telefon, tu studenti zaklepou. Já kolikrát potřebuju projít na učebnu a místo minuty mi to trvá třeba půl hodiny, protože potkám pár lidí a všichni něco řeší i na chodbě. To je možná ta moje přílišná vstřícnost … Mám problém jim říkat ne, většinou se snažím jim vyhovět, ale zase to souvisí s tím, že svým způsobem jednak jsme tady všichni takoví kamarádštější…“*

Některé participantky (např. FIL1, PED6, S6) vnímají stávající stav v akademické oblasti jako dále neúnosný a rostoucí nároky za zcela vyčerpávající. Jak popisuje ve výroku níže i participantka PED6, je aktuální situace natolik vyhrocená, že setrvání v akademické profesi by znamenalo upozadění partnerství a rodičovství, které jsou prioritou. Většina žen zažívajících konflikt práce – rodina má na svou tendenci zahlcovat se náhled, realizace změny je však znesnadňovaná obavami z budoucnosti a snahou zachovat status quo (např. UM1, UM2). K určitým změnám v chování dochází až téměř na hranici vyhoření (např. JAZ6, PED6, S6), v ojedinělých případech i dříve na základě vnímání smysluplnosti dané činnosti. Tyto ženy se

většinou vzdávají aspirace na další akademický postup a uvažují o omezení akademické aktivity (viz PED6, S1, S6).

PED6: *„Ta práce mě baví, ale když je toho tolik, tak to prostě nestačí. A nehodlám obětovat tu rodinu. Jsem strašně demotivovaná, že mám pocit, že jsem za těch 5 let prošla syndromem vyhoření. Ale ne směrem ke studentům, to vůbec ne, ale směrem k té kancelářské práci a čím dál častěji si říkám, že mi to za to nestojí a hrozně mě to mrzí, protože jsem si donedávna myslela, že mám povolání snů, že se mi splnil sen, že mám krásnou práci, která mě naplňuje a baví, ale čas s dcerou, kterou bych viděla po večerech, obětovat nehodlám.“*

S1: *„Jako asi chtěla bych zůstat v akademické sféře, ale na část úvazku. Jako naskýtala by se docentura, ale to já prostě nechci, jsem si řekla, že už nic takového. Mě to prostě neláká, mě připadá, že těch titulů je tolik, že když to mám napsat … jako mně je to v podstatě jedno, já jsem to udělala jenom pro to, abych mohla dělat to, co mě baví, než že by mě ten titul nějak zajímal. Radši se budu rozvíjet v tom, v čem vidím smysl, a to je praxe.“*

Strategie zasahující do osobního života

Obava ze skloubení pracovních povinností s rodinou vzniká v důsledku zahlcení prací. Jedná se buď o bezdětné participantky, které rozhodnutí mít rodinu kvůli této obavě oddalují (např. PED4, S4), nebo je tento strach u participantek aktuálně se nacházejících na rodičovské dovolené vázán na dobu po nástupu do práce (např. CH1, CH2, PED6). Participantka PED6 kvůli zvyšujícím se nárokům v profesní sféře dokonce zvažuje její opuštění, neboť by za stávajících podmínek přímo ohrožovala zodpovědný výkon mateřské role.

PED4: *„A to ještě teďka nemám rodinu v tom pravém slova smyslu, nemám děti a to si také kladu tu otázku, jestli to budu zvládat, až budu mít děti. Protože teď když potřebuji psát, tak si řeknu a píšu, a když budou děti, tak budou vyžadovat moji pozornost, takže nevím, jak to budu zvládat. Ale to teď ještě nechci řešit.“*

PED6: „*Neumím si představit, že malá bude chodit do školy a do školky a já se budu vracet v 8 hodin z práce. No, jako nechci ji za to obětovat, prostě ne…Tam by pomohl jen zásah zvnějšku, že odpadnou povinnosti, že je přebere někdo jiný, nebo že se změní situace.“*

Strategie bránící seberealizaci participantky

Popření vlastní potřeby seberealizace ve prospěch rodiny a partnera aktuálně uvádí participantka CH6, která byla kvůli náročné profesi partnera a malým dětem nucena zkrátit vlastní úvazek a výhledově uvažuje o úplném opuštění akademické sféry. Na této úrovni se již dá hovořit o konfliktu ve smyslu rodina – práce. Určitá míra sebezapření a profesních ústupků se však projevovala téměř u všech participantek majících děti v období do jejich školní docházky, výrazněji však u žen, jejichž partner pracuje rovněž v akademické profesi (např. CH5). Tyto ženy doslova uvádějí, že zvládly svou mateřskou roli téměř bez partnera.

CH5: *„Prarodiče nepomáhali, nebo respektive pomáhali morálně, protože oni v té době ještě pracovali. Manželovi rodiče zemřeli. Manžel mi pomáhal, seč mohl, ale jen do okamžiku, než odjel na stáž. A k tomu jsem měla doktorát, to bylo úžasný, přes den práce, potom kolem dítěte a já jsem se učila na zkoušky po nocích. Dítě v první a druhý třídě chodilo do práce a spalo tady na podlaze v laborce, aby nebylo doma samo. Na odborný doktorský přednášky jsem ji brala s sebou, protože jsem ji nemohla nechat doma samotnou…“*

Únikové strategie

Unik do práce před osobní krizí má sice pozitivní dopad na efektivitu a pracovní spokojenost participantek, z dlouhodobého hlediska však oddaluje participantky od konstruktivního vyrovnávání se s tíživou osobní situací. Děje se tak v případě dlouhodobé partnerské nespokojenosti (např. JAZ2), či nemoci dítěte (např. FIL1). V případě, že ženy s malými dětmi volí skloubení s profesí jako odreagování od rodičovských povinností, lze tuto strategii považovat spíše za efektivní pro celkovou pohodu participantky (např. JAZ5, PED1).

8.6.3 Strategie participantek k efektivnímu zvládání slaďování profesního a osobního života a jejich doporučení

Na rozdíl od předchozích dvou analyzovaných okruhů jsou níže ve **třetím okruhu kvalitativní analýzy** jsou popisovány strategie, které se již participantkám v průběhu jejich praxe osvědčily jako efektivní, nebo je alespoň za efektivní považují samy participantky. Tyto strategie jmenovaly participantky jako odpověď na dotaz, co by na základě své zkušenosti poradily ženám s aspirací věnovat se akademické dráze.

Strategie přístupu participantek k profesi

1. Seznámit se s charakterem akademické práce: podle šesti participantek (CH5, JAZ5, JAZ7, PED4, PED5, S6) je důležité znát nároky a obsah akademické práce ještě před vstupem do akademického prostředí a důkladně zvážit své priority a vlastní možnosti. Ženy by měly poznat a přijmout fakt, že slaďování role akademické pracovnice, partnerky i matky je náročný životní úkol a měly by být připraveny na stále více soutěživé a „maskulinní" akademické prostředí (viz JAZ7 níže).

CH5: *„Pokud tohle chce nějaká žena dělat, znamená to, že na ni budou kladený nároky daleko vyšší než na kohokoliv jiného, a chce to dobře si rozmyslet, jestli tohleto všechno tomu chci obětovat, protože ani jedno se nedá jako nějak ošidit. Když ošidíte dítě, co vám z něj vyroste? Když ošidíte práci tak to taky k ničemu není."*

S6*: „V prvé řadě bych jim řekla, ať si to velmi dobře rozmyslí, ať se podrobně seznámí s tím, co to v dnešní době obnáší. Na jedné straně jsou tam přínosy, ale je tam i spousta věcí, které mohou být zátěží."*

2. Ujasnit si priority a nepodstatné záležitosti brát s rezervou: celkem jedenáct participantek (FIL1, CH4, JAZ1, JAZ5, LEK, PED5, S1, S2, S4, S6, UM1) se shoduje na tom, že je důležité ujasnit si priority jak na obecnější úrovni profesního či osobního života, tedy co je v životě podstatné (např. děti u JAZ1, LEK1), tak i v rámci profese (např. FIL1, PED4). Teprve po tomto kroku stanovit, čemu je dobré se věnovat primárně, na jaké činnosti vložit důraz a kterým aktivitám se věnovat s menším osobním vkladem a energií. Participantky (např. JAZ5) také doporučují přijetí danosti toho, že s ohledem na kladené nároky se nelze věnovat plně oběma životním oblastem. Totéž platí o úspěchu. Pokud ženy vědomě kladou důraz na rodinu, měly by mít přednostní radost z úspěchů v této oblasti a předcházet tak zklamání z pomalejšího akademického postupu apod. Dá se tedy konstatovat, že se jedná o bazální subkategorii, od níž se teprve odvíjí následující strategie. Z hlediska slaďování profesního a osobního života je tento krok podstatný i pro plánování mateřství (např. LEK1). Akademická profesní dráha je pro všechny ženy podstatnou součástí života, nicméně je podle participantek (např. FIL1, S1, S6) dobré vědět a neustále si připomínat, že se jedná o hodnotu nestálou a měnící se, podle čehož je nutné k ní také přistupovat.

FIL1: *„Já bych poradila, ať to neberou moc vážně, protože ta kariéra na té akademické půdě je velice vachrlatá, protože jednou peníze máte, jednou nemáte, jednou ten úspěch máte, po druhé nemáte. A když ten úspěch máte, tak vám ho bude spousta lidí závidět. A lidi jsou zlí... Je třeba si na to zvyknout.“*

LEK1: *„Hned na začátku si to ujasnit, co je priorita. Jestli je pro ně ta priorita v práci, že dosáhnou toho postu a vedle toho si pořídí děti – i takový kamarádky mám. Ty děti mají, splní si povinnost, ale hlídá jim je celou dobu paní a oni o nich nic neví, ale jsou na vysokých postech. Zvážit, jestli to je uspokojí. Ale je třeba si to ujasnit, protože se to dohromady úplně nedá. V tom to má chlap mnohem jednoduší. Chlap musí jít za tou svou kariérou, aby zabezpečil svoji rodinu. Ta ženská to musí skloubit – nemůže chlap rodit a teď tam jsou ty zdravotní komplikace, problémy i dětí. Musí si to rozmyslet, jestli tohle je pro ni hlavní.“*

S2: *„Úplně zásadní je porovnat si, co je důležité, kdy a čemu věnovat ten čas a určitě je důležité to oddělit. Ale je to těžký … Ona ta akademická práce k tomu právě svádí, že maily, ty posudky a teď studenti na to čekají a den má jenom tolik hodin, tak otevřu ten počítač v sobotu …“*

3. Stanovení pevných hranic osobního a profesního života: devět participantek (JAZ7, LEG1, PED4, S1, S2, S5, S6, UM1, UM3) uvedlo jasné a pevné vymezení času pro práci a pro osobní život, včetně partnerského (např. UM3). Tato strategie jednak umožňuje odpočinek a psychohygienu nutnou mimo jiné i pro zvýšení efektivity další pracovní činnosti, především však pro zachování osobní, partnerské a rodinné pohody a stability, která je pro participantky prioritou. Kromě časové organizace je nutné nastavit i hranice osobní ve smyslu asertivity a naučit se odmítat věci na základě svých priorit a osobních možností (např. JAZ7, LEG1, S1, S5).

S6: *„Když už by se rozhodly na základě všech informací, že do toho chtějí jít, tak ať se od začátku pokusí udržet si pevné hranice kolem rodinného a osobního života, ať si nenechají tu profesi lézt do osobního života. Ať si třeba řeknou, že soboty a neděle neotevřou maily. Čili ať si nastaví pevné hranice, ať nejsou zahlceny, přehlceny, převálcovány tou profesí, protože tady je obrovská síla těch profesních nároků a opravdu to prolézá do osobního života. Ať si to dobře hlídají, aby si udržely svěžest a duševní sílu.“*

4. Věnovat se primárně tomu, co baví a naplňuje: podle participantek JAZ2, PED5, S1, S4 je také podstatné, aby se žena věnovala tomu, v čem se seberealizuje a *„nenechala se příliš tlačit do kouta“* (JAZ2). Pokud bude své práci důvěřovat a považovat ji za smysluplnou, pak bude i profesně spokojenější.

S1: *„Lidi zbytečně řeší věci, které se pak založí někam jinam a nikdo to neřeší, jak třeba přibývá té administrativy, tak se naučit nějakým způsobem to odbývat. Akademická pracovnice by se měla věnovat tomu, co ji baví a odmítat ty nabídky projektů a výzkumů, ke kterým nemá vztah. Myslím si,*

že ten čas, co do toho člověk investuje, není adekvátně zaplacený, takže jediný, jak může být adekvátně zaplacený je ve chvíli, kdy já mám pocit, že mě to baví a naplňuje.“

5. Věřit svým snům, schopnostem a nevzdávat se: podle dvou participantek (JAZ2, JAZ7) je rovněž důležité jít za stanovenými sny s pevnou vůlí, vytrvalostí, vědomím vlastních schopností a nevzdávat se kvůli překážkám kladeným ze strany okolí, či iracionálním pocitům viny plynoucí z prosazování vlastních ambicí (např. JAZ2).

JAZ7*: „Řekla bych, že žena dokáže to, co chce. Že v tomhle je ta deviza žen, že chtějí v té práci něco dokázat, ale zároveň je pro ně většinou ta rodina důležitá. Dokáží si neuvěřitelně dobře zorganizovat čas, to si myslím, že to je nejdůležitější. A myslím si, že opravdu, když je ta žena motivována, aby to fungovalo, tak to dokáže, že když jí na tom záleží, tak to může fungovat. Pokud ale nezvládne takovou tu soutěživost a to konkurenční prostředí v práci, tak potom by to zaměstnání měla změnit. Ten tlak té mužské soutěživosti je tady velice silný. Já sama často cítím, že to velice potlačuje ten femininní rozměr ženy. Všechno je ale možné a já bych řekla, že ženy jsou schopné ty věci dokázat. V tomhle určitě jsou na tom líp než muži, že jsou velice flexibilní a zvládnou toho neuvěřitelně moc. V tomhle ani nemluvím o sobě, ale obecně, že v tomhle ženy velice obdivuju, jako ty, co třeba tady mají děti a všechno to zvládají. Vidím, že je to možné.“*

Strategie přístupu participantek k partnerství a rodinnému životu

1. Volba partnera: devět participantek (CH4, JAZ2, JAZ6, LEG1, PED1, PED2, PED6, S5, UM2) se shoduje na názoru, že pro efektivní slaďování profese a rodinného života je důležitá už samotná volba partnera, neboť kvalitní partnerský vztah je už s ohledem na hodnotovou orientaci participantek základem a bazální jistotou spokojeného života. Vzhledem k nárokům, které ženu čekají, je podstatné, aby dobře znala partnera (např. UM2) a také věděla, z jakého rodinného prostředí pochází. Například participantka JAZ2 na základě své zkušenosti uvádí, že by se žena měla soustředit na to, jaké bylo rozdělení rolí v primární rodině partnera a do jaké míry byla výchova směřována k dominanci muže. Ženy by si měla najít samostatného, zralého, tolerantního, podporujícího a pomáhajícího partnera, který je navíc znalý akademického prostředí (např. JAZ2, JAZ6, PED6). Proto se například participantka JAZ2 domnívá, že by partner měl mít minimálně podobný stupeň vzdělání jako jeho partnerka, nebo participantka CH4 velmi podobně usuzuje o podobnosti oborů.

JAZ2: *„Než se žena vdá, měla by si ten protějšek trošku proklepnout, jestli se to dá snášet. Nějaké signály mít může už před svatbou. Možná to bude znít divně, ale asi bych tam nenechávala nějaký moc velký rozdíl ve vzdělání. Podívat se taky třeba na toho kluka z jaké pochází rodiny. Ale říkám, to jsou takové rady, které se dají dávat teď, ale stejně každá si tím musí projít sama…“*

PED1: *„Někde jsem zaslechla, že nejdůležitější pro to, aby studentka udělala Ph.D., je partner po jejím boku, tedy ta volba jejího partnera. Já si to v podstatě asi taky myslím, že ten člověk vůbec nemusí být z toho prostředí, ale musí mít alespoň tu snahu o to pochopení nebo prostě tu toleranci a ten vzájemný respekt. Já jsem právě dopisovala tu svoji práci a to mně jako přišlo, že to je fakt strašně důležité, že s tím souhlasím, že prostě to nejdůležitější pro úspěch toho studia je ten chlap po jejím boku.*

2. Pomoc a podpora partnera: podle osmi participantek (CH2, CH4, JAZ6, LEG1, PED4, PED5, PED6, S5) je pro úspěšné skloubení nezbytná podpora partnera v profesních rozhodnutích, tolerance k profesi žen a oboustranná participace na domácích povinnostech (např. CH4, PED6).

S5: *„Stejně ten vztah je základ, když vám to ten partner bude vyčítat a bude vám říkat pořád: ´proč tam pořád tak dlouho seš nebo co tam pořád děláš? Máš tady rodinu.´Tak moc ženských to dlouho nevydrží. To musí ta žena strašně stát, aby si to uhájila.“*

3. Nutnost vzájemných kompromisů jmenovalo šest participantek (FYZ1, CH1, CH2, CH3, CH4, JAZ2).

4. Naplánovat rodinu aneb „není na co čekat“: podle participantek JAZ6, JAZ7 a LEK1 by ženy, které chtějí mít děti a mají stabilního partnera, měly své rodičovství naplánovat na co možná nejnižší věk a začátek akademické dráhy. Důvodem jsou především větší psychické i fyzické síly v mladším věku, menší pohlcení akademickým prostředím a především omezená doba, kdy mohou dítě mít tak, aby se předešlo zdravotním rizikům. Problémy s otěhotněním v důsledku neustálého odkládání mateřství a nezvládání profese kvůli mateřství v pozdním věku jsou častými negativními dopady nezvládnutí této strategie ženami akademičkami, které ve svém okolí participantky reflektují.

SHRNUTÍ

Kvalitativní analýza posledního výzkumného cíle nám umožnila zmapování strategií, které ženám v akademických povoláních pomáhají nároky dvojí role zvládat, či naopak zvládání znesnadňují. Dospěli jsme k nim jednak analýzou aspektů a fenoménů, které se v rozhovorech v souvislosti s harmonizací profesního a osobního života objevovaly a také jsme se ptali participantek přímo, co by na základě své zkušenosti ženám plánujícím věnovat se akademické dráze poradily.

