

UNIVERZITA KARLOVA

Fakulta humanitních studií



Bakalářská práce

Role ženy v domácnosti a zaměstnání napříč kulturami

Vedoucí práce: Ing. Inna Čábelková, Ph.D.

Autorka: Markéta Murgová

Praha 2017

Poděkování

Děkuji paní Ing. Inně Čábelkové, Ph.D. za věnovaný čas, vstřícnost, věcné rady a připomínky při vedení této bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala své rodině a přátelům za trpělivost a podporu.

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně. Všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány. Práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 25.6.2017

.....

podpis

OBSAH

Úvod.....	6
1. Rovnost mezi ženou a mužem ve společnosti jako genderový problém.....	8
1.1. Gender, pohlaví, genderová rovnost	8
1.2. Genderové stereotypy a performativní teorie	9
1.3. Žena a domácnost.....	9
1.3.1. <i>Historické proměny role ženy v domácnosti v Evropě</i>	9
1.3.2. <i>Role ženy v domácnosti v jiných částech světa</i>	11
1.4. Žena a zaměstnání	12
1.5. Harmonie osobního a pracovního života (work-life balance)	13
1.6. Ženská emancipace	14
1.6.1. <i>Žena v politice</i>	14
1.6.2. <i>Žena v manažerských pozicích</i>	15
1.7. Mezinárodní srovnání postavení žen ve společnosti	15
2. Kultura dle Hofstedeho.....	18
2.1. Definice kultury	18
2.2. Manifestace kultury.....	20
2.3. Morální kruh	21
2.4. Úrovně kultury	22
2.4.1. <i>Národní kultury</i>	22
2.5. Další faktory.....	23
3. Kulturní dimenze	25
3.1. Dimenze vzdálenosti moci.....	26
3.2. Individualismus vs. kolektivismus	27
3.3. Maskulinita vs. femininita	28
3.4. Vyhýbání se nejistotě	30
3.5. Dlouhodobá vs. krátkodobá orientace	31
3.6. Požitkářství vs. zdrženlivost	32
3.6.1. <i>Požitkářství vs. zdrženlivost a gender</i>	34
4. Alternativní modely kultury a zhodnocení kvality Hofstedeho modelu	36
4.1. Milton Rokeach: RVS	36
4.2. Shalom H. Schwartz: Teorie základních lidských hodnot.....	36
4.3. Robert J. House: Projekt GLOBE	38
4.4. Ronald Inglehart: World Values Survey (WVS)	39

4.5. Zhodnocení Hofstedeho modelu	41
4.5.1. <i>Stálost modelu v čase</i>	41
4.5.2. <i>Národní kultury jako měřítko</i>	42
5. Metodologie empirické části.....	44
5.1. Cíl práce.....	44
5.2. Stanovení hypotézy	44
5.3. Výběr indikátorů	45
5.3.1. <i>Nezávislé proměnné</i>	45
5.3.2. <i>Indikátory genderové nerovnosti ve společnosti</i>	46
5.4. Výzkumná metoda.....	48
5.5. Problém multikolinearity	48
6. Výsledky analýzy.....	50
6.1. Otázky týkající se přímo postavení ženy ve společnosti vůči muži.....	50
6.2. Ostatní otázky	56
6.3. Interpretace výsledků	60
Závěr.....	63
Zdroje	65
Přílohy	69

Úvod

Tato práce spadá do neustále diskutované problematiky rovnosti žen a mužů ve společnosti. Jedná se o aktuální téma i v dnešní době, a to nejen v rozvojových zemích Afriky, Asie či Jižní Ameriky, ale i ve vyspělých státech Evropy nebo Severní Ameriky. Přestože doby, kdy byla žena podřízena muži a její role byla výhradně rodinná, jsou již dávno pryč, jejich pozůstatky nalézáme dodnes. Nabírají podobu společenských fenoménů, které nemusí být na první pohled jasně zřetelné. Patří mezi ně například rozdíly v platech mezi muži a ženami, efekt skleněného stropu či rozdělení genderových rolí v rodině, které v následujících řádcích podrobně vysvětlím.

Žena má odlišné postavení v každé společnosti. Jak dále ukážu, vliv na tento fakt má více faktorů. Jedním a možná i nejdůležitějším z nich, který paradoxně bývá ve studiích z oblasti genderu a jeho obecném diskursu často posouván do pozadí, je kultura. Kultura, ke které člověk patří, prostupuje celým jeho životem a ovlivňuje jej v mnoha směrech, proto je relevantní dávat ji do souvislosti i s genderem, do jehož problematiky postavení ženy ve společnosti spadá. Proto mě bude zajímat vzájemný vztah kultury a genderových rolí a jeho proměny. Za zejména důležité považuji hodnoty, jež lidé patričních kultur spojují s problematikou genderové rovnosti, tedy postavením ženy ve společnosti vůči muži. Tyto hodnoty budu v závislosti na kulturních faktorech analyzovat v empirické části.

V následujících kapitolách nejprve popisují tradiční uchopení genderových rolí v různých světových regionech a následně porovnávám, jaké postavení v nich má žena dnes. Stejně důležitá jako postoje k genderovým rolím je pro tuto práci i kultura, kterou vysvětluji na základě kulturního modelu nizozemského organizačního antropologa Geerta Hofstedeho o šesti kulturních dimenzích. Dvě kapitoly věnuji diskusi o tomto modelu, jeho přiblížení, kritik, argumentů a validizaci vůči jiným teoriím kultury. Zejména se zaměřím na nejnovější kulturní dimenzi zvanou *požitkářství vs. zdrženlivost*, která je nejméně prozkoumaná a skrývá velký potenciál pro získání nových poznatků o vztahu Hofstedeho modelu a genderu. V empirické části se za pomoci regresní analýzy budu snažit potvrdit existenci tohoto vztahu s interpretací zaměřenou právě na dimenzi *požitkářství vs. zdrženlivosti*.

Tato práce si klade za cíl pojednat o postavení ženy ve společnosti a jejích rolích v různých kulturách po celém světě, přiblížit vztah kultury dle chápání Geerta Hofstedeho a genderu a přispět tak nejen k diskusi o rovnosti mužů a žen ve společnosti, ale i k dosavadním poznatkům o Hofstedeho nejmladší kulturní dimenzi.

1. Rovnost mezi ženou a mužem ve společnosti jako genderový problém

1.1. Gender, pohlaví, genderová rovnost

K problematice rovnosti žen a mužů ve společnosti se vztahuje velmi rozsáhlý diskurs, a proto není možné jej zcela obsáhnout v jedné bakalářské práci. Pro hlubší pochopení partikulární části, na kterou se v práci zaměřuji, považuji však za nutné uvést do problematiky genderu jako celku. Z toho důvodu jsem vybrala termíny, které jsou klíčové jak z hlediska nerovnosti žen a mužů ve společnosti, tak i postavení samotné ženy.

Nerovností, či spíše možná rovností mezi muži a ženami nejen jako dvěma různými pohlavími, ale i, a to především, jako různými vzorci představ, očekávání a chování, jež představují, se zabývají akademici v rámci genderových studií, která jsou multidisciplinárním oborem. Mluvíme tedy o *genderové rovnosti*. Pro pochopení tohoto slovního spojení je nejprve nutné ujasnit si, co znamená *gender* a jak se liší od klasického chápání *pohlaví* z hlediska biologie.

Gender je poměrně novým pojmem, který se objevil v sedmdesátých letech minulého století právě v rámci diskuse o pohlaví. Na konci osmdesátých let byl již přijat všemi humanitními vědami, kromě filosofie, a začal být preferován před biologickým pohlavím jako základním ukazatelem diferenciacie společnosti na muže a ženy (Moore, 2001). Jsou to dva různé pojmy, které spolu souvisejí, a dokonce se i prolínají, avšak znamenají něco jiného. *Pohlaví* poukazuje na vyloženě biologické odlišnosti mezi mužem a ženou, zatímco *gender* je psychologicko-kulturně podmíněn (Oakley, 2000). Zároveň oba pojmy existují nezávisle jeden na druhém. Člověk, který je biologicky mužem, se může cítit a chovat jako žena a naopak. *Gender* je tedy sociální konstrukt, který pokazuje na vlastnosti a vzorce chování spojované s muži a ženami v různých společnostech a kulturách.

Genderová rovnost poukazuje na rovnost genderových kategorií, pro které se v teorii genderu používá především označení femininum a maskulinum. V diskusi o pohlaví se naopak užívá výlučně označení muž a žena. Gender jako takový je však mnohem flexibilnějším pojmem než pohlaví a jeho diskurs se často zaměřuje právě na vzájemný vztah genderu a pohlaví, nelze se tedy vyhnout ani spojení kategorie femininity s ženami a maskulinity s muži. Proto se i v diskursu genderu objevují zjednodušená

označení žena a muž a je tedy přijatelné hovořit o genderové rovnosti jako o boji za rovnost žen a mužů ve společnosti.

1.2. Genderové stereotypy a performativní teorie

Genderové stereotypy jsou dalším důležitým pojmem v problematice genderu. Stereotyp je souhrnné zjednodušující označení pro určitou skupinu lidí, které může vzbuzovat pozitivní i negativní konotace (Renzetti, Curran, 2003). Pokud stereotypizaci aplikujeme na gender, mluvíme pak o „zjednodušujících popisech toho, jak má vypadat maskulinní muž či femininní žena“ (Renzetti, Curran, 2003, s. 20). Tyto ustálené popisy utvářejí pohled dané společnosti na genderové kategorie. Stereotypy se v jednotlivých společnostech mohou výrazně lišit. Na jedince vymykající se těmto stereotypům může být nahlíženo v některých společnostech kladně, většinou je však jejich odlišnost považována za společensky nepřijatelnou, nenormální, někdy dokonce deviantní (Renzetti, Curran, 2003). Často se pak setkáváme s tvrzeními typu „muže je zženštělý“ či „žena je mužatka“. Ve skutečnosti nejde o nic zvláštního, jelikož většina z nás v sobě má zakořeněnou jak femininitu, tak maskulinitu (Stoller, 1968).

O tom, jak společnost utváří nejen stereotypy, ale gender jako takový, pojednává Judith Butler ve své performativní teorii genderu. Říká, že pokud se ženou nerodíme, ale stáváme, je „žena“ a všechno, co představuje, neustále se vyvíjející sociálně konstruovaný koncept (Butler, 1990, citováno v Moore, 2001). Hlavní pointou teorie performativity je, že zdánlivě neutrální popis teprve popisované vytváří. Gender je tedy vyloženě kulturní kategorií a není založen na pohlaví. Jedná se o důležitý argument v boji genderového učení se stereotypními představami o muži a ženě.

1.3. Žena a domácnost

Role ženy v domácnosti se často odvíjí od jejího postavení v *tradiční rodině*, která se v jednotlivých kulturách různí.

1.3.1. Historické proměny role ženy v domácnosti v Evropě

Tradiční rodina je taková forma rodiny, která existovala v tradiční společnosti, tedy za starého demografického režimu. Starý demografický režim představují tradiční společnosti před tím, než přešly ve společnosti moderní, k čemuž docházelo v různých oblastech v jinou dobu, ale celkově od konce 18. století až do poloviny 20. století. Rodina v tradiční společnosti se vyznačovala pevně stanovenými rolemi každého člena. Otec byl živitelem rodiny, staral se o statek, popř. dílnu, vykonával tedy těžkou práci, se kterou

mu často pomáhaly děti, ale jeho hlavním úkolem byla obživa rodiny (Horský, Seligová, 1997). Otec byl hlavou rodiny a měl hlavní slovo. Taková forma rodiny bývá označována jako patriarchální.

Žena sice sama mimo rodinu nenabývala důležitosti, ale uvnitř rodiny měla jakožto matka vysokou autoritu a děti k ní uchovávaly hluboký respekt. Starala se o domácnost a výchovu dětí, někdy i pomáhala s hospodářstvím. Její hlavní funkcí však bylo rození dětí, což představovalo velkou fyzickou zátěž (Ennen, 2001). Na jednu ženu ve starém demografickém režimu v průměru spadalo osm porodů (Horský, Seligová, 1997). Skutečný počet dětí v rodině byl ale menší, jelikož pro tradiční společnosti byla vysoká dětská úmrtnost (Horský, Seligová, 1997). Počet členů rodiny se také velmi lišil v západním a východním typu rodiny dle Hajnalovy linie Petrohrad – Terst, zpravidla jich bylo více ve východním typu. Na východě jsou v 17.-19. století doloženy rodiny až s 18 členy, zatímco na západě pouze s 4 včetně čeledě a podruhů (Horský, Seligová, 1997). Vysoká porodnost způsobila, že ženy nemohly vykonávat tvrdou práci, proto se staraly o každodenní potřeby rodiny a manželovi na statku pomáhaly jen zřídka. Činění společenských rozdílů na základě faktu, že žena může rodit děti a muž ne, vydrželo až do dnešní doby, a dokonce se tato skutečnost stala jedním z nejpoužívanějších argumentů, proč by žena měla zůstat v domácnosti a neopouštět rodinu kvůli práci.