Účinnou strategií zvládání je ujasnění priorit a oddanost těmto prioritám (n=13), aktivní přístup k řízení svého osudu (n=5), profesní sebevědomí (n=7), vymezení hranic (n=14), asertivita (n=6), zvyknutí si na charakter profese (n=10) a tolerantní a participující přístup partnera (explicitně n=8). Zahlcení prací uvádí v různé míře 26 participantek, kdy je aktivita směřovaná do mimopracovní doby. Negativní strategií zasahující do seberealizace participantky je její popření ve prospěch rodiny a partnera. Čtyři participantky unikají před tíživými osobními problémy do světa práce. Cestou k úspěšnému zvládnutí slaďování dvojí role je skrze reálné vnímání možností i limitů akademické profese, uvědomění si subjektivně důležitých hodnot v životě, sebevymezení, důvěru v sebe i partnera, aktivní odpočinek a čas trávený se subjektivně důležitými lidmi.

Následující strategie se jeví jako efektivní:

- ***Ujasnit si bazální hodnoty, které jsou stabilní a důležité pro život a tyto hodnoty mít neustále na paměti***. To umožňuje pohlížet na nároky a specifika akademické práce s nadhledem.
- ***Upřednostňovat činnosti, které „chci" a ne ty, které „musím".***
- ***Uvědomit si, zda akademická profese ženu osobnostně brzdí či naplňuje. K tomuto zjištění zaujmout aktivní stanovisko a nebát se realizovat změny***.
- Mít na paměti, že některé aspekty akademické činnosti nelze přímo ovlivnit. Je třeba se s nároky akademického prostředí seznámit, ***zvážit, zda jsou pro danou osobu únosné a zaměřit se na subjektivně smysluplné činnosti***.
- ***Být si vědoma vlastních odborných kompetencí, především však vlastní hodnoty sebe jako člověka.***
- ***Naučit se být asertivní a vycházet vstříc jen v nejnutnějších a subjektivně důležitých záležitostech.***
- ***Zorganizovat si čas pro práci i odpočinek.*** Je nutné prioritně přijímat takové pracovní nabídky, které jsou v souladu s osobními zájmy a jsou pro danou ženu smysluplné. Aby byla práce efektivní, je důležité pracovat určitý omezený čas a prokládat práci odpočinkem.
- ***Stanovit si dostatečný čas jen pro odpočinek.***
- ***Využívat i aktivní formy odpočinku.***
- ***Věnovat čas partnerskému životu, zušlechťovat ho a společně plánovat.***

- ***Vymezit si role s partnerem a na bázi kompromisu se „vyladit“ v péči o děti i v participaci na domácích povinnostech.***
- ***Stresující situace*** (první výuka, důležitá jednání s kolegy apod.) ***pojmout jako výzvu a být trpělivá. Vlivem „rutinizace“ činnosti dochází k postupnému zlepšení.***
- ***Zaměřit se na varovné signály od subjektivně důležitých blízkých lidí a objektivně přijmout zpětnou vazbu.***

9 Diskuze

Záměrem výzkumu bylo zmapovat aspekty partnerské, profesní a životní spokojenosti žen – akademiček. Výzkumný důraz byl kladen na tématiku slaďování osobního života a profese, která je v mnoha ohledech specifická. Našim cílem bylo také popsat postoje a role partnera ve zvládání dvojí role těchto žen a identifikovat vlastní strategie zvládání. Struktura diskuze se odvíjí od jednotlivých výzkumných otázek. Závěrečná podkapitola je věnovaná limitům a dalším možnostem výzkumu.

Náš výzkum lze z hlediska metodologického uchopení, užší specifikace výzkumného souboru a komplexnějšího stanovení výzkumného záměru považovat za originální a přinášející nové poznatky a perspektivy. Psychologické aspekty zvládání a úspěšného skloubení akademické profese ženy a jejího osobního života v České republice zkoumány doposud nebyly. Otázkami genderového znevýhodnění a zvládání nároků akademického povolání se aktuálně zabývají především čeští sociologové (Červinková, 2007; Havelková, 2007; Linková, 2007; Šaldová, 2007; Tupá, 2007; Vohlídalová, 2011). Partnerská spokojenost byla zkoumána spíše z kvantitativní perspektivy a zaměřena na dvoukariérová partnerství obecně (Gilbert, 1993; Hall, MacDermid, 2009; Holmstrom, 1972; Pepitone-Rockwell, 1980; R. Rappoport, & R. W. Rappoport, 1969; R. Rapaport, & R. N. Rapaport, 1976; Yogev, 1982). V souvislosti se zahraničními výzkumy je nutné brát v úvahu také odlišný historický kontext a společenské podmínky. Srovnatelnost výzkumů je obtížná také proto, že studie se liší zaměřením, metodami, charakteristikami výzkumného souboru. Většinou se jedná o kvantitativní studie zaměřené na dílčí osobnostní charakteristiky žen vědkyň, jejich spokojenost v partnerství (Minnotte et al., 2010), genderovou nerovnost akademického prostředí a genderovou politiku (Jacobs, Winslow, 2004) a zvládání stresu z rolového konfliktu (Clark, 2001; Fox, Fonseca, & Bao, 2011; Wyss, & Tai, 2010; Zhao, Settles, & Sheng, 2011). Naše kvalitativní výsledky mohou převládající výzkumná zjištění kvantitativní povahy spíše doplňovat, nežli je potvrzovat či vyvracet. Kvalitativní výzkumy se zase orientují obecněji na dvoukariérová partnerství různých profesí.

Ve snaze poznat partnerskou a profesní spokojenost, možnosti a limity slaďování akademického a osobního života u výzkumného souboru žen pracujících v akademickém povolání jsme zvolili smíšenou formu výzkumu s těžištěm v kvalitativní metodologii. Využití kombinace kvalitativních a kvantitativních metod není v sociálních vědách v českých podmínkách stále příliš časté. Námi zvolený metodologický design studie s sebou nese možný přínos nových poznatků. Prostřednictvím kombinace dvou na první pohled odlišných přístupů ve vědě je nám umožněno nalezenou teorii validizovat a kategorizovat analyzované jevy. Lze tedy souhlasit s názory současných vědců (Hesse-Biber, 2010, Loučková, 2010), že obě se metodiky nevylučují, ale naopak je vhodné je vzájemně kombinovat a využívat výhody obou. Limity jsou dané ojedinělostí a malou zkušeností s takto pojímaným výzkumem.

Osvědčilo se nám především zvolení polostrukturovaného rozhovoru jako hlavní metody sběru dat. Participantky tento přístup oceňovaly a současně přinesl mnohá nová zjištění, které by prostřednictvím kvantitativních škál či dotazníků nebylo možné zachytit. Výběrový soubor byl zvolen v poměrně širokém věkovém rozsahu. Zcela jiné byly zkušenosti žen, které byly na počátku akademické dráhy a aktuálně zvažovaly možnost mateřství, a těch žen, které toto životní období prožívaly před dvaceti lety. Zvolená kritéria výběru nám tedy umožnila zajímavá srovnání, na druhou stranu by při výběru užšího věkového spektra byly fenomény zachyceny „hlouběji" a detailněji. To stejné platí i pro rozdílnost exaktních a humanitních věd, či vědecké práce v rámci výzkumných ústavů a univerzit (např. v poměru vědecké a pedagogické činnosti, v publikačních možnostech apod.).

9.1 Osobnostní charakteristiky, hodnoty a životní spokojenost žen v akademickém povolání

Předmětem první výzkumné otázky, kterou jsme si kladli, bylo objasnění osobnostních charakteristik, hodnotové orientace a životní spokojenosti u žen vykonávajících akademické povolání. Ženy v našem výběrovém souboru sebe samy vnímají převážně pozitivně. Kladné sebepojetí přitom souvisí spíše s oblastí vztahovou a osobní než s profesní sférou. Oceňují na sobě přátelskost, komunikativnost, smysl pro humor (srov. Lippa, 2009), optimismus, toleranci a otevřenost (srov. Benokraitis, 2012; Lippa, 2009). Kromě jedné participantky kladou ženy důraz na oblast partnerství, rodiny i obecných vztahů. Můžeme tedy konstatovat, že vztahové zaměření a prorodinné zaměření připisované typicky ženám (Benokraitis, 2012; Lippa, 2009; Oakleyová, 2000; Poněšický, 2012) je v souladu s našimi výsledky. Třináct žen však současně s explicitním důrazem dodává, že profese je takřka podobně důležitá, ovlivňuje a potencuje spokojenost v osobním životě. Na základě kvalitativní analýzy a pozorování během rozhovorů odhadujeme, že je to dáno především cílevědomostí, touhou po seberealizaci a také tendencí k výkonu a sebeuplatnění v profesní oblasti. Je pozoruhodné, že pokud ženy tyto svoje „typicky" maskulinní charakteristiky, včetně profesního úspěchu ve větší míře manifestují v partnerském vztahu, dochází k subjektivnímu poklesu partnerské spokojenosti. Ženy pociťují závazky vůči partnerovi, hovoří o určitých omezeních ze strany partnera, nepřijetí úspěchu partnerem a konfliktu rodina-práce (FWC). Samy se ve vztahu s partnerem popisují jako dominantnější. Cítí se lépe v profesní oblasti, ačkoliv přikládají větší důležitost své rodině. Paradoxně mají tendenci se podceňovat, což může souviset s pojetím úspěchu jako něčeho mužského a tedy zakázaného (např. Křížková, 2002; Oakleyová, 2000). Zamyslíme – li se nad psychodynamikou tohoto fenoménu, jedná se zřejmě o ženy primárně silně individualisticky orientované, které v důsledku zvnitřnělých genderových stereotypů, nepřijetí úspěchu partnerem a tedy i pocitu nepřijetí jich samotných naráží na intrapsychický konflikt vlastní autentického já s internalizovanými očekáváními okolí (viz Hnilica,

2005a). K ústupkům partnerově profesi v rámci našeho výběrového souboru dochází spíše kvůli upřednostňování profesní dráhy partnera a tedy vnějším tlakům, než kvůli „vnitřní“ konformitě participantek, což opět vede ke snížení spokojenosti a vzniku konfliktu FWC.

Sebekritika častěji souvisí s profesními kompetencemi. Jedním z důvodů může být fakt, že ženy v našem výběrovém souboru byly obecně spokojenější v partnerství (n=28), než ve své profesi[106]. Jak bude uvedeno dále, je to zapříčiněno především současným nastavením akademické politiky a změnami v oblasti vědy, výzkumu a pedagogického působení v rámci terciálního vzdělávání. V důsledku profesních nároků participantky popisují náladovost a vznětlivost, což se promítá i do oblasti osobních vztahů, které jsou v jiných ohledech hodnoceny jako funkční a stabilní (viz také kategorizace žen podle skóru partnerského přizpůsobení v DAS, nad kterou se zamýšlíme v další části Diskuze). Participantky nejsou spokojeny se svou tendencí k perfekcionismu, jsou náročné k sobě i k ostatním. V pracovních vztazích jsou emocionální a přecitlivělé, často také tvrdohlavé, což i samy participantky interpretují jako důsledek své nespokojenosti. Jiné ženy zapojené do výzkumu ovšem zase hovoří o tom, že jim práci ztěžuje vlastní nesystematičnost a netrpělivost.

Nejspokojenější ženy mají jasně vymezené priority, kterým jsou oddané, upřednostňují stabilní rodinné zázemí, disponují smyslem pro humor, optimismem, mají vnitřní místo řízení, široké spektrum zájmů, jsou schopny ocenění sebe, ale i partnera, ke kterému chovají úctu a vysoce si cení jeho tolerance a pomoci. Participantky mají náhled na vlastní prožívání i jednání. V partnerských vztazích jsou tolerantní a v profesní oblasti vytrvalé a houževnaté, příliš neplánují, ale přijímají výzvy. Velmi důležité je vnímání smysluplnosti pracovní činnosti. Těm přikládají význam, zatímco aktivity méně smysluplné (administrativa, grantová činnost apod.) berou s větším nadhledem. Participantky vyjadřující spokojenost s partnerstvím, s akademickou profesí a se životem obecně by se na základě pozorovaného chování daly charakterizovat jako androgynní, přičemž se v partnerství a rodinném fungování projevují spíše žensky, zatímco v profesní oblasti si dovolují být více sebeprosazující, vytrvalé, iniciativní a seberealizující se (viz dále). Tyto závěry jsou opět v souladu s jinými autory (Bemová, 1993; King, 2005; Oakleyová, 2000).

Shrneme-li výsledky celkově, můžeme konstatovat, že ženy zapojené do našeho výzkumného projektu se svými charakteristikami blíží spíše ženám „západní“ ekonomicky vyspělé kultury, než z kultury s tradičně rozdělenými genderovými rolemi (viz Costa, Terraciano, & Mc Crae, 2001, in Lippa, 2009).

[106]Dvacet jedna žen uvádí pozitivní aspekty profesní spokojenosti, 18 vnímá spíše spokojenost v profesi než nespokojenost, pouze 5 žen je však spokojeno bez výhrad a pociťovaných limitů.

9.2 Partnerský vztah a partnerská spokojenost žen v akademických povoláních

Druhá výzkumná otázka se týkala partnerského vztahu a partnerské spokojenosti žen – akademiček. Ve shodě s Mullenem, Kelley a Kellowayem (2008) můžeme konstatovat, že i u našeho výběrového souboru participantek je zřejmé propojení oblasti partnerství, práce a rodičovství. Vzhledem k prioritě rodičovství u všech žen majících děti byla důležitým aspektem partnerské spokojenosti také skutečnost, zda je partner současně i dobrým otcem jejich dětí. Jak uvádí i Lee a Doherty (2007), ve vztahu partnerů se ve značné míře odráží to, jaký má otec ke svým dětem vztah a do jaké míry se jim ve svém volném čase věnuje.

Design výzkumu a použití souběžné vnořené strategie (Cresswell, 2003) nám umožnily roztřídění jednotlivých aspektů/subkategorií na základě oblastí partnerského přizpůsobení podle Spaniera (1976) a vytvoření kategorizace žen podle dosahované hodnoty partnerského přizpůsobení a zastoupení jednotlivých aspektů. Získaná kvalitativní data tímto způsobem nabyla na validitě.

Ačkoliv je partnerství podle většiny žen považováno za fungující a šťastné, objevují se jednotlivé aspekty, které se do míry prožívané spokojenosti promítají negativně. V rámci kategorizace žen na základě dosaženého skóre v DAS to nejlépe dokládají výsledky druhé skupiny žen se skórem DA = 47 až 55. Hlavními aspekty ohrožujícími partnerskou spokojenost této skupiny žen jsou především profesní přetížení a vznik konfliktu práce – rodina (WFC). Stejně jako výsledky Mullena, Kelleye a Kellowaye (2008) i naše participantky popisují zásahy pracovního života do osobní sféry, zvýšený stres v náročných obdobích přenášený na partnera a projevující se menším výkonem v domácnosti a menší podnětností v partnerství. Korektivním faktorem je v těchto případech osobnost partnera, který je osobnostně vyspělý, soběstačný a samostatný, schopný postarat se nejen sám o sebe, ale i o celou domácnost a o děti v případě absence ženy. Ve srovnání s jinými výše zmíněnými výzkumy zabývajícími se participací mužů na domácích povinnostech (Hall, & MacDermid, 2009; Hochschild, 1997), jsou partneři žen v našem výzkumu vnímaní jako angažovanější, ochotnější a více nápomocní, navíc tak činí zcela přirozeně. Zde však mohlo dojít k určitému zkreslení, neboť v našem výzkumu byly zapojeny pouze ženy, nikoliv oba partneři.

Z rozhovorů dále vyplynulo, že se některé participantky shodují na pozitivním přínosu stejných hodnot, vlastností a zájmů, současně však jiné ženy oceňovaly i osobnostní a zájmovou rozdílnost. S přihlédnutím k námi vytvořené kategorizaci můžeme konstatovat, že stejné hodnoty, způsob uvažování, ale i smysl pro humor jsou na rozdíl od odlišností ve jmenovaných oblastech zastoupeny u žen s nejvyššími skóry DAS (DA = 56 až 60). Tato zjištění tedy potvrzují závěry Benokraitisové (2012). Zcela odlišné hodnoty a životní směřování nebyly v našem výzkumu zastoupeny. Význam rozdílného způsobu uvažování, odlišných vlastností a zájmů není vzhledem k partnerské spokojenosti jednoznačný. Participantky oceňují, že se díky této skutečnosti

s partnerem doplňují, na druhé straně ale vzniká prostor pro názorové neshody a konflikty. Důležitější proto bude spíše ochota se přizpůsobit, přistoupit na kompromisy a hledat společné průsečíky (viz Benokraitis, 2012; D. H. Olson, & A. K. Olson, 2000). Určité vysvětlení nabízí fáze partnerského vztahu u participantek v kategorii s DA = 47 až 55. Participantky se vztahy kratšími (4–5 let) ještě na odlišnosti s partnerem narážejí a probíhá vzájemné slaďování rolí, životních cílů i společných aktivit. Participantky s dlouhodobými vztahy často zmiňují zvládnutí kompromisu a „život v zajetých kolejích“, který oběma partnerům vyhovuje. Projevuje se jednak v oboustranné snaze respektovat pracovní nasazení partnera, ale také ve vycházení si vstříc v rámci trávení volného času.

Subjektivně nižší partnerská spokojenost je zapříčiněna především nepochopením ze strany partnera, nepřijetím ženina profesního úspěchu a neuznáním jejího oboru, které žena cítí i v jeho širší rodině. Upozorňování na nedostatky, nízká úroveň podpory a přesvědčení ženy, že své profesní úspěchy musí před partnerem skrývat, jsou aspekty přispívající k partnerské nespokojenosti, ale také k potřebě utíkat před partnerovým nepochopením do práce a upínat se na ni. I v našem výzkumu tedy narážíme na fenomén umělého udržování přirozenosti genderových rolí a nepříznivého vnímání kariéry partnerem (Křížková, 2002; Křížková, & Helšusová, 2002). Ačkoliv naprostá většina žen uvádí jako nejdůležitější hodnotu rodinu a partnerství, nutnost přizpůsobit a omezit svou profesní dráhu kvůli prioritní kariéře partnera frustruje potřebu seberealizace, která má dopad i na celkovou životní spokojenost participantky, což opět doplňuje zjištění Minnotteové et al. (2010).