Přestože genderové rozdíly byly patrné již v tradiční rodině, ještě větší propast mezi ženou a mužem v rodině přinesla průmyslová revoluce, která přenesla místo práce mimo statek/hospodářství. Jelikož hlavní starostí ženy stále byla péče o domácnost a děti, bylo nemyslitelné, aby každý den odcházela mimo domov do práce. Tato skutečnost ji učinila závislou na výdělku muže.

V dnešní době se zažité povinnosti žen v domácnosti do jisté míry přesouvají na manžela. Stále častěji dnes najdeme rodiny, ve kterých mají matka i otec rozvržené práce rovnoměrně. Žena dnes běžně chodí do práce, a proto nemůže sama zastávat i veškeré domácí práce. Právě možnost ženy docházet do zaměstnání je jedním z nejdůležitějších faktorů v proměně tradičního modelu rodiny, v němž je žena ochránitelkou krbu a muž chlebovárcem¹ (Cunningham, 2008). Avšak i u těch párů, z nichž oba partneři jsou zaměstnaní i v dnešní době převažuje přesvědčení mezi muži i ženami, že domácí práce

¹ Tento rodinný model popsal T. Parsons a R. F. Bales v publikaci *Family, Socialization and Interaction*, 1955.

jsou ryze ženskou záležitostí, a to ať už jsou na čas ženy kladeny jakékoliv další nároky (Renzetti, Curran, 2003).

1.3.2. Role ženy v domácnosti v jiných částech světa

Východní Asie (Čína, Korea, Japonsko...) vychází u tématu postavení žen v tradiční společnosti především z Konfuciova učení, které je velmi zaměřeno na rodinu, proto je zde role ženy pevně vázaná právě na ni (Friedman, 1992).

Narození chlapce bylo oslavováno a vždy vítáno, zatímco narození dívky často znamenalo zděšení, a to zejména v chudých rodinách s malým počtem synů (Rhim, 1982). Ženy byly v tradiční Číně chápány především jako partnerky, které se měly zabývat výhradně svými manžely a rodinou, proto byly již v útlém věku posílány do jiných rodin, do kterých se měly provdat (Ebrey, [b.r.]; Rhim, 1982). Stávaly se tak pečovatelkami své rodiny a ztrácely veškerou zodpovědnost vůči své původní rodině. Z hlediska prospěchu pro rodinu byli mnohem důležitější chlapci, kteří zůstávali u své původní rodiny a zabezpečovali ji finančně díky tomu, že odcházeli do práce. Dcery byly obecně chápány jako zátěž, jelikož neměly možnost podílet se na finanční podpoře rodiny (Rhim, 1982). Podobně tomu bylo i v Koreji a Japonsku.

Lepším postavením se oproti Východní Asii vyznačovaly ženy v Jihovýchodní Asii, kde nebyly chápány jako finanční zátěž rodiny. Jedním z důvodů byla skutečnost, že novomanželé často bydleli i blízko původní rodiny ženy a zůstávali s ní v kontaktu. Ženy se také široce uplatňovaly na místních trzích, kde prodávaly zboží. (Andaya, [b.r.]

Postavení ženy se v Asii výrazně změnilo ve 20. století, kdy byla stejně jako ve zbytku světa uvalena rozsáhlá kritika na tradiční uspořádání rodiny a do popředí se začaly dostávat hlasy bojující za práva žen a genderovou rovnost (Ebrey, [b.r.]).

V rozvojových zemích se na genderovou nerovnost musíme dívat v souvislosti s dalšími problémy, jako je chudoba, vysoká dětská i mateřská úmrtnost, rozšíření HIV a špatné zdravotní podmínky obecně, které představují akutnější problém. Souvislost je možné vidět na příkladu *polygynie* neboli mnohoženství, které se hojně vyskytuje především v zemědělských oblastech subsaharské Afriky (Jacoby, 1995; Wagner, Rieger, 2015). Zdejší polygynie je často označována (např. Jacoby, 1995; Smith-Greenaway, Trinitapoli, 2014) za způsob mužů zvýšení ekonomické produktivity své rodiny – ženy představují důležitou pracovní sílu v oblasti zemědělství. Muž je vůdcem rodiny, stará se

o finance a rozhoduje o veškerých rodinných záležitostech. Navíc polygynie znamená pro ženu znevýhodnění v oblasti nutriční a vyšší úmrtnosti (Omariba, Boyle, 2007). Polygynie je tedy projevem genderové nerovnosti a zároveň nástrojem pro zlepšení ekonomické situace rodiny.

1.4. Žena a zaměstnání

O ženě v zaměstnání jako o každodenní záležitosti můžeme mluvit až od 60. let minulého století, které zaznamenaly vysoký ekonomický růst a pracovní trh potřeboval nové pracovní síly, zejména do pozic s nižším statusem, pro něž ženy představovaly ideální kandidáty jako levná pracovní síla (Renzetti, Curran, 2003). Samozřejmě se s ženami v zaměstnání setkáváme již dříve v 19. stol., kdy hlavním důvodem byla nutnost získat prostředky pro přežití. Šlo však o poměrně bezvýznamný poměr vůči ženám v domácnosti. Navíc zastávaly namáhavé a nebezpečné práce potřebující levnou pracovní sílu, např. v továrnách (Renzetti, Curran, 2003). V dnešní době je v industrializovaných zemích běžné, že žena chodí do práce a do jisté míry si i může vybrat, jakou práci bude vykonávat. V těchto zemích se práce v posledních letech stává jakýmsi prostředkem seberealizace a naplnění. Práce není již vykonávána pouze pro přežití, i když se samozřejmě setkáme s chudou třídou v každé společnosti i s celými společnostmi, které pracují, aby přežily.

Z hlediska vztahu genderu a zaměstnání se dnes často mluví o *segregaci práce podle pohlaví*, která poukazuje na míru, v jaké jsou ženy a muži koncentrováni v jednotlivých zaměstnáních, kde převažují jedni a kde druzí (Renzetti, Curran, 2003). Bylo provedeno mnoho studií (např. Treiman, Terrell, 1975; Rossi, 1985; Miller, Hayward, 2006; Härenstam a spol. 2005; Hegewisch, Hartmann, 2014) a výzkumů na toto téma, aby se zjistilo, jaké práce jsou „typicky ženské“ a jaké „typicky mužské“ a zda dochází ke změnám. Zjistilo se, že segregace práce podle pohlaví od roku 1970 významně klesá (Jacobs, 1995). Například v dnešní Anglii a Irsku začínají jako *midwives*² (porodní báby) pracovat i muži, i když je tato práce považována za tradičně ženskou (Pilkenton, Schorn, 2008). Stále se však typicky ženská zaměstnání musejí potýkat s negativními konotacemi, což může dále omezovat jejich pracovní možnosti na trhu práce. U typicky mužských povolání se s těmito negativními asociacemi nesetkáme buď vůbec nebo ve

² Samotný název pozice je genderově podbarvený a jiný název pro muže zatím neexistuje, což odkazuje na genderovou nevybavenost jazyka.

velmi malé míře. Pokud je pracovní trh výrazně pohlavně segregovaný, mluvíme o *duálním pracovním trhu* (Renzetti, Curran, 2003).

Skleněný strop spolu s *rozdíly v platech* mezi muži a ženami jsou dva velmi diskutované pojmy. Skleněný strop představuje pomyslnou zábranu stanovenou společností, která brání ženám v dalším profesionálním postupu. Williams (1992) v reakci na skleněný strop zmiňuje *skleněný výtah*, kterým interpretuje zjištění, že se mužům v zaměstnáních, která jsou typicky ženská, dostává přednostního zacházení. Mnohem rychleji se dostanou do nejvyšších pozic, aniž by museli vydávat stejné úsilí jako je tomu u žen v typicky mužských profesích. Stejně akutním problémem je i platová diference, se kterou se potýkají firmy po celém světě. Česká republika měla v roce 2014 druhý nejvyšší genderový rozdíl z 32 měřených států v Evropě, a to 22,5 % (Evropská unie, 2014). Průměrný rozdíl v zemích Evropské unie (dále jen EU) tvořil ve stejném roce 16,7 % (EU, 2014).

1.5. Harmonie osobního a pracovního života (work-life balance)

Work-life balance je nový pojem poslední dekády a v českém jazyce dosud neexistuje ustanovený název, nicméně jej můžeme volně přeložit jako harmonie osobního a pracovního života. Jedná se o to, jak řádně skloubit práci s osobním životem, tak, aby byly vyvážené veškeré priority a člověk byl uspokojený a vedl kvalitní život dle svých představ.

Se snahou zharmonizovat svůj osobní a pracovní život se potýkají ženy i muži bez rozdílu. Skloubení práce a osobního života má často vliv na subjektivní duševní pohodu, tedy jakousi vnitřní rovnováhu a klid (Keene, Quadagno, 2004). Pokud nedojde k určení si priorit a dle toho skloubení práce s osobním životem, může to mít negativní dopad na lidskou psychiku a způsobovat stres, úzkost či deprese, což může dále vést k psychosomatickým onemocněním (Renzetti, Curran, 2003).

I zde můžeme najít spojitosti s tradičním uspořádáním rodiny. Jak již bylo řečeno výše, na ženy jsou dodnes kladeny vyšší požadavky, co se práce v domácnosti týče, proto pro ně může být obtížnější uspokojivě skloubit osobní a pracovní život, a to zejména pokud se chtějí vyrovnat muži i v pracovním životě. Renzetti a Curran (2003) mluví o dvojí pracovní směně, se kterou se musí zaměstnaná žena vypořádat a za níž celkově dostává menší odměnu než muž. Důvodem je podhodnocení práce v domácnosti, která je i přes značnou náročnost brána jako samozřejmost.

Největší problém z hlediska zaměstnání pro ženu představuje mateřství a mateřská dovolená, kvůli níž dá při výběrovém řízení mnoho zaměstnavatelů přednost muži před ženou.

1.6. Ženská emancipace

Přestože došlo v genderových rolích k výraznému posunu od jejich tradičního uspořádání, i dnes se setkáváme s jistou diskriminací na základě genderových kategorií v určitých oblastech života. Nejvíce je to patrné v zaměstnání, které paradoxně představuje nejdůležitější prostředek ženské emancipace.

Emancipace znamená „zbavení se cizího určení v právní, politické, ekonomické, sociální a psychosociální rovině.“ (Šmausová, 2006, s. 195) Jedná se o osvobození člověka, které je „spojeno s představou konce vlády člověka nad člověkem, tj. s ideálem rovnosti a všestranným rozvojem osobnosti.“ (Šmausová, 2006, s. 196). Ženská emancipace tedy představuje snahu žen vymanit se z područí mužů a jejich výsadního postavení ve společnosti. Dle Dollara a Gatti (1999) je ženská emancipace jedním z měřítek genderové nerovnosti ve společnosti a dá se napříč různými společnostmi porovnat při zohlednění několika faktorů, které zahrnují i procento žen v parlamentu.

1.6.1. Žena v politice

V parlamentu se v dnešní době celosvětově pohybuje kolem 22,8 %³ žen, což je dle Organizace spojených národů (dále jen OSN) oproti 11,3%⁴ z roku 1995 sice jednou takový nárůst, ale přesto poněkud pomalý. Z tohoto procenta bylo v lednu 2017 pouze 10 žen v pozici hlavy státu a 8 žen v roli předsedkyně vlády.