Partnerská spokojenost podle našich závěrů souvisí s genderovou perspektivou, kterou žena zaujímá v rámci pracovních povinností, ale především v roli partnerky. Naše závěry korespondují s výzkumem Minnotteové a jejího výzkumného týmu (2010), kteří potvrdili, že ženy zastávající tradiční genderové postoje a role v menší míře vnímají dopad konfliktu práce – rodina (WFC) na partnerskou spokojenost a jejich partnerská spokojenost je vyšší. U žen s vůbec nejnižší mírou partnerského přizpůsobení (DA = 30 až 44) v našem vzorku se projevovala nadměrná tendence k individualismu, silně protěžovaná hodnota nezávislosti a snaha být ve vztahu dominantní. V životě těchto žen existují momenty, ve kterých nedoceňují přínosnost partnerského vztahu a mají kvůli partnerskému vztahu pocit omezení.

9.3 Profesní dráha, profesní spokojenost a genderové aspekty akademické profese

Předmětem třetí výzkumné otázky bylo zaměření na akademickou profesi a spokojenost v ní. V našem výzkumném souboru se nacházejí jednak participantky, které jsou ve své profesi převážně spokojené (N=20), na druhou stranu také výrazně nespokojené, což hraničí až s pocity vyhoření. Všechny ženy zmiňovaly kritické aspekty akademické profese, ale pouze 5 participantek se jimi necítí být limitováno. V našem kulturním prostředí neexistuje výzkum, který by se zabýval přímo psychologickými aspekty pracovní spokojenosti žen v akademickém povolání. Nejblíže se tématu přibližuje zahraniční, americká (např. Ferber, & Hoffman, 1997; Ferber, & Loeb, 1997; Hochshild, 1997; Mason, & Goulden, 2002), evropská (např. Enders, & Teichler, 1999), ale i česká (Cidlinská, 2011; Cidlinská, & Linková, 2013; Červinková, 2007; Dudová, 2008; Linková, 2007; Tenglerová, 2007; Vohlídalová, 2013) sociologická literatura a výzkum, která se zaměřuje na výhody a nevýhody akademického povolání.

Ačkoliv Hnilica (2004, 2005b, 2006) uvádí akademickou profesi za povolání, v němž je dosahováno nejvyšší profesní spokojenosti zejména pro autonomii a komplexnost úkolů, participantky tyto aspekty sice oceňují, ve skutečnosti však narážejí na ambivalence povolání vysokoškolského pedagoga a výzkumníka popsané Endersem a Teichlerem (1999), které vedou k profesní nespokojenosti, pracovnímu zahlcení a konfliktu práce – rodina (WFC). Negativně jsou vnímány především změny posledních několika let (n=29), jakými jsou nárůst diverzity činností, tlak na publikační a grantovou činnost, nadměrná administrativa, upozadění vědy a výuky a špatné vztahy na pracovišti. Celkem 21 participantek vnímá konstantní pracovní zatížení, k tomu dalších devět žen, které aktuálně nejsou na rodičovské dovolené, uvádí sezónní pracovní povinností „ve vlnách“. Naše výsledky jsou tedy opět ve shodě se závěry Dudové (2008), Hochschildové (1997) a Vohlídalové (2013), podle kterých je akademické povolání zatěžující.

Nespokojenost v profesi je v souladu s genderovými teoriemi opět vázaná především na pracovní vztahy a podmínky práce (Cidlinská, & Linková, 2013; Křížková, Maříková, & Hašková, Bierzová, 2006; Oakleyová, 2000). Ve shodě se závěry Argyla (1999) ženy nejvíce nespokojené ve své profesi uvádějí vyhrocené a odosobněné pracovní vztahy, které jsou zapříčiněny změnami ve vedení jednotlivých ústavů, kateder, ale také fakult, a zvyšující se rivalitu a nadměrný individualismus mezi kolegy. Do této situace se také promítají tzv. manažerské tendence ve vědě, které popisuje ve svém aktuálním výzkumu také socioložka Vohlídalová (2013). I v naší studii se objevují názory, že na vědeckých pracovištích a univerzitách dominují dravé, vysoce konkurenční podmínky vyhovující především individualisticky orientovaným jedincům. Genderová znevýhodnění, která jsou v literatuře uváděna nejčastěji (např. Ferber, & Hoffman, 1997; Linková, et al., 2013; Stephan, & Kassis, 1997), jsou zmiňována většinou participantek (n=28). Jejich subjektivní význam je pro participantky však spíše sekundární, nebo jej sdělují implicitně, či na

doptání převážně v souvislosti s plánovaným rodičovstvím. Dá se říct, že jsou jedním ze skrytých a neuvědomovaných důvodů náročnosti skloubení profese s osobním životem, a proto je ženy neuvádějí explicitně. V souladu s dosavadními výzkumy se jedná o náročnější skloubení dvojí role pro ženy než pro muže (Červinková, 2007; Dudová et al., 2006; Hochschild, 1997; Vohlídalová, 2011), postavení mužského světa na mužském principu (Cidlinská, 2011; Linková et al, 2013), linearita akademické dráhy a pocit „ujíždějícího vlaku" při přerušení pracovní činnosti v důsledku mateřství (Cidlinská, 2011; Červinková, 2007; Linková, 2007), zhoršené podmínky kariérního postupu, genderové stereotypy (Ferber, & Hoffman, 1997; Linková, et al., 2013; Stephan, & Kassis, 1997) a nižší platové ohodnocení žen (Kiecolt, 2003). Ženy navíc uváděly také zvyhodňování mužů v rámci feminizovaných oborů, větší tendenci žen k mateřské odpovědnosti, věkové omezení žen, kdy mít děti, a větši limity žen akademiček ve výběru partnera.

Narůstající vnímání nevýhod a velké profesní zatížení, které ženy odvádí od osobního života, jsou také důvodem toho, proč některé participantky pochybují o subjektivním významu akademické práce a zvažují odchod z univerzity. Tyto tendence popisují i jiní čeští autoři (Cidlinská, & Linková, 2013; Vohlídalová, 2013). Zatímco zahraniční autoři popisují tzv. kulturní obrat (Hochschild, 1997; Kiecolt, 2003), kdy se pracovní spokojenost ve srovnání se spokojeností v osobním životě především u žen zvyšuje, v našem výzkumu je tento trend spíše opačný.

Podobně jako ve výzkumu Enderse a Teichlera (1999) jsme identifikovali ambivalentní aspekty pracovní spokojenosti, např. časovou flexibilitu vs. zahlcení nároky práce. Tato ambivalence měla intrapersonální a současně interpersonální charakter. To znamená, že participantky vnímaly daný aspekt současně jako pozitivní a negativní[107], nebo byla určitá charakteristika akademické profese vnímána jednou participantkou jako pozitivní, jiné ženě ale naopak nevyhovovala, nebo ji pociťovala jinak[108]. Jedná se tedy spíše o paradoxy akademické profese, např. úcta k autoritám vs. nerespektování akademické hierarchie, rozmanitost práce vs. upozadění vědy a výzkumu, nesmyslná administrativní zátěž; možnost dalšího postupu a rozvoje vs. požadavky v rozporu s tím, co ženu baví.

V dostupné literatuře je jako stěžejní výhoda akademického povolání zmiňována především již uvedená flexibilita akademické činnosti (Clark, 2001; Šaldová, & Tenglerová, 2007). Nám se podařilo zmapovat aspekty pracovní spokojenosti ve větším rozsahu. Zjistili jsme, že ženy nacházejí spokojenost i motivaci hlavně v klasické náplni akademické profese, kterou je výuka a vedení studentů. Výzkum ženám zase poskytuje široké možnosti seberealizace. Nejčastěji zmiňovaným zdrojem pracovního naplnění i pohnutkou k akademické dráze bylo pro ženy setkávání se s důležitými lidmi oboru a osobou školitele. Za pozitivní posun v akademickém světě je považována možnost větší mezioborové a mezinárodní spolupráce, a to přesto, že akademickou

[107] Často se jednalo například o výhody a nevýhody flexibility pracovní doby.
[108] Jedna participantka například oceňovala úctu k autoritám, která je v akademickém prostředí zachována. Jiná žena zapojená do výzkumu uváděla negativní příklad nerespektování akademické hierarchie.

mobilitu považují odborníci za genderově diskriminační aspekt (Cidlinská, 2011; Červinková, 2013; Vohlídalová, 2010). Tuto skutečnost potvrzují i naše participantky, které v důsledku mateřských povinností či ohledů na partnera musely tuto možnost odmítat. Lze tedy konstatovat, že ženy vnímají možnost vědecké mobility jako obecný přínos pro univerzity a výzkumná pracoviště, nebo subjektivně jako perspektivu do budoucna, kdy děti odrostou.

9.4 Subjektivní vnímání rovnováhy osobního a profesního života

Problematika slaďování životních oblastí byla zpracována v rámci čtvrté výzkumné otázky. Naše zjištění jsou v souladu se stávajícími závěry Mullena, Kelleye a Kellowaye (2008) či Gröpela (2006), že v souvislosti s profesním zahlcením a konfliktem práce-rodina ženy projevují zvýšenou tendenci ke stresu, únavu, psychickou i fyzickou nepohodu a malou radostnost a podnětnost, která má dopad na nižší spokojenost v partnerství. Slaďování profesní a osobní oblasti života je efektivnější, pokud oba partneři participují na dělbě domácích povinností a péči o děti (srov. Červinková, 2007; Křížková, 2006; Minnotte et al., 2010), současně sdílejí, tolerují se, vzájemně se podporují a jsou schopni společného kompromisu (srov. Dudová et al., 2006).

Čeští sociologové (Červinková, 2007; Havelková, 2007; Linková, 2007; Šaldová, 2007; Tupá, 2007; Vohlídalová, 2011) se přirozeně soustředí na sociologické aspekty dané problematiky. Ve shodě se závěry Cidlinské a Linkové (2013) je to právě profesní dráha žen, která je omezována v důsledku povinností doma, a to i tehdy, pokud partner pracuje v jiné oblasti a jeho pracovní aktivita je participantkou subjektivně hodnocena jako méně náročná.

Výzkumy popisují, že největší znevýhodnění pociťují ženy s malými dětmi v období, kdy nastupují po rodičovské dovolené do pracovního procesu (Červinková, 2007; Křížková et al., 2006). Podobnou zkušenost sdělovaly i naše participantky. Ty, které byly aktuálně na rodičovské dovolené, vnímaly anticipační úzkost z toho, jak nakupené povinnosti zvládnou spolu s novou náročnou rolí matky. Tuto obavu spojovaly především s tlakem vedení univerzit na publikační a grantovou činnost (viz Nešpor, & Večerník, 2006; Červinková, 2007). Akademické pracovnice s již samostatnými a dospělými dětmi rovněž označují dobu nástupu po rodičovské dovolené za nejnáročnější období akademické dráhy vůbec, přestože v současnosti přibývá nároků a uvedené tlaky neustále sílí.

Pokud ženy manifestují ve svém chování výraznější individualismus a obecně maskulinní rysy, objevuje se v partnerském vztahu více konfliktů a samy participantky se cítí být ohrožovány požadavky partnera. Roste tedy konflikt rodina-práce (FWC). Pro tyto ženy je velmi silným negativním aspektem to, když vlivem vnějších okolností (nemoc dítěte, mateřská dovolená, náročná kariéra partnera), musí ustoupit partnerově profesní dráze. Naopak ženy neprůbojné, neasertivní a nedržící si hranice v profesní oblasti mají tendenci zažívat konflikt práce-rodina (WFC). Pokud jsou dopady a konflikty rolí oboustranné, budují participantky (n=30) tzv. hierarchii

ústupků, přičemž pořadí těchto ústupků je určeno jak životními prioritami participantek, tak i dalšími faktory, jako např. zodpovědností za plnění povinností. Zpravidla jdou stranou nejdříve širší sociální přátelské vazby. Téměř každá žena zapojená do našeho výzkumu omezuje vlastní osobní čas, různorodost svých zájmů a volnočasových aktivit. V okamžiku, kdy se děti začínají osamostatňovat, většinou kolem dospívání, žena opět začíná klást větší důraz na profesní cíle a v osobní sféře pak na partnerský vztah, což se projevuje v rostoucí míře společně tráveného času s partnerem a v počtu koníčků. Uplatňuje se vývojový fenomén popsaný Marií Vágnerovoou (2000) popisující, že jakmile děti odrostou, ženy se s větší mírou seberealizují a jejich partnerský vztah oživuje.

9.5 Reflektovaný postoj partnera k profesi participantek a jeho role ve slaďování životních oblastí

Role partnera ve zvládání skloubení profesního a osobního života žen, kterým jsme se věnovali v rámci páté výzkumné otázky, zkoumají a diskutují již zmíněné studie sociologické, a to u nás (Červinková, 2007; Dudová, 2006), i ve světě (Hall, & MacDermid, 2009; Hoschschild, & Machung, 2012). Tyto ojedinělé studie však pojímají problematiku ze své sociologické podstaty spíše makroskopicky. Zaměřují se především na participaci partnera na rodinných povinnostech, v domácnosti a při výchově dětí (Dancer, & Gilbert, 1993; Hall, & MacDermid, 2009; Hoschschild, & Machung, 2012). Jak ukázala naše zjištění, jeho role je však mnohem širší, a kromě instrumentální pomoci, jak jsme pomoc v domácnosti v našem výzkumu nazvali, je partner především zdrojem psychologické podpory a zastává i další role, kterými ženě pomáhá.

Partner a rodina představují i přes velké tendence k seberealizaci prioritu u většiny žen zapojených do výzkumu, které své profesi však věnují většinu času, a to i v období volna či dovolené. Orientace vysoce vzdělaných žen i mimo rodinu je tedy zcela jasně prokazatelná, jak uvádí Bierzová (2006). Postoj muže k profesi partnerky a jeho role ve slaďování profese a rodiny jsou proto pro všechny ženy zásadní. U 28 participantek se jedná o role převážně pozitivní. Ačkoliv nemáme k dispozici kvantitativní data, lze na tomto místě odkázat na výše zmíněný výzkum Minnotteové et al. (2010), ve kterém se autoři zabývali rovnocenným postojem partnerů k zapojení žen do práce a do rodinných povinností a potvrdili jeho pozitivní korelaci s nižším prožitkem rolového konfliktu a vyšší partnerskou spokojeností. Pozitivní role partnera, jejichž součástí je i rovnocenný postoj partnera ke své i partnerčině profesi, byly v našem výzkumu identifikovány právě u 28 žen. Podporující partner je v těchto případech k práci své ženy po většinu času tolerantní. Má pro profesní ambice své ženy a potřebu seberealizace pochopení. Mívá podobné osobnostní vlastnosti, hodnoty, postoje a zkušenosti. Dokáže ženu ocenit, dosáhne-li úspěchů, a umí ji povzbudit a motivovat, pokud si nevěří. Při nakupení profesních nároků nebo v náročných životních obdobích, především při finalizaci doktorské či habilitační práce, nebo v době nástupu do

práce po rodičovské dovolené, je ženě oporou a útočištěm, ve kterém ona nachází klid a jistotu. Pomáhá jí odborně i v profesních rozhodnutích, a při jejich realizaci pak stojí po jejím boku. Pokud však pracovní aktivita ženy překračuje určitou podle něj vhodnou hranici a pracovní nároky po dlouhou dobu zasahují do života partnerů a rodiny, muž nastavuje ženě zrcadlo, reguluje její pracovní činnost a pomáhá jí tak vymezovat hranice pracovního a osobního života. Umí být také konstruktivním kritikem, který ženu upozorní na její chyby.

Kromě regulujících a podpůrných rolí jsme identifikovali i instrumentálně materiální pomoc partnera. Vzhledem k nízkým finančním příjmům vysokoškolských pedagogů je pro ženu partner důležitý i existenčně. Finanční příjmy partnera umožňují rodinám do výzkumu zapojených participantek vést poměrně kvalitní život a především jim dovolují, aby se mohly realizovat v akademické činnosti takovým způsobem, aby zvládaly své role matky, partnerky a akademické pracovnice. I když je participantka jako akademická pracovnice výrazně časově vytížená, nebyla žádná z participantek primární živitelkou rodiny. Buď byly finanční příjmy obou partnerů přibližně rovnocenné (n=3), vždy u akademických párů, nebo byl primárním živitelem a nositelem finanční jistoty partner (n=29). Můžeme tedy konstatovat, že se v našem výběrovém souboru potvrzuje stereotyp muže jako živitele rodiny (srov. Červinková, 2007; Hochschild, 1997).

Partner, který pomáhá, je popisován jako osobnostně vyzrálý, soběstačný a samostatný, schopný postarat se nejen sám o sebe, ale i o celou domácnost a o děti v případě absence ženy, která není u žen akademické profese výjimkou vzhledem k nutnosti stáží, zahraničních výzkumných cest a účastí na konferencích. Participantky vědí, že se mohou na partnera spolehnout, což jim poskytuje klid pro práci, a nemusí se obávat toho, že se po návratu z práce setkají s výčitkami. V našem výběrovém souboru partneři ve většině (n=22) pomáhají svým ženám významně i v činnostech, které jsou stereotypně přisuzovány ženám (úklid domácnosti, vaření aj.), ačkoliv ženy jsou ve shodě se závěry Dudové (2006) vždy pomyslnou hlavou domácnosti. Ve srovnání s jinými výše zmíněnými výzkumy zabývajícími se participací mužů na domácích povinnostech (Hall, & MacDermid, 2009; Hochschild, 1997), jsou partneři participantek v našem výzkumu vnímaní jako angažovanější, ochotnější a více nápomocní, navíc tak činí zcela přirozeně. Zde však mohlo dojít k určitému zkreslení, neboť v našem výzkumu byly zapojeny pouze ženy, nikoliv oba partneři.

Ochota ke kompromisům a smysl pro humor je další velmi frekventovanou charakteristikou, kterou ženy mající oporu v partnerovi popisují. Ta se projevuje jednak v oboustranné snaze respektovat pracovní nasazení partnera, ale také ve vyjití si vstříc v rámci trávení volného času. Participantky mají ponejvíce zdravý a fungující vztah (n=28), na partnera se po práci těší a ve volném čase s ním čerpají energii do další práce. Stejně jako ve výzkumu socioložky Dudové (2006) i z našich rozhovorů vyplývá, že pro účastnice výzkumu je prioritní spíše způsob a kvalita trávení volného času s rodinou a s partnerem tak, aby byl naplňující pro všechny zúčastněné, nežli jeho množství, které je omezeno náročností profese.

Limity na straně partnera jsou zapříčiněny především nepřijetím ženina profesního úspěchu a neuznáním jejího oboru, které žena cítí i v jeho širší rodině. Upozorňování na nedostatky, nízká úroveň podpory a přesvědčení ženy, že své profesní úspěchy musí před partnerem skrývat, jsou aspekty přispívající k partnerské nespokojenosti, ale také k potřebě utíkat před tímto partnerovým nepochopením do práce a upínat se na ni. Ačkoliv naprostá většina žen uvádí jako nejdůležitější hodnotu rodinu a partnerství, nutnost přizpůsobit a omezit svou profesní dráhu kvůli prioritní kariéře partnera frustruje potřebu seberealizace, která má dopad i na celkovou životní spokojenost participantky, což opět doplňuje zjištění Minnotteové et al. (2010).

Benokraitis (2012) konstatuje, že ženy akademičky mají tendenci vybírat si partnera ze stejné profesní oblasti, což je pro ně výhodnější. V našem výzkumu se jednalo o jednu čtvrtinu žen (n=8) uvádějících partnera akademika. Výhodou těchto párů je větší schopnost vcítit se do partnera a chápat jej, nevýhodou v některých případech nutnost upozaďovat vlastní profesní dráhu před kariérou partnera. Tuto nevýhodu vnímají 3 z těchto 8 žen. Ženy, které měly partnera pracujícího v jiné profesní oblasti, navíc vnímaly určitý odpočinek od problémů akademického světa.

9.6 Strategie zvládání žen v akademických povoláních

V rámci poslední, šesté výzkumné otázky jsme se zaměřili na identifikaci strategií zvládání nároků akademické profese a role partnerky, eventuálně matky. Sociologický charakter studií zabývajících se skloubením profese a soukromí určuje také charakter strategií, které ženy užívají. Jedná se spíše o jejich životní strategie ve smyslu celoživotního směřování a „vymezení“ se, např. orientace na práci a rodinu, jak uvádí Dudováet al. (2006) a Hakimová (2000), nebo strategie specifičtěji zaměřené na skloubení s rodinou a péčí o děti (viz Vohlídalová, 2011). Strategie psychického zvládání, konstruktivní životní postoje a osobnostní charakteristiky výhodné pro vykonávání akademické profese však dosud mapovány nebyly. Také podle Gröpela (2006) je třeba zaměřit vědecký zájem na identifikaci osobních strategií, které profesně vytíženým jedincům pomáhají či naopak brání ve slaďování profesního a osobního života. Podle rozdělení Dudové et al. (2006) a Hakimové (2000) v naprosté většině participantky mající děti uplatňují adaptabilní strategii: určitou část života věnují dětem, zbytek se intenzivně věnují práci. V našem výzkumu se nám podařilo určit několik strategií, které dosavadní zjištění hlouběji rozpracovávají a doplňují.

Kromě zcela nových zjištění se nám ale také potvrzují konstruktivní strategie slaďování dvojí role za přispění a pomoci partnera. Ve shodě s Červinkovou (2007), s Křížkovou (2006) a s Minnotteovou a jejími kolegy (2010) spokojenost žen souvisí s ochotou partnera podílet se na domácích povinnostech a na péči o děti. Na základě těchto závěrů se nabízí předpoklad, že vůbec nejspokojenější páry, v nichž alespoň jeden s partnerů pracuje v časově náročné profesi, vykazují určitou genderovou pružnost svých rolí. Ukázalo se, že úspěšné skloubení rodiny a profese souvisí

se skutečností, že se ženy v rovině osobních vztahů chovají spíše žensky v souladu se svou přirozeností. Snaží se partnerovi vynahrazovat čas strávený v zaměstnání a zdůrazňují hodnotu rodiny, zatímco v profesní rovině projevují svůj maskulinní potenciál, tzn. profesní sebevědomí, vymezují si své hranice, aktivně řídí svůj osud a jsou průbojné. Můžeme tedy konstatovat, že se v pracovní oblasti naučily být více maskulinní, než když do ní vstupovaly. Současně se před mužem nebrání projevit své feminní vlastnosti. V zájmu ženy je, aby se v osobní sféře projevovala „ženský" také proto, aby umožnila svému partnerovi být mužem, kterého si váží a oceňuje jej za jeho maskulinní vlastnosti, a role a aby vyjádřila úctu jeho maskulinní podstatě. Zábrodská a Blatný (2005) hovoří o dvou dichotomních světech, kdy je velmi obtížné se mezi nimi bez pocitu zahlcení pohybovat. Pokud však ženy mají jasně vymezené priority, jednoznačně stanovené hranice osobního a profesního života a návyk na profesní činnost, „přepínání" rolí probíhá plynuleji.

Úspěšnost strategií velmi úzce souvisí také s nastavením hodnotového žebříčku žen. Ženy akademičky často explicitně sdělovaly důležitost rodiny[109] a oddanost této prioritě v situaci rozhodování či zvládání nároků, kdy jim tento fakt pomáhá v udržování náhledu a rozvážnosti, jak samy uvádějí. Současně je pro participantky podstatná schopnost vnímat smysluplnost v profesní sféře, kterou lze spatřovat především v těch oblastech, které jsou pro ně důležité a které ji naplňují (např. práce se studenty, vědecké bádání apod.). Jedna z životních oblastí vždy dominuje a měla by to být podle participantek ta stabilnější. Rovněž je ale důležité věnovat pozornost více oblastem, aby v případě, že jedna z nich nebude dostatečně uspokojující, byla možnost zaměřit se dočasně na oblast druhou a hledat uspokojení v ní (např. v případě partnerské krize apod.).

Další důležitá strategie, kterou jsme nazvali aktivní řízení vlastního osudu, vychází z již zmíněného ujasnění priorit a spočívá především v kognitivním nastavení. Ženy, které si uvědomovaly vlastní hodnotu, kompetence, nebály se změny a byly otevřené dalším možnostem vlastního uplatnění, zpracovávaly nároky a problémy v profesi mnohem snadněji a úspěšněji. Další účinná a pro úspěšné zvládání akademické činnosti téměř nezbytná strategie se týká vymezování hranic, a to jak z hlediska časového harmonogramu (práce o dovolených, víkendech, či večerech), tak i z hlediska schopnosti odmítání a asertivity. Jedná se o potřebnou kompetenci v předcházení zahlcení prací a syndromu vyhoření. Zrádnost akademické profese totiž spočívá především v rozostřování hranic mezi osobním a pracovním časem v neprospěch partnerského a rodinného života, které je popisováno zahraničními (Hochschild, 1997) i českými sociology (Dudová, 2008; Vohlídalová, 2013).

[109] Pouze jedna žena má prioritu ve své profesi.

9.7 Limity a další možnosti výzkumu

Naše závěry se týkají žen pracujících v akademickém prostředí, které jsou minimálně tři roky v partnerském vztahu a jejichž účast na výzkumu byla zcela dobrovolná, což představuje určitý limit výzkumu. Dá se předpokládat, že s větší frekvencí vstupovaly do výzkumu ženy, jejichž partnerství je funkční a které vykazují vyšší míru partnerské spokojenosti. Nabízí se nám proto možnosti dalšího směřování výzkumu, například na cílovou skupinu žen, kterým se partnerský vztah rozpadl, nebo jsou v něm nespokojené. Tato zajímavá varianta by mimo jiné představovala větší nároky na získání výzkumného souboru. Druhou alternativou, která by nám umožnila rozšíření výzkumných závěrů, je zapojení partnerů do výzkumu. Výhledově o tom uvažujeme, ale při nedostatku psychologických výzkumů dané problematiky jsme považovali za logické ji nejdříve podrobně prozkoumat pohledem žen. Obě zvažované možnosti, u nichž předpokládáme ještě větší náročnost získávání zkoumaných osob, však podle logiky postupu následují až po tomto výzkumu.

Jsme si vědomi, že řada žen – akademiček o záležitostech, na které jsme se dotazovali, příliš nemluví. Některá zjištění jsou velmi citlivá a mohou ohrožovat pracovní jistotu. Týká se to zejména pracovních aspektů, jakými jsou nesouhlas s tlakem na výkon, s vědou „pro čárky“, či s postojem vedení fakult, kateder nebo ústavů. Přesto se však domníváme, že by nalezená fakta neměla být tabu.

Domníváme se také, že by bylo na místě, zamyslet se také nad lepší informovaností veřejnosti a vhodnou formou osvěty. Zdá se, že její velká část stále žije v mylném přesvědčení, že práce vysokoškolského pedagoga obnáší volnou pracovní dobu a tři měsíce prázdnin.

10 Závěry

Disertační práce se zabývá aktuálním a pro specifické akademické prostředí potřebným tématem partnerské a profesní spokojenosti žen působících na univerzitách a vědeckých pracovištích v České republice, které dlouhodobě žijí s partnerem. Výsledky našeho výzkumu nelze zevšeobecňovat už kvůli důrazu na jeho kvalitativní podstatu. Smíšený výzkumný design nám umožnil analýzu dat na více úrovních, jejich vzájemné porovnávání a doplňování, ale především ověření jejich validity. Naše zjištění spíše doplňují dosavadní kvantitativní výzkumy a prohlubují sociologické poznatky. Výsledky byly formulovány a strukturovány podle šesti výzkumných cílů:

1) Ženy spokojené se životem, vztahy i prací mají jasně vymezené priority, disponují smyslem pro humor, optimismem, široké spektrum zájmů, jsou schopny ocenit sebe, ale i partnera. V partnerských vztazích jsou tolerantní a v profesní oblasti vytrvalé a houževnaté, příliš neplánují, ale přijímají výzvy. Participantky subjektivně méně spokojené s partnerským vztahem mají sklon k individualistickému smýšlení, nezávislosti a dominanci. Kromě jedné participantky je přikládána primární důležitost osobním a vztahovým hodnotám.

2) Funkční partnerský vztah usnadňuje ženám pracujícím v akademickém povolání nejen slaďování rodinného, profesního a osobního života, ale i samotné zvládání požadavků profese. Nejvíce spokojené ženy hovoří o společných hodnotách, vlastnostech i zájmech s partnerem, který je velmi tolerantní a je pro ženu oporou v osobních i pracovních záležitostech. Nejčastěji uváděným aspektem narušujícím partnerskou spokojenost je zahlcení prací a konflikt práce-rodina (konflikt WFC), který postihuje i velmi funkční vztahy. Zásadním negativním faktorem zasahujícím do partnerské spokojenosti je nepochopení a nepřijetí profesního úspěchu ženy partnerem a také nadměrná dominance a individualismus na straně žen, který v participantkách vyvolává pocit omezení partnerem a vede je k protěžování profesních zájmů. Negativní vliv zásahů partnera do pracovního života ženy se potvrdil i statistickou cestou ($r = -0{,}45$; $p<0{,}01$).

3) Dvacet participantek je ve své profesi převážně spokojeno, pouze pět žen se však necítí být nijak limitováno. Výrazná nespokojenost, demotivace a zvažování dalšího setrvání v akademickém světě je sdělována třemi participantek, v mírnější formě u 12 žen. Spokojenost participantky nacházejí především v klasické náplni akademické profese (výuka a vedení studentů, výzkum), setkávání se s důležitými lidmi oboru a osobou školitele. Negativní aspekty profesní spokojenosti souvisejí se změnami, které provázejí akademické prostředí v posledních letech. Tam spadá velká různorodost činností, tlak na grantovou činnost a publikační výstupy, orientace v nově zaváděných systémech, manažerské tendence ve vedení institucí, obava z budoucnosti, nejistota akademické pozice, pocit nikdy nekončící práce a nedostatku volného času, odosobněné vztahy na pracovišti, nerespektování akademické hierarchie, v extrémních případech i různé formy mobbingu.

4) Častěji je uváděn dopad negativních aspektů profesní spokojenosti na osobní život (konflikt WFC). Profesní zatížení a změny v akademickém prostředí se projevují především

únavou, nedostatkem času na vlastní volnočasové aktivity i společné chvíle s partnerem, při dlouhodobém působení byly jmenovány i zdravotní komplikace. Největší obousměrné nároky jsou uváděny v souvislosti s nástupem po rodičovské dovolené. Ukázalo se, že ženy s malými dětmi vnímají větší nároky jak v oblasti profese ($r = -0,641$; $p<0,05$), tak i v oblasti soukromé ($r = -0,654$; $p<0,05$). Při nakupení požadavků v práci i v osobním životě, ženy volí v závislosti na prioritách, osobnostních vlastnostech a dalších faktorech strategii ústupku, kdy zpravidla čas s přáteli, vlastní volnočasové aktivity a často také partnerský vztah ustupuje do pozadí před profesními a rodičovskými povinnostmi.

5) Většina žen hovoří převážně o pozitivních rolích partnera. Kromě nejčastěji diskutované instrumentální pomoci v domácnosti a finančním zajištění, byly jako subjektivně důležité zmiňovány především psychologické a podpůrné role partnera. Partneři hrají důležitou úlohu i při regulaci pracovní činnosti a dodržování psychohygieny participantek, čímž významně přispívají k jejich životní spokojenosti. Negativní postoj a role partnera přispívají k rozvoji vnitřního i vnějšího konfliktu práce-rodina a konfliktu rodina-práce, k nadměrnému unikání do práce a upínání se na ni na jedné straně a ke studu za profesní úspěchy na straně druhé, či k frustraci vlastní potřeby seberealizace.

6) Cesta k úspěšnému zvládnutí slaďování dvojí role je skrze reálné vnímání možností i limitů akademické profese, uvědomění si důležitých hodnot v životě, sebevymezení, důvěru v sebe i partnera, aktivní odpočinek a čas trávený se subjektivně důležitými lidmi.

Výzkum poukázal na závažné skutečnosti v životě žen – akademiček. Některá zjištění týkající se například přetíženosti žen a pracovního vypětí jsou alarmující. A bylo by nanejvýše žádoucí rozvinout k nim širokou veřejnou diskuzi. Práce je přínosná z hlediska teoretického zakotvení zkoumaných fenoménů, které mohou vytvářet východiska pro praktické využití například v rámci psychologického poradenství. Výsledky práce obsahují kromě teoreticky zmapovaných jevů, také navržené konkrétní pravidla psychohygieny a psychického zvládání.

11 Souhrn

Dizertační práce se zaměřuje na problematiku partnerské a profesní spokojenosti žen, které pracují na státních univerzitách a výzkumných pracovištích v České republice a žijí déle než 3 roky v partnerském vztahu. Zabývali jsme se také osobnostními charakteristikami, hodnotovou orientací a životní spokojeností těchto žen. Ústředním tématem bylo slaďování profesního života s osobní sférou. Snažili jsme se o zmapování aktuálního stavu zvládání a možností, jak podle žen této dvojí roli dostát. Zajímalo nás také, jak participantky vnímají své partnery, jejich postoje a role ve zvládání profesních a rodinných jejich nároků. Hlavní motiv k realizaci takto koncipovaného výzkumu vycházel z podmínek a potřeb praxe, které jsme v přímém kontaktu s akademickým světem měli možnost pozorovat. Existují četné literární, především zahraniční, v České republice pak především sociologické zdroje, které upozorňují na problematické slaďování profesní dráhy s osobním životem žen akademiček, na mnohá genderová znevýhodnění a kritická místa akademické profese vůbec. Výzkumy a literární podklady, které by se zabývaly psychologickými aspekty zvládání a tématem spokojenosti u vědkyň, však stále citelně chybí.