Důvodem malého zastoupení žen v politice jsou pozůstatky tradičního modelu genderových rolí a chápání femininity vůči maskulinitě. Ve středověku působily ženy v politice, kromě několika velmi výjimečných případů, především jako regentky a manželky velkých vůdců, které jejich politiku z povzdálí podporovaly (Ennen, 2001). Politika byla vyloženě mužskou záležitostí a je na ni do určité míry nahlíženo tak i do dnes. S politickými lídry se spojují vlastnosti jako například být přesvědčivý, stát si za svým názorem či být schopen pohotové argumentace. Politika bývá často spojována

³ Údaj se vztahuje k červnu 2016, byl převzat z reportu OSN: „*Facts and Figure: Leadership and political participation*“

⁴ Údaj převzat z reportu OSN: „*Facts and Figure: Leadership and political participation*“

s jakousi napadavostí a dravostí při diskusích. Žena s takovými vlastnostmi a vystupováním může působit chladně a agresivně, což se vymyká popisu femininity⁵, která jí je připisována, a naopak souhlasí s maskulinními rysy (Hofstede a kol. 2011). Tento stereotypní pohled na ženu v politice vyvolává nechuť a nedůvěru voličů, proto je pro ženu těžší se v politice prosadit než pro muže.

1.6.2. Žena v manažerských pozicích

Ženy ve vůdcovských pozicích se potýkají s podobným stereotypem jako ženy v politice, kde velkou roli hraje uchopení maskulinity a femininity, i když ne v tak velkém měřítku. V dnešní době je již normálním jevem, že žena v práci vede určitou skupinu lidí se stejným respektem jako má muž. Stále se však setkáváme se situacemi, kde vedle sebe stojí manažer muž a manažerka žena, oba stejně efektivní ve své práci, ale větší pochvalu dostane muž pouze kvůli jeho příslušnosti k privilegované genderové kategorii (Lucas, 2003). Stejně tak je to i s finančním ohodnocením. V roce 2012 byl průměrný rozdíl v platech Evropské unie 16,3 %⁶. Muži se vyskytují častěji i na pozicích výkonného ředitele firmy, které v roce 2013 tvořila pouze 4 %⁷ žen. Data EU také potvrzují, že muži jsou chváleni více než ženy za totožnou práci, což jim přináší lepší reference a další úspěchy v podobě povýšení.

Lucas (2003) navrhuje řešení pomocí institucionalizace – předvést ženu v pozici manažerky jako plnohodnotnou a fungující instituci vůči muži, ve kterou má veřejnost důvěru. Takové vykreslení ženy jako manažerky je nutné neustále prosazovat a podporovat. Lucas (2003) ovšem upozorňuje, že problémem je, že ustavit ženu v pozici manažerky jako plnohodnotnou instituci se nemusí podařit dlouhodobě, ale pouze v krátkodobých úsecích.

1.7. Mezinárodní srovnání postavení žen ve společnosti

Přestože se postavení ženy v rodině a zaměstnání vůči muži celosvětově výrazně zlepšilo od dob, kdy převládaly tradiční společnosti, stále najdeme mezi jednotlivými společnostmi výrazné rozdíly a o genderové rovnosti můžeme mluvit jen v hrstce zemích.

Ve všech studiích měřících určitým způsobem genderovou nerovnost (např. Fuwa, 2004; Gender Gap Report, 2016) se na pozicích s nejmenší mírou genderové nerovnosti

⁵ Více o femininitě a maskulinitě v podkapitole 3.3.

⁶ Údaj získán z reportu Evropské unie „*The gender pay gap in the European Union*“ z roku 2014

⁷ dtto

umist'ují severské země (Švédsko, Norsko, Finsko, Island) a největší míru genderové nerovnosti naopak projevily země Blízkého Východu (Turecko, Egypt, Irák, Libanon, Jordánsko), jehož pouze jediná země figuruje na stupnici mezi zeměmi s nižší mírou genderové nerovnosti, a tou je Izrael. Jako vysvětlení se zde nabízí vliv náboženství, jelikož Izrael je jedinou zemí Blízkého Východu, kde nemá procentuální převahu nad ostatními náboženstvími islám (Pew Research Center, 2014). V islámu je sice žena před bohem rovna s mužem (Henning, 2016), ale postoje k jejímu postavení vůči muži se liší napříč kulturami. Na otázku, zda by se žena měla podrobit muži, odpovědělo ve 20 z 23 dotazovaných (muslimských) zemí více než 50 % respondentů ano, ale přesto mnoho respondentů (více než 50 % ve 13 zemích) zastávalo přesvědčení, že by žena měla mít právo na rozvod, vlastní majetek a dědictví – země, ve kterých respondenti s tímto přesvědčením výrazně nesouhlasili, byly právě státy Blízkého Východu (Henning, 2016). Musí se ovšem také vzít v potaz vyspělost Izraele oproti ostatním státům stejného regionu.

V rozvojových zemích bylo zlepšení genderové rovnosti jedním z cílů OSN v projektu *Millenium Development Goals*⁸, který byl dokončen v roce 2015. Tato snaha podpořit genderovou rovnost směřovala k co možná nejvíce rovnému přístupu ke vzdělání dívek a chlapců, navýšení počtu žen pracujících mimo oblast zemědělství, a to zejména v politice – zvýšení počtu žen v parlamentu bylo samostatným dílčím gólem. Ve všech třech oblastech došlo k výraznému pokroku, nicméně dívky se neustále musí potýkat s bariérami bránícími ve vzdělání, a to zejména v subsaharské a severní Africe a západní Asii. Hlavními důvody nerovných příležitostí dívek ke vzdělání jsou chudoba, dětská manželství a domácí násilí (OSN, 2015). Přestože se výrazně zvýšil i počet žen pracujících v jiných oblastech než zemědělství, stále ženy vstupují na trh práce znevýhodněny vůči mužům, a to i když jsou stejně vybaveny. Zejména v západní Asii a severní Africe ženy získávají méně hodnotné a nestálé práce za velmi malou finanční odměnu (OSN, 2015). Co se týče počtu žen v politice, v některých zemích byly legislativně přijaty kvóty pro počty žen v parlamentu. Zemí s vůbec největším zastoupením žen v parlamentu, je Rwanda, kde ženy v roce 2016 obsadily celkem 63,8% míst v dolní komoře (OSN, 2016). Rwanda se pravidelně umist'uje mezi zeměmi s vyšší mírou genderové rovnosti (World Economic Forum, 2016). Tento fakt je však důsledek

⁸ Veškeré údaje pocházejí z reportu OSN *Millenium Development Goals and Beyond*, 2015

válečného konfliktu, po jehož ukončení představovaly ženy 70 % obyvatel Rwandy (Debusscher, Ansoms, 2013).

Je jasné, že ač se postavení ženy liší napříč kulturami, nebude kultura jediným faktorem, který ovlivňuje genderovou rovnost. Mezi další vlivy můžeme zařadit například náboženství, ekonomickou vyspělost země či historický kontext.