Pro snazší orientaci v problematice a uvedení do tématu byly nejdříve vymezeny základní pojmy jako pohlaví, gender, genderová identita a role, genderové stereotypy a feminita. Genderové stereotypy mají významnou roli v dělbě práce a v rozdílném přístupu společnosti k mužům a ženám. Teorii genderu významně obohatila především Sandra Bemová svým konceptem androgynie. Androgynní jedinci vytvářejí nové kritérium duševního zdraví, jsou odproštěni od omezení vyplývajících z jejich pohlavní role a naopak spojují to nejlepší z obou světů. Tyto základní informace jsou doplněny teoriemi vývoje identity z hlediska jednotlivých psychologických škol. Podle výzkumů se ženy specificky liší od mužů v několika osobnostních charakteristikách a vlastnostech. Ženy jsou otevřenější, vyznačují se intenzivnějším prožíváním, jsou empatičtější, více soustředěné na vztahy, přizpůsobivější, ve větší míře se ale podceňují a mají vyšší verbální úsudek. Profesně se zaměřují více na podmínky práce a vztahy na pracovišti. V současné době dochází k markantní proměně ženské a mužské role ve smyslu symetrizace, stírání rozdílů a vzájemné zastupitelnosti. Vedle možnosti profesního uplatnění žen však vyvstala otázka náročnosti skloubení profese a rodinného života. V rámci literární rešerše jsme se dále zabývali partnerstvím a manželstvím z psychologického i sociologického hlediska. Zajímala nás především partnerství profesně vytížených žen, která jsou kvůli specifickým možnostem výběru partnera (malé množství příležitostí, podobnost partnerů aj.) ve většině homogenní a z hlediska současné terminologie tzv. dvoukariérová. Ukázalo se například, že 36 % vědeckých pracovníků (40 % žen a 34 % mužů) na prestižních amerických univerzitách má za partnera či partnerku působící rovněž v akademické sféře. U nás podobná studie zatím chybí. I přes změny ženské role v profesi a v partnerství stále leží větší podíl domácích povinností a péče o děti především na ženách. Pojetí životní spokojenosti lze vysvětlit na základě zařazení pojmu, jednak pod subjektivní

dimenzi kvality života, ale především pod pojem osobní pohoda (well-being), v rámci něhož je v mnoha výzkumech operacionalizována. Životní spokojenost nejvíce koreluje se sebehodnocením, a to zejména v individualistických společnostech. Aby se člověk cítil spokojený, musí být ve shodě sám se sebou. Dojde-li ke konfliktu hodnot, jedinec se ocitá v „nepohodě". Funkční partnerství mají významný pozitivní vliv na spokojenost. Výzkumy ale ukazují, že dvoukariérová partnerství zatížená pracovním stresem vykazují menší míru partnerské spokojenosti než partnerství, ve kterých se profesní dráze věnuje pouze jeden z partnerů. Pracovní spokojenost významně souvisí se stresem, jehož zdrojem jsou především časové nároky, vlastní očekávání a očekávání okolí, finanční zadlužení a narušené interpersonální vztahy. Hochschildová navzdory tomu však uvádí, že pracovní spokojenost žen roste. Dále se zaměřujeme na problematiku rovnováhy životních oblastí práce a rodiny a konfliktu hodnot, který rovnováhu narušuje buď ve smyslu zásahů pracovních nároků do osobní sféry (konflikt WFC), či znesnadňováním plnění pracovních úkolů vlivem rodinných povinností. Překážky v pracovním uplatnění ženy lze kategorizovat do tří skupin. Jedná se o genderová specifika a znevýhodnění, s tím velmi úzce souvisejí nerovné pozice žen na trhu práce, kdy struktura trhu práce a zaměstnavatelská politika vyhovuje spíše mužům, a třetím úskalím je problematické slaďování obousměrných nároků v zaměstnání s péčí o děti a domácnost. Akademická profese je v naší i zahraniční dostupné literatuře popisovaná jako zaměstnání plné ambivalencí (např. tvůrčí svoboda vs. tlak na publikační činnost) a genderových stereotypů. Limitem akademického povolání pro ženy je především skutečnost, že toto povolání stojí na mužských principech, což se odráží ve zproblematizování vědecké mobility, či akademického postupu především pro ženy s dětmi. Diskutabilní je také flexibilita vědecké činnosti, která na jednu stranu umožňuje ženám působení ve vědě, na druhou stranu ale přispívá k rozvolňování hranic mezi oběma světy a k pracovnímu zahlcení.

Výzkumný soubor tvořilo 32 žen ve věku 30–52 let, které se věnují akademické profesní dráze tři a více let a žijí minimálně 3 roky v trvalém partnerském vztahu. Participantky se věnovaly různým oborům: 7 participantek přírodním vědám (fyzika, chemie), 7 participantek filologii (anglistika, bohemistika, germanistika), 6 participantek působilo v sociálních oborech (psychologie, sociální práce), 6 participantek v oblasti pedagogiky (andragogika, didaktika, hudební výchova, pedagogika, zdravověda), 2 participantky se zabývaly vědami o kultuře a umění (hudební věda, kulturní antropologie), po jedné participantce byly zastoupeny další obory – historické vědy (muzeologie), právo, filozofie a lékařství. Z hlediska akademické hierarchie se jednalo o 5 docentek a 27 odborných asistentek (7 z nich zahájilo habilitační řízení). Devět partnerů mělo akademický titul Ph.D. a 8 z nich se nadále věnuje vědě. Průměrná délka partnerského vztahu byla 15 let (rozpětí 3–35 let). Většina žen (28) uzavřela s partnerem manželství, 4 ženy žily s partnerem v nesezdaném soužití ve společné domácnosti. Ve 30 případech se jednalo o první manželství či nesezdané soužití, ve kterém mají participantky s partnerem děti, u zbylých 2 žen je současné manželství či nesezdané soužití druhé v pořadí. Bezdětná partnerství uvádělo 7 žen, jedno

dítě mělo s partnerem 11 žen, dvě děti 13 žen a tři děti jedna participantka. Výzkum měl těžiště v kvalitativní metodologii, která umožnila detailnější analýzu dat a objevení nových poznatků o různých aspektech partnerského života a akademického povolání participantek. Z hlediska metod sběru a zpracování dat šlo o smíšený typ výzkumu (rozhovor, pozorování, anamnestický dotazník, Dotazník partnerského přizpůsobení, Škály konfliktu práce-rodina, konfliktu rodina-práce a škála ke zjišťování rovnováhy životních oblastí WLB 6, Dotazník sexuálních rolí BSRI). Výzkum byl založen na unikátním designu tzv. souběžné vnořené (zakotvené) strategie. V rámci zpracování výsledků druhého a čtvrtého výzkumného cíle byla data získaná hloubkovými rozhovory podložena, kategorizována a validizována Škálou partnerského přizpůsobení DAS a třemi krátkými škálami. Zbylé cíle jsou ryze kvalitativní povahy.

Výsledky byly zpracovány v souladu s šesti výzkumnými otázkami. Participantky sebe samy popisují častěji pozitivními osobnostními charakteristikami, které se vztahují spíše k rovině vztahů (přátelskost, komunikativnost, smysl pro humor a otevřenost). Pozitivně hodnotí ale také pečlivost, zodpovědnost, pracovitost a spolehlivost, které uplatňují zase na poli profese. Sebekritiku směřují častěji do oblasti pracovní (tendence k perfekcionismu, náročnost k sobě i k ostatním, nesystematičnost, netrpělivost, přecitlivělost v pracovních vztazích aj.). Životní spokojenost participantek souvisí s jasně vymezenými prioritami, se smyslem pro humor, s optimismem, houževnatostí a sebeoceněním. V partnerských vztazích jsou tyto ženy tolerantní. Ženy nespokojené v partnerství mají sklon k individualistickému smýšlení, nezávislosti a dominanci. Profesní nespokojenost zase souvisí s perfekcionismem participantek, se sklonem k zahlcování, s nadměrnou sebekritikou a podceňováním sebe i své práce. Kromě jedné participantky se potvrdila prorodinná hodnotová orientace participantek. Obě životní oblasti se však podle žen zapojených do výzkumu vzájemně prolínají a potencují pozitivním i negativním směrem. Participantky jsou nejvíce spokojené s partnerstvím, se zdravím a v oblasti rodičovství. Nepohoda participantek je způsobena především nedostatkem času pro sebe, rodinu, partnera a přátele. Často jsou zmiňovány také nároky a změny v profesní oblasti a obtížné skloubení akademické činnosti s rodinným životem.

Funkční partnerský vztah usnadňuje ženám pracujícím v akademickém povolání nejen slaďování rodinného, profesního a osobního života, ale i samotné zvládání požadavků profese. Vztahy založené na vzájemném souznění, úctě, oboustranném respektu a kompromisu vykazují větší stabilitu a harmonii. Nejvíce spokojené ženy hovoří o společných hodnotách, vlastnostech i zájmech s partnerem, který je velmi tolerantní a je pro ženu oporou v osobních i pracovních záležitostech. Nejčastěji uváděným aspektem narušujícím partnerskou spokojenost je konflikt práce – rodina (konflikt WFC), který postihuje i velmi funkční vztahy. Zásadním negativním faktorem zasahujícím do partnerské spokojenosti je nepochopení a nepřijetí profesního úspěchu ženy partnerem a také nadměrná dominance a individualismus na straně žen, který v participantkách vyvolává pocit omezení partnerem a vede je k protěžování profesních zájmů.

Většina žen uvádí, že jsou ve svém zaměstnání spíše spokojené, pouze pět participantek ale nesděluje žádné limity. Zdrojem spokojenosti a motivace je výuka, práce se studenty, výzkum, mezioborová a mezinárodní spolupráce, osoba školitele a setkávání se s důležitými lidmi oboru. Negativně vnímané aspekty vycházejí ze změn, které provázejí akademické prostředí v posledních letech (velká různorodost činností včetně administrativy a grantové činnost, orientace v nově zaváděných systémech, nejistota pracovní pozice, pocit nikdy nekončící práce, nedostatek odpočinku, odosobněné vztahy na pracovišti, nerespektování akademické hierarchie až mobbing). Participantky zmiňují zklamání z akademického prostředí, zvažují opuštění akademického prostředí, zažívají ztrátu smysluplnosti, či odkládájí mateřství. Snižující se profesní spokojenost se kromě pracovní oblasti projevuje také v osobním a partnerském životě.

Nejčastěji byly uváděny negativní dopady pracovních povinností na osobní život. Profesní zatížení a změny v akademickém prostředí se projevují především únavou, nedostatkem času na vlastní volnočasové aktivity i společné chvíle s partnerem, při dlouhodobém působení byly jmenovány i zdravotní komplikace. Největší obousměrné nároky jsou uváděny v souvislosti s nástupem po rodičovské dovolené. Celková kvalita života však byla intenzivně narušovaná především komplikacemi v osobním životě (např. nemoc dítěte). Pokud dojde k nárůstu požadavků v obou životních sférách, širší sociální vazby, vlastní volnočasové aktivity a často také partnerský vztah ustupuje do pozadí před profesními a rodičovskými povinnostmi.

Většina žen sděluje pozitivní role partnera. Partner je k práci své ženy po většinu času tolerantní a má k ní pochopení. Pokud však pracovní zapálení ženy překračuje určitou pomyslnou hranici a pracovní nároky po dlouhou dobu zasahují do života partnerů a rodiny, partner nastavuje ženě zrcadlo, reguluje pracovní činnost ženy a vymezuje tak i její hranice pracovního a osobního světa. Umí být také konstruktivním kritikem, který ženu upozorní na její chyby. Pro ženu je důležité ocenění a povzbuzení. Byla zmiňovaná pomoc partnera v odborných a profesních záležitostech, ale i v domácnosti.

Akademická profese je časově i psychicky náročným povoláním zasahujícím ve většině případů žen do osobních životů, což vyžaduje ujasnění priorit, vymezení hranic, zaujetí aktivního postoje k životu i k profesi a tolerantní a participující přístup partnera, aby mohla být zachována rovnováha a spokojenost v obou důležitých oblastech.

12 Seznam použitých pramenů

Argyle, M. (1992*). The social psychology of everyday life*. London: Routledge.

Argyle, M. (1999*)*. Causes a correlates of happiness. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz, *Well-being. The foundation of hedonic psychology* (244-266). New York: Russel Sage Foundation.

Astin H. S., & Milem, J.F. (1997). The status of academic couples in U.S. institutions. In In M. A., Ferber, & J. W. Leob (Eds.), *Academic couples: Problems and promises* (128-155). Chicago: University of Illinois Press.

Badinterová, E. (1998). *Materská láska, od 17.storočia po súčasnosť*. Bratislava: Aspekt.

Badinterová, E. (2004). *Tudy cesta nevede. Slabé ženy, nebezpeční muži a jiné omyly radikálního feminismu*. Praha: Karolinum.

Barling, J. (1990). Employment and marital functioning. In F. D. Fincham, & T. N., Bradbury (Eds.), *The psychology of marriage* (201-225). New York: The Guilford Press.

Barnett, R. C., Gareis, K. C., & Carr, P. L. (2005). Career satisfaction and retention of a sample of women physicians who work reduced hours. *Journal of Women's Health. 14* (2), 146-153.

Barnett, R. C., & Rivers, C. (1996). *She works, he works: How two-income families are happy, healthy, and thriving*. Cambridge: Harvard University Press.

Baštecká, B., & Goldmann, P. (2001). *Základy klinické psychologie*. Praha: Portál.

Beck, U., & Beck – Gernsheim, E. (1995). *The normal chaos of love*. Cambridge: Polity Press.

Belsky J. (1990). Children and marriage. In F. D. Fincham, & T. N., Bradbury (Eds.), *The psychology of marriage* (172-195). New York: The Guilford Press.

Bem, S. L (1993). *Lenses of gender: Transforming the debate on sexual inequality*. New Haven: Yale University Press.

Benokraitis, N. J. (2012). *Marriages and families. Changes, choices and constraints* (7th Ed.). Prentice Hall: Pearson Education.

Bierzová, J. (2006). Rozdělení domácích prací a péče o děti. In A. Křížková, H. Maříková, H. Hašková, & J. Bierzová, *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita* (73-86). Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Blatný, M. (2001). Osobnostní determinanty sebehodnocení a životní spokojenosti: Mezipohlavní rozdíly. *Československá psychologie, 45* (5), 385-392.

Blatný, M., Dosedlová, J., Kebza, V., & Šolcová, I. (2005). *Psychosociální souvislosti osobní pohody*. Brno: Masarykova univerzita: MSD.

Blatný, M., & Osecká, L. (1998). Zdroje sebehodnocení a životní spokojenosti: Osobnost a strategie zvládání. *Československá psychologie, 42* (5), 385-394.

Blížkovská, J. (2003). Objektivní a subjektivní faktory štěstí. In *Sborník prací filozofické fakulty brněnské univerzity*, Brno, 7, 55-61.

Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*, 31, 117- 124.

Cidlinská, K. (2011). Kvalita nestačí: institucionální překážky genderové rovnosti ve vědě. *Socioweb, 9,* 6-8. Získáno 5.12.2012 z http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=383&lst=118.

Cidlinská, K., & Linková, M. (2013). Ekonomie příslibu: pracovní nejistota a gender na počátku vědecké dráhy. In M., Linková, K., Cidlinská, H., Tenglerová, M., Vohlídalová, M., & A. Červinková, *Nejisté vyhlídky. Proměny vědecké profese z genderové perspektivy* (51 – 80). Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior, 58*(3), 348-365.

Coser, R. L., & Rokoff, G. (1971). Women in the occupational world: Social disruption and conflict. *Social Problems, 18*(4), 535-554.

Cresswell, J. W. (2003). *Research design. Qualitative, quantitative, and mixed method approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Čermáková M. (1997). *Rodina a měnící se gender role – sociální analýza české rodiny*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Čermáková, M., Hašková, H., Křížková, A., Linková, M., & Maříková, H. (2002). *Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Čermáková, M., Hašková, H., Křížková A., Linková M., Radimská R., & Řeháčková D. (2002). *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Čermáková, M., Maříková, H., Šanderová, J., & Tuček, M. (2000). *Proměny současné české rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Červinková, A. (2007). Na vědecké dráze: příští zastávka „rodičovství". In K. Šaldová (Ed.), *Cesty labyrintem: o vědecké profesi, soukromém životě a jejich propojování* (26-35). Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Červinková, A. (2013). Nesnesitelná lehkost mobility: osobní a profesní biografie začínajících vědců a vědkyň. In M., Linková, K., Cidlinská, H., Tenglerová, M., Vohlídalová, M., & A. Červinková, *Nejisté vyhlídky. Proměny vědecké profese z genderové perspektivy* (81 – 98). Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Český statistický úřad (2011). *Zaostřeno na ženy a muže 2011.* Získáno 25. 5. 2013 z http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1413-11-r_2011.

Dancer, L. S., & Gilbert, L. A. (1993). Spouses´ family work participation and its relation to wives´ occupational level. *Sex Roles, 28* (3/4), 127-145.

Decarli Valdrová, J., et al. (2004). *ABC feminismu.* Brno: Nesehnutí.

Diener, E. (1984). Subjective well- being. *Psychological Bulletin, 95* (3), 542-575.

Diener, E., & Lucas, R.E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being. The foundation of hedonic psychology* (213-229). New York: Russel Sage Foundation.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125* (2), 276 – 302.

Dudová, R. (2006). Partnerský život a slaďování práce a rodiny v páru u žen a mužů v manažerských pozicích. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, *7*(2), 58-62.

Dudová R., Křížková A., & Fischlová D. (2006). *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Dudová, R. (Ed.) (2008). *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha : Sociologický ústav AV ČR.

Enders, J., & Teichler, U. (1999). *Povolání vysokoškolského učitele v mezinárodním srovnání*. Praha: Centrum pro studium vysokého školství.

Fafejta, M. (2004). *Úvod do sociologie pohlaví a sexuality*. Věrovany: Nakladatelství Jan Piszkiewicz.

Fajmonová, V. (2009). *Psychologické aspekty dvoukariérového manželství*. (Nepublikovaná diplomová práce). Olomouc: Univerzita Palackého.

Fajmonová, D., & Osuský, M. (2004). Změřte si svůj gender. *Psychologie dnes*, *10* (3), 29-32.

Ferber, M.A., & Leob, J.W. (Eds.) (1997). *Academic couples: Problems and promises.* Chicago: University of Illinois Press.

Ferber, M.A., & Hoffman, E. P. (1997). Are academic partners at disadvantage? In In M. A., Ferber, & J. W. Leob (Eds.), *Academic couples: Problems and promises* (182-207). Chicago: University of Illinois Press.

Fincham, F. D., & Bradbury, T. N. (Eds.) (1990). *The Psychology of Marriage*. New York: The Guilford Press.

Fofree, R., & Nicholson, N. (1994). Career developement in male and female managers – Conevergence or Collapse? In M. J. Davidson, & R. J. Burke (ed.). *Women in management* (80-93). London: Paul Chapman Publishing.

Fox, M. F., Fonseca, C., & Bao, J. (2011). Work and family conflict in academic science: Patterns and predictors among women and men in research universities. *Social Studies of Science, 41*(5), 715-735.

Gareis, K. C., Barnett, R. Ch., Ertel, K. A., & Berkman, L. F. (2009). Work-family enrichment and conflict: Additive effects, buffering, or balance? *Journal of Marriage and Family, 71*, 696-707.

Gilbert, L. A. (1993). *Two careers/one family: The promise of gender equality.* Newbury Park: Sage Publications.

Gröpel, P. (2006). Rovnováha životných oblastí vo vzťahu k naplnenosti potrieb a spokojnosti so životom. *Československá psychologie, 50*, 71-83.

Gröpel, P. (2007). *On the theory of life balance*. Saarbrücken: VDM Verlag.

Gröpel, P., & Dovičovičová, K. (2012). Pracovná flexibilita ako nástroj zvyšovania rovnováhy životných oblastí: Je flexibilita vhodná naozaj pre každého? *Československá psychologie, 56*, 56-63.

Gröpel, P., & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology, 100*, 365-375.

Hakim, C. (2000). *Work – lifestyle choices in the 21st century. Preference theory*. Oxford: University Press.

Hakim, C.(2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance and Counselling, 34* (3), 279-294.

Hall, D. (1972). A model of coping with role conflict. *Administrative Science Quarterly, 17*, 471-486.

Hall, S. S., & MacDermid, S. M. (2009). A quantitative typology of dual-earner couples: Unanswered questions about circumstances, motivations, and outcomes. *Journal of Family and Economic Issues, 30*, 215-225.

Hamplová, D. (2006). Životní spokojenost, štěstí a rodinný stav v 21 evropských zemích. *Sociologický časopis*, *42* (1), 35-55.

Hartmut, K. (2006). *Ženy – muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál.

Havelková, H. (2007). Problém takzvané harmonizace: náprava nezamýšlených důsledků moderní společnosti. In K. Šaldová (Ed.), *Cesty labyrintem: o vědecké profesi, soukromém životě a jejich propojování* (10-17). Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Hendl, J. (2008). *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál.

Hesse-Biber, S. N. (2010). *Mixed method research: Merging theory with practise*. New York: The Guilford Press.

Hnilica, K. (2004). Vliv pracovního stresu a životních událostí na spokojenost se životem.

Československá psychologie, 48 (3), 193-202.

Hnilica, K. (2005a). Vlivy materialistické hodnotové orientace na spokojenost se životem. *Československá psychologie, 49* (5), 385-398.

Hnilica, K. (2005b). Povolání a kvalita života. In Payne, J. a kol. *Kvalita života a zdraví* (pp. 412-438). Praha: Triton.

Hnilica, K. (2006). Vlivy socioekonomického statusu a přírodní katastrofy na zdraví a spokojenost se životem. *Československá psychologie, 50* (1), 16-35.

Hnilica, K., Rendlová, M., Bariekzahyová, T., & Hnilica, M. (2006). Životní standard, individualistické hodnoty a spokojenost se životem. *Československá psychologie*, *50* (3), 201-217.

Hnilicová, H. (2005). Dopad společenských změn po roce 1989 na kvalitu života v ČR. In J. Payne, et al. *Kvalita života a zdraví* (517). Praha: Triton.

Hochschild, A. (1997). *The time bind: When work becomes home and home becomes work.* New York: Metropolitan Books.

Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *The second shift. Working families and the revolution at home.* New York: Penguin Books.

Holmstrom, L. L. (1972). *The two-career family.* Cambridge: Schenkman.

Hraba, J., Lorenz, F., Lee, G., & Pecháčková, Z. (1995). Životní pohoda u mužů a žen v České republice. *Československá psychologie, 39* (5), 300-314.

Chaloupková, J. (2009). *Rodinné a pracovní dráhy mladých: holistická perspektiva*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Jacobs, J. A., & Winslow, S. E. (2004). The academic life course, time pressures and gender inequality. *Community, Work & Family*, *7*(2), 143-161.

Kalnická, Z. (2010). *Úvod do gender studies: Otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě.

Kebza, V. (2005). *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia.

Kiecolt, K. J. (2003). Satisfaction with work and family life: No evidence of a cultural reversal. *Journal of Marriage and Family*, *65*, 23–35.

King, J. J. (2005). *Gender ideology: Impact of dual-career couples´role. Strain, marital satisfaction and life satisfaction.* (Nepublikovaná dizertační práce). Texas A&M University.

Korabik, K, Lero, D. S., & Whitehead, D. L. (Eds.) (2008). *Handbook of work-family integration: research, theory, and best practices*. Amsterdam: Academic Press.

Kováč, D. (2004). K pojmo – logike kvality života. *Československá psychologie,* 48 (5), 460- 463.

Kožený, J., Csémy, L., & Tišanská, L. (2007). Strukturální analýza modelu životní spokojenosti adolescentů. *Československá psychologie, 51* (3), 224 – 237.

Křížková, A. (2002 a). Podmínky uplatnění žen v řídících pozicích na trhu práce. In M. Čermáková, H. Hašková, A. Křížková, M. Linková, R. Radimská, & D. Řeháčková (Eds.) (2002). *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, A. (2002 b). *Životní strategie manažerek: případová studie.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, A. (2006). Organizace a zvládání pracovního a rodinného života současných rodičů. In A. Křížková (ed.), H. Maříková, H. Hašková, & J. Bierzová, *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita* (35 – 50). Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, A. (2007). *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, A., & Helšusová, L. (2002). *Sociální kontext žen pracujících v řídících pozicích: analýza odlišnosti životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, A., Maříková H., Hašková H., & Bierzová J. (2006). *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, A, & Vohlídalová, M. (2002). Kdo se bojí zaměstnané matky? In M. Čermáková, H. Hašková, A. Křížková, M. Linková, R. Radimská, & D. Řeháčková (Eds.), *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Křížová, E. (2005). Sociologické podmínky kvality života. In J. Payne, J. et al. *Kvalita života a zdraví* (351-363). Praha: Triton.

Lašek, J. (2004). Subjektivní životní spokojenost u tří věkových skupin respondentů. *Československá psychologie, 48* (3), 215-223.

Lee, Ch.-Y. S., & Doherty W. J. (2007). Marital satisfaction and father involvement during the transition to parenthood. *Fathering, 5*(2), 75-96.

Levinger, G., & Huston, T. L. (1990). The social psychology of marriage. In F. D. Fincham, & T. N., Bradbury (Eds.), *The Psychology of Marriage* (19-58). New York: The Guilford Press.

Linková, M. (2007). Instituce, vědní politiky a gender, aneb jak se z jasně narýsované cesty stává labyrint. In K. Šaldová (Ed.), *Cesty labyrintem: o vědecké profesi, soukromém životě a jejich propojování* (18-25). Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Linková, M., Cidlinská, K., Tenglerová, H., Vohlídalová, M., & Červinková, A. (2013). *Nejisté vyhlídky. Proměny vědecké profese z genderové perspektivy.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Lippa, R. A. (2009). *Pohlaví: příroda a výchova.* Praha: Academia.

Loučková, I. (2010). *Integrovaný přístup v sociálně vědním výzkumu*. Praha: Slon.

Mareš, P. (2003). Sňatkový trh – koncepty a modely: Východisko výzkumu reprodukce rodin. In P. Mareš , & T. Potočný (eds.), *Modernizace a česká rodina* (75-97). Brno: Barrister & Principal.

Mareš P., & Potočný T. (eds.) (2003). *Modernizace a česká rodina*. Brno: Barrister & Principal.

Mason, M. A., & Goulden, M. (2002). Do babies matter: The effect of family formation on the life long careers of academic men and women. *Academe, 88* (6), 21-27.

Matlin, M (1993). *The psychology of women.* Fort Worth: Harcout Brace Jovanovich College Publishers.

Miller, D. C., & Skeen, A. (1997). POSSLQ and PSSSLQs: Unmarried Academic Couples. In M. A., Ferber, & J. W. Leob (Eds.), *Academic couples: Problems and promises* (106-127). Chicago: University of Illinois Press.

Minnotte, K., Minnotte, M., Pedersen, D., Mannon, S., & Kiger, G. (2010). His and her perspectives: Gender ideology, work-to-family conflict, and marital satisfaction. *Sex Roles, 63*(5/6), 425-438.

Miovský, M. (2006). Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. Praha: Grada Publishing.

Mohapl, P. (1992) *Úvod do psychologie nemoci a zdraví*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého.

Možný, I. (2003). Modernizace české rodiny a mezigeneračních vztahů v mezinárodním srovnání. In P. Mareš , & T. Potočný (eds.), *Modernizace a česká rodina* (11 – 33). Brno: Barrister & Principal.

Mullen, J., Kelley, E., & Kelloway, E. K. (2008). Health and well-being outcomes of the work-family interface. In K. Karabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration. Research, theory and best practices* (191-214). London: Academic Press.

Myers, D. G. (1999). Close Relationships and Quality of Life. In Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. *Well-being. The foundation of hedonic psychology* (374-391). New York: Russel Sage Foundation.

Nešpor, Z., R., & Večerník, J. (eds.). (2006). *Socioekonomické hodnoty, politiky a instituce v období vstupu České republiky do Evropské unie.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*, 400-410.

Oakleyová, A. (2000). *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál.

Olson, D. H., & Olson A. K. (2000). *Empowering couples: Building on your strengths.* Minneapolis: Life Innovations.

Pell, A.N. (2012). Fixing the leaky pipeline: Women scientists in academia. *Journal of Animal Science, 74*, 2843-2849.

Pepitone-Rockwell, F. (1980). *Dual career couples.* Beverly Hills: Sage Publications.

Plaňava, I. (1994). Komponenty a procesy fungující rodiny a manželství. *Československá psychologie, 38*, 1-14.

Poněšický, J. (2012). *Fenomén ženství a mužství. Psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. Praha: TRITON.

Powers, A., Myers, J. E., Tingle, L., & Powers, J. (2004). Wellness, perceived stress, mattering, and marital satisfaction among first year medical residents and their spouses: Implications for education and counseling. *The Family Journal, 12*(1), 26-36.

Rappoport, R., & Rappoport, R. N. (1969). The dual – career family: a variant pattern and social change. *Human Relations, 22,* 3-29.

Rapaport, R., & Rapaport, R. N. (1976). *Dual-career families re-examined.* London: Martin Robertson & Company Ltd.

Renzetti, C., M., & Curran, D., J. (2003). *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.

Slezáčková, A. (2012). *Průvodce pozitivní psychologií*. Praha: Grada.

Snyder, D. K. (1997). *Marital satisfaction inventory revised.* Los Angeles: Western Psychological Services.

Sobotková, I. (2012). *Psychologie rodiny*. Praha: Portál.

Spanier, G. B. (1976). Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and the Family, 38,* 15-28.

Spanier, G. B. (2001). *Dyadic adjustment scale. User´s manual.* Toronto: MHS.

Stanley, S. M. (2007). Assessing couple and marital relationships: Beyond form and toward a deeper knowledge of function. In L. M. Casper, & S. L. Hoffereth (Eds.), *Handbook of measurement issues in family research* (85-100). New Jersey: Lawrence Erlbaum & Associates.

Stephan, P. E., & Kassis, M. M. (1997). The History of Women and Couples in Academe. In M. A., Ferber, & J. W. Leob (Eds.), *Academic couples: Problems and promises* (44-79). Chicago: University of Illinois Press.

Stevens, D., Kiger, G., & Riley, P. J. (2001). Working hard and hardly working: Domestic labor and marital satisfaction among dual-earner couples. *Journal of Marriage & Family, 63* (2), 514-526.

Strauss, A. & Corbinová, J. (1990). *Základy kvalitativního výzkumu. Postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Newbury Park: Sage Publications.

Swanson, V., & Power, K. G.(1999). Stress, satisfaction and role conflict in dual-doctor partnerships. *Community, Work & Family, 2* (1), 67-88.

Sweet, S., & Moen, P. (2004). Coworking as a Career Strategy: Implications for the Work and Family Lives of University Employees. *Innovative Higher Education, 28* (4), 255-272.

Szilvia, Á. (2008). *Work-family conflict among female and male physicians in Hungary: Prevalence, stressor predictors and potential consequences on physicians' well-being. (Napublikovaná dizertační práce*. Budapešť: Semmelweis University.

Šaldová, K. (Ed.) (2007). *Cesty labyrintem: O vědecké profesi, soukromém životě a jejich propojování.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Šaldová, K., & Tenglerová, H. (2007). Tady je na dohodě vlastně úplně všechno. Příklady dobré praxe na cestách labyrintem slaďování soukromého a profesního života. In K. Šaldová (Ed.), *Cesty labyrintem: o vědecké profesi, soukromém životě a jejich propojování* (36-41). Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Tenglerová, H. (2007). Rovné příležitosti mužů a žen v české vědě a výzkumu. In K. Šaldová (Ed.), *Cesty labyrintem: o vědecké profesi, soukromém životě a jejich propojování* (42-49). Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Tenglerová, H. (2011). Genderová rovnost v české vědě z pohledu statistických indikátorů a vědní politiky. *Socioweb, 9, 1-3.* Získáno 5.12.2012 z http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=383&lst=118.

Tuček, M. et al. (1998). *Česká rodina v transformaci – Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace.* Working Papers. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Tupá, B. (Ed.). (2007). *Dámský gambit: Zahájení akademické dráhy.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Vágnerová, M. (2000). *Vývojová psychologie: dětství, dospělost a stáří*. Praha: Portál.

Vohlídalová, M. (2006). Pracovní život a partnerské rozchody. *Socioweb, 12*, 5-7. Získáno 5.12.2013 z http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=238&lst=120.

Vohlídalová, M. (Ed.) (2010). Akademické duety: o profesním a soukromém životě ve vědě. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Vohlídalová, M. (2011). „Není možné přerušit práci a říct, že tady 4 roky nebudu": o strategiích kombinace práce a rodičovství ve vědecké profesi. *Socioweb, 9*, 3-4. Získáno 5.12.2012 z http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=383&lst=118.

Vohlídalová, M. (2013). Vědkyně mezi dvěma mlýnskými kameny: o podmínkách kombinace pracovního života a rodičovství ve vědecké profesi. In M., Linková, K., Cidlinská, H., Tenglerová, M., Vohlídalová, M., & A. Červinková, *Nejisté vyhlídky. Proměny vědecké profese z genderové perspektivy* (99 – 126). Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.

Ward, M. C. (2003). *A world full of women.* Boston: Allyn and Bacon.

Witkin, H. A., & Goodenough, D. R. (1977). Field dependence and interpersonal behavior. *Psychological Bulletin, 84* (4), 661-689.

Wyss, V. L., & Tai, R. H. (2010). Conflicts between graduate study in science and family life. *College Student Journal, 44*(2), 475-491.

Yogev, S. (1982). Happiness in dual career couples: Changing research, changing values. *Sex Roles, 8*(6), 593-605.

Zábrodská, K., & Blatný, M. (2005). Rodová přesvědčení a rodové aspekty sebepojetí u adolescentních dívek a chlapců. *Psychológia a patopsychológia dietata, 1,* 30-42.

Zbíralová, B. (2003). *Psychologická analýza profesní a mateřské role ženy.* (Nepublikovaná diplomová práce). Olomouc: Univerzita Palackého.

Zhao, J., Settles, B. H., & Sheng, X. (2011). Family-to-work conflict: Gender, equity and workplace policies. *Journal of Comparative Family Studies, 42*(5), 723-738.

PŘÍLOHY

PŘÍLOHY PRÁCE

Příloha 1: ***Abstrakt disertační práce***

Příloha 2: ***Osnova rozhovoru***

Příloha 3: ***Ověření předpokladu normality u dat měřených DAS, BSRI (ve třech zadáních) a třemi krátkými škálami (WLB-6, WFC, FWC)***

Příloha 4: ***Systém kategorií a subkategorií kvalitativní obsahové analýzy***

Příloha 5: ***Hodnoty dosahované participantkami ve škálách DAS (Dyadic Adjustment Scale)***

Příloha 6: ***Hodnoty dosahované participantkami ve škálách FWC a WFC***

Příloha 7: ***Hodnoty (percentil) dosahované participantkami ve škálách BSRI (Bem Sex Role Inventory) a kategorizace participantek podle Fajmonové, Osuského (2004)***

Příloha 8: ***Seznam uvedených grafů, tabulek a obrázků***

Příloha 1: ***Abstrakt disertační práce***

ABSTRAKT DISERTAČNÍ PRÁCE

Název práce:	Psychologické aspekty osobního a profesního života žen pracujících v akademických povoláních
Autor:	PhDr. Veronika Očenášková
Školitel:	doc. PhDr. Irena Sobotková, CSc.
Název katedry:	Katedra psychologie, Filozofická fakulta, Univerzita Palackého v Olomouci
Počet stran:	275 stran, 628 148 znaků
Počet příloh:	8
Počet titulů použité literatury:	151

Abstrakt: Disertační práce se týká společensky aktuálního tématu partnerské a profesní spokojenosti žen pracujících v akademických profesích. Výzkumným záměrem je zmapovat míru a aspekty partnerské spokojenosti žen v akademických povoláních a role partnera, které pozitivně či negativně souvisejí s úspěšným zvládáním akademické profese ženy. Zajímá nás také, jak se ženám daří skloubit osobní a profesní život. Výzkumný soubor tvoří 32 žen ve věku 30 – 52 let, které se věnují akademické profesní dráze a žijí minimálně 3 roky v trvalém partnerském vztahu. Těžištěm výzkumu je kvalitativní metodologie (polostrukturovaný rozhovor, osobní a rodinné anamnézy) doplněná dotazníkovými metodami. Výsledky výzkumu ukazují, že ačkoliv ženy kladou důraz na svou rodinu a partnerský život, profesní povinnosti výrazně převažují a dotýkají se jejich osobního života. Participantky sdělují vznik konfliktu práce-rodina zejména v důsledku změn v akademickém světě, genderových nevýhod i osobnostních specifik. Konflikt práce-rodina se v partnerském a rodinném životě projevuje zvýšenou únavou, malou podnětností, dokonce i menší mírou partnerské spokojenosti. Ženy spokojené v partnerství mají stejné hodnoty, způsob uvažování a zájmy jako jejich partner. Mezi negativní aspekty partnerské spokojenosti patří především nepřijetí profesního úspěchu partnerem, nadměrný individualismus a dominance na straně ženy.