2. Kultura dle Hofstedeho

Geert Hofstede je považován za významného organizačního antropologa, jehož specializací jsou kulturní interakce, především na pracovišti. Proslavil se svým uchopením kultury a představením jejích celkem šesti dimenzí, na jejichž základě je možné jednotlivé kultury porovnat. Než však představím jednotlivé dimenze, je nutné vysvětlit Hofstedeho pojetí kultury jako takové, čemuž věnuji následující podkapitoly.

2.1. Definice kultury

Geert Hofstede chápe kulturu jako soubor vzorců myšlení, cítění a chování, kterým se každý z nás učí během svého života. Většinu z nich si osvojíme již v raném dětství, kdy se najednou učíme velkému množství věcí. Problém nastává v momentě, kdy se potřebujeme naučit něco nového. Abychom novou informaci přijali objektivně, je nutné se tyto zažitě vzorce opět odnaučit, což je mnohem složitější, než se je naučit. (Hofstede a kol. 2010)

Pro lepší vysvětlení svého pojetí kultury používá Hofstede (2010) analogii programování počítače a říká, že kulturu lze podobně chápat jako jakési *mentální programování* či *software mysli*. Tento pomyslný software představují právě osvojené vzorce myšlení, cítění a chování. Nesmíme však tuto analogii brát příliš doslovně a přirovnávat člověka k počítači, jelikož lidské chování je pouze zčásti ovlivněno těmito vzorci – jako lidé máme přirozenou schopnost odvracet se od těchto vzorců a jednat novými, kreativními způsoby (Hofstede a kol. 2010).

O kultuře mluví v podobném duchu i Henrietta Moore (1994), když přesouvá diskusi o ní do hladiny biologického těla, které má „kapacitu“ pro kulturu. U takového chápání kultury často dochází k nepřesným lingvistickým obrátům, které vysvětlují kulturu jako něco, co bylo „nainstalováno“ do těla (Moore, Sanders 2006). Dle Moore a Sanderse (2006) se jedná o špatné pojmenování, které odděluje biologické tělo a kulturu jako dvě odlišné entity a opomíjí jejich společný historický vývoj. Takové pojmenování a vysvětlení kultury vybízí ke smýšlení o člověku jako stroji řízeném kulturou, což je problém veškerých konceptů kultury, kde je vysvětlována jako přidaná hodnota biologického těla (Moore, Sanders 2006). Kultura a biologické tělo jsou vývojově úzce spojené, proto by člověk měl být chápán jako biologicko-kulturní bytost, jež se utváří

jako jednotlivec skrze vztahy a interakce s jinými jedinci patřícími do stejné kultury (Moore, Sanders 2006).

Hofstede (2010) chápe kulturu podobně jako Moore, i když říká, že se jí učíme a není v žádném případě vrozená. Přenáší se ale z generace na generaci a nejdůležitější roli v jejím osvojování hraje rodina – tam učení kultuře pouze začíná; osvojujeme si ji v příslušných komunitách, ve škole, v rámci zájmových kroužků a v neposlední řadě na pracovišti (Hofstede a kol. 2010). Právě toto učení se kultuře je v Hofstedeho pojetí kultury chápáno jako proces mentálního programování. Jelikož je toto učení závislé na sociálním prostředí, ve kterém se jedince vyvíjí, je pochopitelné, že příslušníci různých sociálních tříd budou mít jiný software mysli, jelikož jejich programování bude ovlivněno prostředím, ve kterém vyrostli. Je to tedy právě okolní prostředí, které jedinci „programuje“ mozek a zasazuje do něj předpoklady k tomu, aby řešil jisté problémy určitým způsobem.

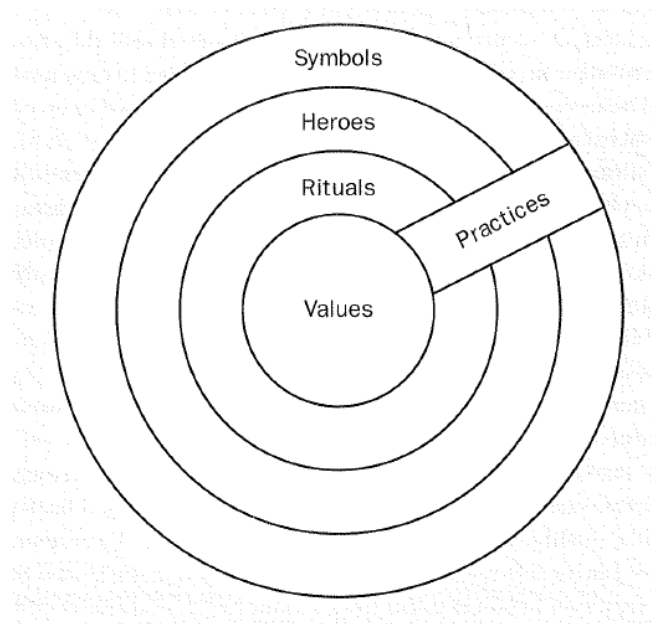
Přestože je jeho definice kultury jakožto softwaru mysli poněkud úzká, Hofstede (2010) upozorňuje, že oproti klasickému užívání slova je jeho pojetí mnohem širší. Termín *kultura* pochází z latinského slova „*colo*“, které se v pramenech objevuje ve spojení s obděláváním půdy, odtud také pochází označení zemědělství jako *agri cultura* (Soukup, 2004). Chápání tohoto pojmu však od raných dob jeho používání prošlo mnohými změnami a v dnešní době znamená kultura ve většině jazyků západních zemí „civilizaci“ či jakési „zjemnění mysli“, a to zejména jeho výsledek, za který je považováno třeba vzdělání či umění. Hofstede (2010) takovýto výklad kultury chápe jako úzký a považuje ho za jeden ze dvou možných typů chápání kultury. Takový typ je používán v běžném hovoru. Hofstede (2010) sám svůj přístup k pojmu jakožto mentálnímu programování přibližuje takovému významu, jaký mu dává sociální a kulturní antropologie, jež do něj zahrnuje nejen výše zmíněné vzorce myšlení, cítění a chování, ale i všední věci jako jsou způsob pozdravu či stolování, osobní hygiena nebo osobní prostor. Takový výklad kultury považuje za druhý způsob jejího chápání, který je mnohem rozsáhlejší a adekvátnější, přestože jeho užití spadá především do akademické sféry (Hofstede a kol. 2010). Právě tento výklad kultury budu v této práci používat.

Kultura je kolektivní fenomén, jelikož je vždy alespoň částečně sdílena skupinou lidí pocházejících ze stejného společenského prostředí. Je také nutné ji odlišit od lidské přirozenosti a osobnosti člověka (Hofstede a kol. 2010). První pojem poukazuje na to, co

máme všichni (napříč kulturami) společné. Patří sem4 pocit štěstí, strachu, zlosti, studu – liší se pouze jejich projevy v různých kulturách. Podle Hofstedeho (2010) se jedná o jakýsi spodní univerzální vrstvu mentálního programování. Druhý termín představuje osobnostní rysy, kterými se liší každý jedinec od druhého a které jsou charakteristické pouze pro něj a zabývá se jimi psychologie.

2.2. Manifestace kultury

Kultura se projevuje několika způsoby a Hofstede (2010) je vysvětluje ve svém cibulovém diagramu (*obr. 1*).



Obr. 1: Cibule: Manifestace kultury v různých úrovních (Hofstede a kol. 2010, s. 8)

Název diagramu vystihuje jeho charakteristiku – podobně jako u cibule i zde nacházíme jisté viditelné vrstvy, které musíme „odloupnout“ (tedy pochopit), abychom se dostali k jádru, které tyto vrstvy chrání. Jednotlivé projevy kultury, jak znázorňuje diagram, dělí Hofstede (2010) do čtyř skupin. Nejvýraznější, lehce uchopitelné a nej povrchnější projevy kultury jsou *symboly*. Kromě očividných symbolů jako je znak, vlajka, způsob používání jazyka, styl oblékání či účesů, sem patří i gesta, obrazy, slova či věci, které nesou určitý sdílený význam pouze pro ty jedince, kteří do dané kultury patří (Hofstede a kol. 2010).

Další vrstvou jsou *hrdinové*, již představují postavy (mohou být i smyšlené), které v sobě zahrnují charakteristiky, které daná kultura považuje za důležité. Jako příklady hrdinů uvádí Hofstede (2010) Snoopyho pro americkou společnost a Asterixe pro

francouzskou. Snad nejlepším příkladem takového projevu kultury vůbec je hrdina české společnosti, Jára Cimrman. Vrstvou nejbližší jádru jsou *rituály*, které představují kolektivní činnosti typické pro danou společnost. Ty ale nemají žádnou zásadní funkci, takže jsou v podstatě zbytečné (Hofstede a kol. 2010). Patří sem již zmíněné způsoby zdravení a stolování, ale i náboženské ceremonie, tradice či obchodní a politická jednání, která ve výsledku slouží k posílení soudržnosti. Tyto tři vrstvy kultury můžeme souhrnně označit za *praktiky*, což znamená, že jsou viditelné i pro lidi, kteří do dané společnosti nepatří a mohou je tak identifikovat jako charakteristické pro tu danou společnost.

V jádru celého diagramu leží *hodnoty*, které se zásadně liší od předchozích tří vrstev. Hodnoty představují tendence preferovat určitý stav věci či situace nad jinou. Často jsou manifestovány na základě protichůdných pólů, např. špatné vs. dobré, špinavé vs. čisté, zakázané vs. povolené, morální vs. nemorální, iracionální vs. racionální atd. Na základě těchto hodnot, které si osvojíme již v rané fázi života⁹, si utváříme pohled na svět. V tomto období přijímáme informace o symbolech, hrdinech, rituálech, a především hodnotách typických pro příslušnou kulturu. Jedná se o nevědomé učení, které je nahrazeno učením vědomým a to je zaměřeno na nové věci. (Hofstede a kol. 2010)

2.3. Morální kruh

Důležitým pojmem spojeným především s hodnotami, které jedinci sdílejí v jedné společnosti, je v Hofstedeho pojetí kultury tzv. *morální kruh*. Ten zahrnuje soubor toho, co je v dané společnosti či komunitě považováno za morální. To úzce souvisí s kulturními hodnotami týkajícími se polarity špatné vs. dobré, jelikož právě tyto hodnoty určují, co považujeme za morální. Například v některých společnostech nevěra ženy ospravedlňuje muže k jejímu zabití, zatímco v jiných společnostech může být muž trestán za poskytnutí placeného sexu. (Hofstede a kol. 2010)

V každé společnosti existují různé představy o tom, co je považováno za dobré a co za špatné. Tento problém má vyřešit politika (Hofstede a kol. 2010). Fakt, že daný rozpor ve společnosti existuje, již samotný vypovídá o tom, že v jedné společnosti existuje více morálních kruhů. Každý člověk je během svého života členem mnoha morálních kruhů, hlavními tvůrci a nositeli kultur a determinanty společenského života jedince (Hofstede a kol. 2010).

⁹ Tím je myšleno období do dvanácti let života, kdy je člověk schopen pojmout a vstřebat obrovské množství informací.

2.4. Úrovně kultury

Stejně jako každý z nás nachází své místo v odlišných morálních kruzích, tak patříme do různých úrovní kultury¹⁰. Dle Hofstedeho (2010) existuje celkem šest různých úrovní, na jejichž základě lze kulturu chápat. Jedná se o úroveň národní, regionální, genderovou (dle toho, do jaké genderové kategorie jedinec patří), generační, úroveň dané společenské třídy a úroveň organizační (pro pracující). Mentální programy pro tyto jednotlivé úrovně kultury jsou v moderní době často v rozporu, např. genderové hodnoty mohou být v rozporu s organizačními praktikami (Hofstede a kol. 2010) – přestože genderové hodnoty směřují k rovnému postavení muže a ženy, ženy mají v zaměstnání stále menší platové ohodnocení než muži.

2.4.1. Národní kultury

Národní kultury je pojem, který Hofstede ve svém modelu kultury používá hojně. Využívá ho především v interpretaci indexů kulturních dimenzí, jelikož je vypočítal právě pro národní kultury. Národní kultury představují kulturu na národní úrovni, která je spojena se zeměmi. Hofstede (2010) argumentuje, že národnost, tak jak ji má člověk napsanou v pasu, je často jedinou realizovatelnou klasifikací jedince, která se dá použít pro porovnání jednotlivých kultur. Národnost jakožto kritérium příslušnosti ke kultuře je výrazně účelové. A to z toho důvodu, že je mnohem jednodušší získat data pro příslušníky jedné národnosti než členy jedné homogenní skupiny (Hofstede a kol. 2010).