Klíčová slova: partnerská spokojenost, profesní spokojenost, ženy pracující v akademické profesi, gender, rolový konflikt, postoj partnera ke kariéře ženy

ABSTRACT OF THESIS

Title:	The Psychological Aspects of Personal and Professional Life of Women with Academic Careers
Author:	PhDr. Veronika Očenášková
Supervisor:	doc. PhDr. Irena Sobotková, CSc.
Department:	Department of Psychology, PhilosophicalFaculty, Palacký University Olomouc
Number of pages:	275 pages, 628 148 characters
Number of appendices:	8
Number of references:	151

Abstract: The dissertation is concerned with socially actual issue of dyadic and professional satisfaction of women occupying academic professions. The main aim of the research is to examine the degree of dyadic satisfaction and its aspects and to explore the roles of the partner, and what impact these roles may have on woman coping with academic profession successfully. Moreover the extent to which women were successful in balancing private and work-related aspects of their lives was explored. The research sample consists of 32 females, aged between 30 and 52, who are occupying academic profession for 3 or more years and have been in a relationship for at least 3 years. The cornerstone of this research is qualitative methodology (semi-structured interview, personal and family anamnesis) which was supplemented by quantitative scales. Research results show that despite the fact that the women perceive their family and personal relationships as important, work-related duties play a far more significant role and have an influence on their personal lives. According to the participants, the work-family conflict is rooted in changes in academia, gender discrimination, and from personal factors as well, which is demonstrated in family life by increased tiredness, a low level of inspiration and even a decreased level of relationship satisfaction. Women who are satisfied in their partnership share the same values, way of thinking and interests with their partner. The negative aspects of partnership satisfaction include a critical inability to accept the career success by the partner, excessive individualism and domination on the side of the woman.

Keywords: dyadic satisfaction, professional satisfaction, academic women, gender, role conflict, the partner´s attitude to the woman´s career

Příloha 2: ***Osnova rozhovoru***

OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY, PREFERENCE A SPOKOJENOST V ŽIVOTĚ

1. Co je pro Vás v životě nejdůležitější? Čeho byste chtěla v životě dosáhnout?

2. Co považujete za svůj největší úspěch v životě? – Splnilo se Vám to, co jste si předsevzala? Jsou pro Vás důležitější úspěchy dosažené v soukromém životě nebo v profesním životě?

3. V čem jste ve svém životě nejvíce spokojená – v kterých oblastech?

4. V čem byste si přála být více spokojená?

5. Jak trávíte svůj volný čas, pokud máte tu možnost?

6. Kdybyste se měla popsat, jaká jste? (Jak byste sama sebe popsala - prostřednictvím vlastností a ženských charakteristik? Jak byste se charakterizovala?)

PRACOVNÍ OBLAST

7. Co Vás motivovalo věnovat se Vaší náročné profesi (uplatnění Vašich schopností, ctižádost, vliv rodiny, vlastní přesvědčení, *vnější vlivy* – aktuální trend, výzvy, finanční motivace)? Popište, prosím, průběh Vaší kariéry či praxe. Popište, prosím, které události vnímáte jako klíčové pro Vaši profesní dráhu (uzlové body – ukončení školy, nastup do zaměstnání, děti, rozvod…)?

8. Jak jste spokojena v pracovní oblasti? Co Vás v zaměstnání nejvíce baví? (V čem se nejvíce seberealizujete? Myslíte si, že jste ve své práci úspěšná?

9. Co Vám v profesním životě pomáhá, co překáží? Co všechno (Jaké Vaše vlastnosti) stojí za tím, že svou práci a nároky s ní spojené zvládáte? Co při svých profesních rozhodnutích zohledňujete? Kdybyste byla mužem, byla by v něčem Vaše kariéra snazší? V čem je pro ženu složitější věnovat se časově náročné profesi? Omezuje Vás v něčem Vaše náročná profese?

10. Jaké jsou Vaše další profesní plány? (v blízké i vzdálenější budoucnosti)

PARTNERSKÝ VZTAH A SPOKOJENOST V NĚM, POSTOJ PARTNERA K NÁROČNÉ PROFESI ŽENY

11. Jak dlouho už trvá Váš současný partnerský vztah? Kdy a kde jste se s partnerem seznámila (v průběhu studia, po absolvování studia, měla jste už stálé pracovní místo, byla jste již v té době časově vytížená náročností své profese)?

12. Jak jste ve svém partnerském vztahu spokojena? Co je pro Vás ve vztahu nejdůležitější? Co byste postrádala nejvíce, kdybyste byla sama bez partnera?

13. Co myslíte, že je pro Vašeho partnera ve vztahu nejdůležitější?

14. Cítíte, že je Vám partner ve vztahu oporou? A v čem?

15. Jaké máte rozdělení rolí ve Vaší domácnosti (můžete uvést konkrétní situaci)? Jak se podílí partner na domácích povinnostech?

16. Existuje něco, v čem Vás partnerský vztah omezuje?

17. V čem spatřujete největší dopad Vaší práce na vztah? Prožila jste s partnerem nějakou těžkou situaci, konflikty nebo nedorozumění kvůli náročnosti Vaší profese? Jednalo se o jednorázovou záležitost nebo dlouhotrvající konflikt? Co Vám pomohlo situaci vyjasnit a zlepšit?

18. Máte někdy pocit, že se míra spokojenosti ve Vašem partnerském vztahu promítá do Vaší práce?

19. Ustupuje Vám partner někdy kvůli Vaší náročné práci (kvůli pracovním povinnostem, nedostatku volného času)? Jak posuzujete míru jeho tolerance vůči Vám? Ustupujete v něčem Vy? A v čem?

20. Jak trávíte Váš společný volný čas? Co si o Vašem pracovním nasazení myslí Váš partner? Je Váš partner spokojen s množstvím společně tráveného času? Jak se staví k nedostatku času a další dopadům náročné profese na Váš osobní život? Máte někdy pocit, že by Vám partner něco vyčítal? Cítíte někdy ze strany partnera nepochopení?

21. Jste s tím, jak se Vám daří skloubit soukromý a profesní život, spokojena? Zvládáte některé situace lépe nyní, než tomu bylo v minulosti (zhodnocení současnosti a minulosti)? Co se Vám daří a co by se ještě dalo zlepšit (v roli manželky/partnerky, matky, v profesní roli/pozici)?

22. Měla náročnost Vaší profese vliv na ukončení nějakého předchozího partnerského vztahu či na partnerské problémy?

DĚTI A ŠIRŠÍ RODINA

23. Jak jste se změnila, když jste se stala matkou? Přehodnocovala jste priority ve smyslu soukromého života a práce?

24. Jak se Vám daří mateřskou roli zvládat? Pomáhá Vám partner, prarodiče, popř. jiná osoba (au-pair)?

25. Jaký postoj zaujímají Vaši nejbližší (tzn. rodiče, přátelé) k Vašemu pracovnímu nasazení?

26. Co byste na základě Vaší zkušenosti poradila ženám, které také pracují v náročné profesi a chtěly by dobře skloubit svou kariéru s partnerstvím a rodinou? Co byste poradila jejich partnerům?

27. Chtěla byste ještě něco důležitého dodat?

Příloha 3: ***Ověření předpokladu normality u dat měřených DAS, BSRI (ve třech zadáních) a třemi krátkými škálami (WLB-6, WFC, FWC) (N=32)***

	Kolmogorov-Smirnov test			Shapiro-Wilk test		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
DAS Partnerská shoda	,136	32	,137	,957	32	,221
DAS Partnerská spokojenost	,123	32	,200	,937	32	,062
DAS Vyjadřování pocitů	,242	32	**,000**	,900	32	**,006**
DAS Partnerská soudržnost	,098	32	,200	,971	32	,515
DAS Partnerské přizpůsobení	,116	32	,200	,915	32	**,015**
BSRI real-Maskulinní	,107	32	,200	,977	32	,693
BSRI real-Feminní	,127	32	,200	,950	32	,147
BSRI real-Androgynní	,091	32	,200	,986	32	,938
BSRI ideal-Maskulinní	,099	32	,200	,972	32	,543
BSRI ideal-Feminní	,101	32	,200	,958	32	,243
BSRI ideal-Androgynní	,102	32	,200	,954	32	,192
BSRI perceived-Maskulinní	,090	32	,200	,976	32	,670
BSRI perceived-Feminní	,141	32	,105	,948	32	,131
BSRI perceived-Androgynní	,082	32	,200	,988	32	,971
Rovnováha životních oblastí	,093	32	,200	,972	32	,560
Konflikt práce – rodina	,130	32	,181	,931	32	**,041**
Konflikt rodina – práce	,162	32	**,032**	,925	32	**,028**

Příloha 4: ***Systém kategorií a subkategorií kvalitativní obsahové analýzy***

Pro lepší orientaci a porozumění dalšímu textu vkládáme přehledný seznam okruhů provedené obsahové analýzy včetně kategorií a subkategorií, které byly nalezeny. Jednotlivé **okruhy analýzy** jsou označeny tučným písmem, hlavní kategorie podtrženým písmem a ***podkategorie*** tučnou kurzívou. Struktura odpovídá jednotlivým výzkumným otázkám.

I. VÝZKUMNÝ CÍL: ANALÝZA OSOBNOSTNÍCH CCHARAKTERISTIK, HODNOTOVÝCH PREFERENCÍ A OBLASTÍ ŽIVOTNÍ SPOKOJENOSTI PARTICIPANTEK

První okruh: Osobnostní charakteristiky žen v akademických povoláních

Pozitivní osobnostní charakteristiky vnímané participantkami

Přátelskost a komunikativnost; smysl pro humor a optimismus; pečlivost; zodpovědnost; pracovitost; spolehlivost; cílevědomost; snaha být tolerantní; otevřenost; dynamika a nadšení; extroverze; empatie; poctivost; systematičnost; snaživost; zvídavost; přejícnost; vstřícnost; flegmatičnost; nezávislost; přizpůsobivost; oddanost ve vztazích; vděčnost; vzdělanost; sebekritika; sebekontrola; sebereflexe; asertivita; přímost; realistický pohled na svět; skromnost; poučitelnost; pořádkumilovnost; výkonnost; férovost

Negativní osobnostní charakteristiky vnímané participantkami

Náladovost a vznětlivost; perfekcionismus a náročnost k sobě i ostatním; emocionálnost a přecitlivělost; tvrdohlavost; nesystematičnost; netrpělivost; malá tolerance; tendence se zahlcovat – nadměrná pracovitost; lenost; vztahovačnost; zaobírání se maličkostmi; malá průbojnost; nadměrná starostlivost o děti; dominance; individualismus; unáhlenost; přílišná hrdost; upřímnost a otevřenost; tendence se zpochybňovat; pesimismus; nepřístupnost; kariérismus; vypočítavost

Osobnostní styly související se spokojeností

Jasně vymezené priority; optimismus, osobní víru a snahu vidět pozitiva; smysl pro humor; tendence k seberealizaci; vnitřní místo řízení; neplánují, ale přijímají výzvy; houževnatost a široké spektrum činností; mimořádné pohlcení tématem, osobní zaujetí a lásku k oboru; ambicióznost, vytrvalost a vůle; schopnost sebeocenění a vnímat vlastní úspěšnost; schopnost ocenit partnera a vnímat jeho kvality; tolerance a ohled na potřeby partnera; náhled na vlastní nedostatky

Osobnostní styly související s nespokojeností

Individualismus a dominance; pečlivost až perfekcionismus, sklon zpochybňovat vlastní práci; tendence se zahlcovat; tendence k sebekritice, sebeobviňování a skepticismus; zaměření na „vyšší“ hodnoty

Jiné osobnostní styly

Otevřené a sdílné participantky; uzavřené participantky

Druhý okruh: Hodnoty a priority žen v akademických povoláních

Hodnotová orientace participantek

Osobní život dominuje před profesním; dominance profesního života před osobním; růst důležitosti profese v souvislosti s osamostatňováním dětí; vyrovnaná důležitost obou oblastí a jejich vzájemná podmíněnost

Aspekty důležitosti v partnerské a rodinné oblasti

Důvěra a blízkost; sdílení, přátelství a láska; vzájemná tolerance a potřeba svobody; podpora partnera v důležitých momentech života i její stabilní vědomí; zázemí a jistota; zodpovědnost za rodinu; stejný styl uvažování a společné hodnoty; vzájemné porozumění; spolehlivost; vzájemný respekt a úcta; tělesný soulad a přitažlivost; vzájemná pomoc; věrnost a stabilita

Aspekty důležitosti v profesní oblasti

Smysluplnost práce, radost z vykonávané práce, uplatnitelnost výsledků v praxi a výsledky v souladu s profesním zájmem; skloubení práce s rodinou a partnerem a soulad s rodinnými plány; časová zvládnutelnost a realizovatelnost; přínos pro instituci; vlastní kompetence v souladu s pracovní činností; pracovní kolektiv; profesní úspěch a uznání; důležitost místa; objektivní kritéria hodnocení; finanční ohodnocení

Třetí okruh: Oblasti životní spokojenosti žen v akademických povoláních

Oblasti životní spokojenosti

Partnerství; zdraví; rodičovství; práce; volný čas

Oblasti životní nespokojenosti

Nedostatek volného času pro sebe, partnera a přátele; práce, skloubení práce a rodiny; zdraví; partnerství

II. VÝZKUMNÝ CÍL: ANALÝZA VZTAHUJÍCÍ SE K PARTNERSKÉMU VZTAHU A PARTNERSKÉ SPOKOJENOSTI ŽEN V AKADEMICKÝCH POVOLÁNÍCH

První okruh: Charakteristika partnerských vztahů z hlediska jejich historie

Trvání partnerského vztahu

Páry s dlouhou společnou historií; mladé páry

Období, ve kterém se páry seznámili

V dětství; na střední škole; při studiu vysoké školy; při postgraduálním studiu; při akademické dráze

Míra pracovních nároků v průběhu vztahu

Nároky kontinuálně od počátku vztahu; období v době nástupu do práce po rodičovské dovolené; nároky v začátcích akademické dráhy; aktuálně náročné období

Druhý okruh: Aspekty přispívající k partnerské spokojenosti

Aspekty partnerské spokojenosti na straně partnera

Pozitivní a tolerantní postoj partnera; podpora a pochopení; ocenění a podporu v profesním úspěchu partnerem; vědomí spolehlivé pomoci; dobrý táta;

Aspekty partnerské spokojenosti na straně ženy

Srovnání s jinými ženami; schopnost uvědomit si a objevovat kvality partnera

Aspekty partnerské spokojenosti vycházející ze vzájemné kooperace

Sdílení společné aktivity, volného času a spolupráce na společném projektu; přátelství, sdílení a důvěra; vzájemný respekt, úcta a pocit svobody; schopnost najít společný kompromis či průsečík; podpora v tom, co druhého baví; vzájemná intimita a

blízkost; ochota a snaha řešit problémy a chuť být spolu; společné vyrovnávání se s těžkostmi; otevřená komunikace mezi partnery; rozdělení rolí v partnerství; „žijeme v zajetých kolejích“

Aspekty partnerské spokojenosti vycházející ze specifik partnerských vztahů

Stejné osobnostní nastavení, životní cíle i hodnoty; stejný způsob uvažování; stejný smysl pro humor; odlišný styl uvažování i jiné osobnostní vlastnosti; partner pracuje ve stejném či podobném oboru nebo na podobné profesní pozici; partner pracuje naopak v odlišném oboru; pozdní věk seznámení

Třetí okruh: Aspekty narušující partnerskou spokojenost

Aspekty narušující partnerskou spokojenost na straně žen

Přílišný individualismus a volnomyšlenkářství; dominance na straně ženy; zahlcení prací; tendence k prioritě pracovních cílů

Aspekty narušující partnerskou spokojenost na straně partnera

Nezvládnutí jejího úspěchu partnerem ; limity v rámci opory; omezení vyplývající z partnerovy profese a upozadění profese participantky kvůli profesi partnera;

Aspekty narušující partnerskou spokojenost v rámci partnerských specifik

Věkový rozdíl partnerů; odlišné hodnoty, životní styl i zájmové aktivity; nedostatek společně tráveného času; krize po rodičovské dovolené;

Aspekty narušující partnerskou spokojenost v rámci partnerských specifik

Zásahy partnerovy rodiny a nepřijetí ze strany tchýně; negativní životní události

III. VÝZKUMNÝ CÍL: ANALÝZA VZTAHUJÍCÍ SE K PROFESNÍ DRÁZE PARTICIPANTEK, PROFESNÍ SPOKOJENOSTI A GENDEROVÝM ASPEKTŮM AKADEMICKÉ PROFESE

První okruh: Průběh profesní dráhy participantek a její klíčové body

Průběh akademické profesní dráhy

Pregraduální studium → Ph. D. studium → odborně asistentské místo; pregraduální studium → praxe (+ Ph. D studium) → odborně asistentské místo; pregraduální studium → Ph. D. studium → praxe → odborně asistentské místo

Subjektivně důležité události akademické dráhy participantek

Doktorát/ Kandidatura; nástup na ústav/katedru; praxe související s oborem; zahraniční stáže a účast na zahraničních konferencích; pedagogickou praxi při akademické dráze; absolvování pregraduálního studia; habilitace; profesní úspěchy; návrat po rodičovské dovolené; setkání s důležitými lidmi oboru; rozšiřující vzdělání, **výcviky;** ***aktivní účast na grantových projektech***

Druhý okruh: Motivace k akademické profesní dráze

Vnitřní motivace

Naplnění v oboru či výzkumném směřování; pocit úspěchu při studiu a při akademické dráze; prostor pro překonávání výzev; možnost dalšího rozvoje; touha učit

Vnější motivace

Postava školitele; důležité osoby oboru; akademické prostředí jako součást rodinné tradice; rodič jako motivátor, partner jako motivátor; nabídka příležitosti; snazší skloubení s rodinou; vymanění z neuspokojivého zaměstnání; morálka akademického prostředí

Třetí okruh: Aspekty přispívající ke spokojenosti v akademické profesi

Pozitivní aspekty z oblasti výukové činnosti

Výuka; práce se studenty; hluboký vztah student – pedagog; sledování osudu studentů; úspěchy studentů; práce s mladými lidmi; kladné reakce studentů

Pozitivní aspekty z oblasti vědy a publikování

Výzkum; konference; mezioborová a mezinárodní spolupráce

Pozitivní aspekty vycházející z charakteru pracovní činnosti

Stáže a mobilita akademických zaměstnanců; možnost dalšího postupu; rozvoje a seberealizace; rozmanitost práce; tvořivá a zajímavá práce; pocit smysluplnosti práce a profesní sebevědomí; „svou vlastní paní"; časová flexibilita; setkávání se zajímavými lidmi;

Pozitivní aspekty související s pracovním kolektivem, vztahy na pracovišti a pracovními podmínkami

Dobrý pracovní kolektiv; vzájemná pomoc a týmová spolupráce; sdílení profesních záležitostí s kolegy; setkávání s podobně osobnostně nastavenými lidmi; komunikace s lidmi; osobnost školitele; vstřícnost a podpora zaměstnavatele;

Pozitivní aspekty související s osobnostními charakteristikami

Jasně dané priority; pracovitost, vytrvalost a pečlivost; potřeba sebepřesahu; potřeba radosti z profesního úspěchu; překonávání vlastních ambicí a očekávání; zvyk na profesi; překonání náročného období; práce koníčkem; timemanegment v plánování pracovních aktivit a jejich skloubení s osobním životem; vymezení hranic a asertivita; individualistická povaha;

Pozitivní aspekty související s partnerem a rodinou

Pochopení, podporu a pomoc partnera; pomoc rodiny; konkrétní pomoc partnera nebo primární rodiny v profesní oblasti a odborných věcech; podpora a pochopení rodiny

Ostatní pozitivní aspekty

Praxe související s oborem

Čtvrtý okruh: Aspekty narušující spokojenost v akademické profesi

Aspekty profesní nespokojenosti vyplývající ze specifik akademické práce

Nárazové vlny povinností; strastiplnost flexibilní pracovní doby; málo hmatatelné výsledky, výsledky až za delší čas; genderové aspekty; nízké finanční ohodnocení; odpoutávání akademického světa od reality

Aspekty profesní nespokojenosti související s aktuální situací v akademickém svět

Způsob financování vědy a ***špatná grantová politika; tlak na publikační činnost; normování práce; požadavky v*** **rozporu s *tím, co baví; hodnocení různých oborů podle stejných kritérií; nesmyslná administrativní zátěž; upozadění vědy a výuky; sloučení učitelských a vědeckých pozic; zahlcení nároky práce; časová náročnost*** a **nedostatek**

volného času; nejistota pracovního úvazku; zhoršení přístupu ke studiu ze strany studentů

Aspekty profesní nespokojenosti související s pracovními vztahy

Demotivující postoj vedení; změny ve vedení; malá důvěra vedení; nerespektování akademické hierarchie; odosobněné vztahy na pracovišti; rivalita a individualismus;

Aspekty profesní nespokojenosti související s partnerem a rodinou

Obtížné skloubení profese s rodinou; přizpůsobování se dětem a zajištění hlídání; náročnost partnerova zaměstnání

Osobnostní aspekty profesní nespokojenosti

Malá schopnost dobře si zorganizovat čas; tendence k perfekcionismu, pečlivosti, pracovitosti i zahlcování; nadměrný smysl pro zodpovědnost; přílišná sebekritika; v malé schopnosti pracovat systematicky; malá schopnost říkat ne; nadměrná emocionálnost; velká míra upřímnosti a otevřenosti*; *neschopnost odpoutat se od špatné nálady na pracovišti; velká oddanost profesi

Jiné aspekty profesní nespokojenosti

Obtížný nástup po rodičovské dovolené

Pátý okruh: Genderová aspekty a specifika reflektovaná ženami v akademickém povolání

Genderová specifika a aspekty související s akademickým povoláním a efektivním skloubením profese a osobního života

Akademický svět postavený na mužském principu; „s dětmi ujel i akademický vlak"; genderová specifika v rámci oborů a snazší kariérní postup; náročnější skloubení s rodinou; genderové vzorce a stereotyp; tendence k větší mateřské zodpovědnosti; konflikt v rozhodování, zda mít rodinu a kdy; nižší příjmy žen

Genderová specifika související s osobním a rodinným životem

Věkové omezení mít děti; limity ve výběru partnera;

Osobnostní genderová specifika

Sklon k větším ambicím; větší soutěživost; lepší schopnost soustředění na jednu věc; větší asertivita; menší ovlivnění pracovní atmosférou; menší tendence řešit osobní problémy

IV. VÝZKUMNÝ CÍL: ANALÝZA KE ZJIŠTĚNÍ SUBJEKTIVNÍHO VNÍMÁNÍ ROVNOVÁHY OSOBNÍHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA

První okruh: Dopady práce na vztah

Pozitivní nebo minimální dopady práce na vztah

Minimální pociťované důsledky; možnost flexibilního přizpůsobení; osvobození partnera od povinností směrem k dětem vlivem flexibility participantčina zaměstnání; obohacení a větší spokojenost vztahu; větší nutnost domluvit se a precizně plánovat

Negativní dopady práce na vztah

Nedostatek společně tráveného času; obavy partnera o zdraví participantky; únava, malá podnětnost ve vztahu a menší schopnost být partnerovi podporou; vznětlivost a větší konfliktnost, problematický výběr partnera

Druhý okruh: Dopady práce na osobní život

Pozitivní dopady práce na další oblasti osobního života

Větší samostatnost dětí; intenzivnější vztah partnera s dětmi; kvalitněji prožitý společný čas; přizpůsobení se nárokům rodiny a domácnosti

Negativní dopady práce na další oblasti osobního života

Žádný volný čas pro sebe a upouštění od koníčků; nedostatek spánku a únava; zdravotní důsledky; upozadění rodiny a negativní dopad na rodičovské povinnosti; upozadění domácích povinností; „Je mi skoro 40 a ještě nemám děti"; žádný čas na přátele

Třetí okruh: Zásahy partnerského vztahu do profesního života

Pozitivní nebo minimální dopady partnerského vztahu na profesi

Minimální pociťované limity; vzájemná podmíněnost spokojenosti v partnerství a v profesi; kompenzace osobní krize v seberealizaci; snaha být profesionální a ***oddělit od sebe obě oblasti***

Negativní dopady partnerského vztahu na profesi

Ohledy na partnera a rodinu v profesním plánování; přizpůsobení vlastní práce práci partnera;

Čtvrtý okruh: Dopady jiných osobních záležitostí do profesního života

Pozitivní nebo minimální dopady jiných osobních záležitostí na profesi

Lepší organizace času a jeho efektivnější využití

Negativní dopady jiných osobních záležitostí na profesi

Psychická nepohoda a omezení profesní činnosti v důsledku nemoci dětí; klesající pracovní vitalita v důsledku rodičovství

V. VÝZKUMNÝ CÍL: ANALÝZA MAPUJÍCÍ REFLEKTOVANÝ POSTOJ PARTNERA K PROFESI PARTICIPANTEK A JEHO ROLE VE SLAĎOVÁNÍ ŽIVOTNÍCH OBLASTÍ

První okruh: Akademická profese ženy a postoj partnera

Pozitivní postoj k profesní roli ženy

Tolerantní postoj; pochopení; porozumění v důsledku vlastní zkušenosti

Negativní postoj k profesní roli ženy

„Měla bys zmírnit!"; podpora a tolerance do určité míry; počáteční nepochopení; nesouhlas partnera s prioritou pracovní oblasti; postoj hrdého muže; občasné výčitky; nepochopení profesní role ze strany partnera; nepřijetí profesního úspěchu partnerem

Druhý okruh: Role partnera ve slaďování životních oblastí

Psychicky podpůrné role partnera

Partner jako přítel a důvěrník; partner jako útočiště a zázemí; partner jako podpora; partner jako osoba se stejnými hodnotami a cíli; oceňující partner

Psychicky instrumentální podpora partnera

Partner vycházející vstříc; partner jako spolehlivá jistota;

Instrumentálně materiální pomoc partnera

Partner jako živitel rodiny; partner jako pomocník v domácnosti; partner jako dobrý otec; partner jako pomocník v odborných věcech

Usměrňující role partnera

Partner jako regulátor pracovní činnosti a odpočinku; partner jako kritik; partner jako usměrňovatel; partner jako motivátor

Sociální role partnera

Partner na volný čas; partner se smyslem pro humor

Harmonizaci znesnadňující role partnera

Nepodporující partner v důsledku nezvládnutí ženina úspěchu; upozaďující partner; partner nechápající problémy

Třetí okruh: Osobnostní nastavení partnera a jeho vlastní strategie jako forma podpory participantek

Osobnostní nastavení partnera přispívající ke kvalitě partnerského vztahu

Snaha obou partnerů zvážit a skloubit své časové možnosti; ***stejné osobnostní a hodnotové nastavení partnera;***

Osobnostní strategie partnera zaměřené na vlastní zvládání

Partner jako zralá, chápající osobnost a „samostatná jednotka"; partner se smyslem pro humor

V. VÝZKUMNÝ CÍL: ANALÝZA STRATEGIÍ ZVLÁDÁNÍ ŽEN V AKADEMICKÝCH POVOLÁNÍCH

První okruh: Efektivní strategie zvládání

Efektivní strategie ke zvládání profesního zahlcení a zvládání nároků profese

Ujasnění priorit a oddanost těmto prioritám; aktivní řízení svého osudu; profesní sebevědomí; nastavení hranic; oddělení práce a osobního života; asertivní jednání; „rutinizace" profese; schopnost vnímat signály z okolí a zpětnou vazbu; zapojení partnera do péče o děti i domácnost

Efektivní strategie přispívající primárně k osobní a partnerské pohodě participantek

Aktivní odpočinek; vynahrazování a plánování času s partnerem; zvládání humorem

Druhý okruh: Strategie bránící účelnému zvládání

Strategie bránící efektivnímu zvládání profesních povinností a zahlcování

Zahlcení prací; malá schopnost být asertivní

Strategie zasahující do osobního života

Obava ze skloubení pracovních povinností s rodinou

Strategie bránící seberealizaci paricipantky

Popření vlastní potřeby seberealizace ve prospěch rodiny a partnera

Únikové strategie

Unik do práce před osobní krizí

Třetí okruh: Strategie participantek k efektivnímu zvládání slaďování profesního a osobního života a jejich doporučení

Strategie přístupu participantek k profesi

Seznámit se s charakterem akademické práce; ujasnit si priority a nepodstatné záležitosti brát s rezervou; stanovení pevných hranic osobního a profesního života; věnovat se primárně tomu, co baví a naplňuje; věřit svým snům, schopnostem a nevzdávat se

Strategie přístupu participantek k partnerství a rodinnému životu

Volba partnera; pomoc a podpora partnera; nutnost vzájemných kompromisů; naplánovat rodinu aneb „není na co čekat“

Příloha 5: ***Hodnoty dosahované participantkami ve škálách DAS (Dyadic Adjustment Scale)***

	DC	DS	AE	DH	DA
JAZ 2	36	27	24	47	30
FIL 1	37	42	37	59	41
JAZ 7	43	42	41	51	43
CH 6	47	47	50	45	44
PED 2	55	38	41	45	44
CH 1	44	48	41	59	47
UM 2	47	45	50	54	47
CH 3	47	48	46	54	48
JAZ 1	50	45	50	51	48
PED 5	52	44	50	49	48
UM 1	45	48	50	56	48
PED 6	44	51	**56**	50	49
PED 1	45	51	50	59	50
S 6	52	48	54	44	50
FYZ 1	49	52	50	51	51
JAZ 3	44	55	54	54	51
JAZ 5	58	49	41	49	52
JAZ 6	54	40	**63**	61	52
CH 2	52	52	**59**	51	53
LEK1	54	49	59	56	54
S 5	50	55	50	59	54
UM 3	47	56	50	63	54
JAZ 4	57	52	54	49	55
S 4	49	52	**68**	54	55
LEG 1	45	60	63	61	56
S 3	48	55	59	66	56
CH 4	58	55	50	54	57
PED 3	56	55	59	56	57
S 1	52	52	59	68	57
CH 5	54	56	50	73	60
PED 4	56	56	63	61	60
S 2	54	62	54	63	60

DC= partnerská shoda, DS= partnerská spokojenost, AE= vyjadřování emocí,

DH=partnerská koheze, DA= partnerské přizpůsobení

Participantky s malým partnerským přizpůsobením (T-skór DA= 30 až 44)

Participantky s průměrným partnerským přizpůsobením (T-skór DA= 47 až 55)

Participantky s vysokým partnerským přizpůsobením (T-skór DA= 56 až 60)

Příloha 6: ***Hodnoty dosahované participantkami ve škálách FWC a WFC***

FWC		WFC	
FIL 1	28	PED 6	26
LEK1	26	PED 4	25
S 4	24	S6	25
CH 6	23	UM2	25
PED 2	23	FIL1	23
CH 2	21	UM 3	23
JAZ 2	21	JAZ 5	22
JAZ 7	20	JAZ 6	22
JAZ 6	20	LEK1	22
JAZ 3	18	S 3	22
PED 4	15	S 5	22
CH 1	14	S 4	21
JAZ 4	14	CH 5	20
PED 6	14	JAZ 7	20
FYZ 1	13	CH 3	19
PED 3	13	CH 6	19
UM 1	13	PED 2	18
JAZ 1	11	JAZ 2	18
LEG 1	11	JAZ 4	18
PED 1	11	JAZ 3	17
UM 2	11	CH 1	17
PED 5	10	PED 1	16
CH 3	9	UM 1	14
CH 4	9	LEG 1	14
S 2	9	JAZ 1	12
S 5	9	CH 2	11
S 1	8	FYZ 1	11
S 3	8	PED 3	11
S 6	8	CH 4	11
UM 3	7	PED 5	10
JAZ 5	6	S 1	10
CH 5	5	S 2	9

Příloha 7: ***Hodnoty (percentil) dosahované participantkami ve škálách BSRI (Bem Sex Role Inventory) a kategorizace participantek podle Fajmonové, Osuského (2004)***

	M	F	A	Kategorie
JAZ 6	95%	15%	99%	PO
FIL1	75%	20%	85%	PO
PED 6	85%	35%	85%	PO
UM 2	75%	20%	85%	PO
S 6	60%	30%	65%	PO
LEK1	95%	85%	85%	AND
S 1	80%	60%	80%	AND
S 2	85%	70%	75%	AND
CH 1	60%	55%	55%	AND
PED 5	60%	55%	55%	AND
S 3	65%	55%	55%	AND
CH 2	50%	55%	50%	AND
JAZ 1	65%	70%	50%	AND
PED 4	70%	99%	20%	AND
FYZ 1	30%	70%	55%	PT
JAZ 2	45%	60%	40%	PT
JAZ 3	40%	55%	40%	PT
CH 3	30%	55%	35%	PT
PED 1	25%	50%	35%	PT
PED 3	45%	70%	35%	PT
S 4	45%	75%	35%	PT
UM 3	15%	60%	20%	PT
LEG 1	30%	90%	15%	PT
JAZ 5	55%	99%	10%	PT
S 5	45%	99%	10%	PT
UM 1	15%	75%	10%	PT
JAZ 4	10%	95%	1%	PT
JAZ 7	3%	80%	1%	PT
CH 4	45%	40%	50%	NED
CH 6	25%	20%	45%	NED
PED 2	25%	45%	35%	NED

Participantky s „pohlavně obrácenou rolí“

Participantky s „androgynní sexuální rolí“

Participantky „pohlavně typizované“

Participantky s „nediferencovanou pohlavní rolí“

Příloha 8: ***Seznam uvedených grafů, tabulek a obrázků***

Seznam uvedených grafů

Graf 1: Věk participantek
Graf 2: Místo působení participantek
Graf 3: Obory participantek
Graf 4: Akademický titul
Graf 5: Pracovní pozice
Graf 6: Dosažené vzdělání partnera
Graf 7: Druh soužití
Graf 8: Pořadí partnerství
Graf 9: Trvání partnerského vztahu
Graf 10: Počet dětí
Graf 11: Pocit dostatečného množství času pro práci a sociální život (WLB-6) u žen s malými dětmi (n=11) a bez malých dětí (n=21) v závislosti na konfliktu rodina práce (FWC)

Seznam uvedených tabulek

Tab. 1: Struktura prezentace výsledků výzkumu
Tab. 2: Vnímané pozitivní osobnostní charakteristiky
Tab. 3: Vnímané negativní osobnostní charakteristiky
Tab. 4: Oblasti životní spokojenosti a nespokojenosti, jejich bližší specifikace a výskyt u participantek
Tab. 5: Společné subkategorie u participantek s DA = 30 až 44 (n=5)
Tab. 6: Společné subkategorie u participantek s DA = 47 až 55 (n=19)
Tab. 7: Společné subkategorie u participantek s DA = 56 až 60 (n=8)
Tab. 8: Vztah partnerského přizpůsobení a věku, seniority a trvání partnerského vztahu (N=32)
Tab. 9: Parciální korelace u seniority po odstranění vlivu věku (N=32)
Tab. 10: Vliv existence konfliktu *práce – rodina* (WFC) a *rodina – práce* (FWC) na míru partnerského přizpůsobení (N=32)
Tab. 11: Souvislost partnerského přizpůsobení a výskytem feminních a maskulinních osobnostních charakteristik u participantek (N=32)
Tab. 12: Prioritní motivace participantek k rozhodnutí věnovat se akademické dráze
Tab. 13: Závislost pocitu nedostatečného množství času pro práci a sociální život na konfliktu práce-rodina (WFC) a na konfliktu rodina-práce (FWC) u skupiny žen s malými dětmi (N=11) a bez malých dětí (N=21)
Tab. 14: Souvislost vnímání rovnováhy životních oblasti (WLB-6), vzniku konfliktu práce-rodina (WFC) a rodina-práce (FWC) (N=32)

Seznam uvedených obrázků

Obr. 1: Aspekty partnerské spokojenosti a jejich dopad na jednotlivé oblasti partnerského přizpůsobení
Obr. 2: Ambivalence aspektů spokojenosti i nespokojenosti v akademické profesi
Obr. 3: Aspekty profesní nespokojenosti a její projevy v jednotlivých oblastech života
Obr. 4: Hierarchie ústupků
Obr. 5: Role partnera ve zvládání skloubení osobního a pracovního života ženy a jejich aspekty
Obr. 6: Pozitivní role partnera ve zvládání skloubení akademického povolání a osobního života