Hofstede (2010) upozorňuje, že ačkoliv pro výpočet indexů kulturních dimenzí využívá dat pro národní kultury, je nutné mít na paměti, že národy se nedají použít jako synonymum pro společenství (resp. společnosti). Společenství totiž představují speciální formy sociální organizace, které se v historii přirozeně vyvíjely, zatímco národy jsou úzce spojeny s hranicemi zemí, které odpovídají spíše koloniální logice rozdělování než hranicím kultur (Hofstede a kol. 2010). Jde tedy o uměle vytvořené (vnucené) vymezení.

Dnešní národy nedosahují takového stupně izolovanosti a vyhranění vůči ostatním národům, jako dřívější společenství, která studují antropologové (Hofstede a kol. 2010). Dnešní národy dosahují mnohem větší otevřenosti vůči vlivům zvenčí a mluvíme tak o vysokém stupni integrace a heterogenity. Přesto však uvnitř jednoho národu existují homogenní skupiny, které se výrazně odlišují. Hlavní takovou skupinou jsou národnostní

¹⁰ Hofstede používá úrovně kultury jako synonymum pro *vrstvy kultury*. Já jsem se rozhodla pro použití prvního pojmenování pro lepší orientaci v práci, jelikož termín *vrstvy kultury* silně připomíná cibulový diagram, který s tímto rozdělením nesouvisí.

menšiny, které se více či méně kulturně vymezují vůči vládnoucí většině. Je to způsobeno tím, že spousta národů tvoří celky, které se historicky utvářely, a tudíž jsou jejich součástí i skupiny obyvatel různého původu (Hofstede a kol. 2010). Často se setkáváme (a v dnešní době k tomu dochází stále více) s pokusem těchto skupin o uznání své vlastní identity, či dokonce získání národní nezávislosti (např. Katalánci ve Španělsku, či Čečenci v Rusku).

Na národ jakožto na kritérium určení příslušnosti ke kultuře musí být nahlíženo obezřetně, ačkoliv v dnešní době představuje v podstatě jedinou oficiální a očividnou možnost identifikace.

2.5. Další faktory

Přestože se v této práci zabývám tím, jak národní kultura ovlivňuje pohled na genderové role a zejména roli a postavení ženy, je třeba mít neustále na paměti, že kultura není jediným faktorem, který je ovlivňuje. Mezi další faktory můžeme zařadit již výše zmíněný historický vývoj, náboženství, politickou situaci, právní upravení rovného postavení ženy a muže, přístup ke vzdělání či ekonomickou vyspělost. Právě poslední dva faktory spolu úzce souvisí, jelikož kvalitní vzdělání potřebuje finanční podporu, kterou si mohou dovolit především ekonomicky vyspělé země. Záleží také na finančním zaopatření rodiny. Je pravděpodobné, že pokud rodina nemá dostatek financí na vzdělání všech dětí, dá přednost chlapci, který má větší šanci se na trhu práce lépe uplatnit, protože není zatížen negativním genderovým stereotypem vůči práci jako žena.

Existují důkazy (např. Jejeebhoy, 1995) o tom, že vzdělání mění kognitivní schopnosti ženy, a umožňuje ji lépe hodnotit a reflektovat situace, rychleji získávat a zpracovávat informace a rozvíjet kreativní myšlení (Kabeer, 2005). Tyto dílčí změny vedou k celkové změně moci v rodině, a tedy i posunu hranic genderových rolí – žena je schopnější a samostatnější v péči sama o sebe i své potomky (např. co s týče imunizace, rodinného plánování či antikoncepce). Změny se netýkají jen genderových rolí v rodině, ale obecně ve společnosti. Vzdělané ženy prokázaly vyšší přehled ve veřejných věcech či sociální politice a dalších poskytovaných službách (Kabeer, 2005). To v některých případech může probudit či prohloubit jejich zájem o účast na veřejném životě (Kabeer, 2005). Na tento přesun v genderových rolích má vliv nejen vzdělání, ale i placená práce, která je většinou důsledkem vzdělání (Kabeer, 2005). Vzdělání i práci můžeme proto považovat za prostředky ženské emancipace.

Není pochyb, že úroveň vzdělanosti ve státu je podmíněna národním bohatstvím (Hofstede a kol. 2010) a že oba tyto fenomény ovlivňují postavení ženy ve společnosti vůči muži. Vedle kultury se jedná o dva z nejdůležitějších faktorů v měření genderové nerovnosti, proto by v dalších studiích měly být určitým způsobem zohledněny.

3. Kulturní dimenze

Hofstede svým modelem kultury rozvíjí teorii o odlišných způsobech řešení stejných problémů u různých kultur, kterou již v 1. polovině 20. století rozšířily Ruth Benedict a Margaret Mead. Nebyl ovšem prvním, kdo přišel s tezí o kulturních dimenzích – veřejnosti je v roce 1954 poprvé představili sociolog Alex Inkeles a psycholog Daniel Levinson. Vymezili 3 oblasti společenských fenoménů, se kterými se musí všichni jedinci bez ohledu na kulturu potýkat. Liší se pouze způsoby jednání a vypořádání se s nimi v závislosti na kultuře. Mezi oblastmi, které jsou všem společné, patřil vztah k autoritě, chápání sebe sama (vztah jedince ke společnosti a jeho pochopení maskulinity a femininity) a řešení konfliktů včetně vyjádření agrese a jiných pocitů (Hofstede a kol. 2010). Hofstede tuto teorii pouze později rozvinul. Existují i jiné modely kultury, které zahrnují kulturní dimenze (viz. kapitola 4).

Svůj model kulturních dimenzí představil Hofstede ve své první známější knize *Culture's Consequences* v roce 1984 a od té doby teorii dále rozvíjel a doplňoval o nové poznatky. V rámci rozsáhlého průzkumu mezi lety 1967–1973 zabývajícím se hodnotami a postoji zaměstnanců IBM, ve kterém sám působil jako výzkumný pracovník, Hofstede zjistil, že zaměstnanci pocházející ze stejných národních kultur zastávají velmi podobné hodnoty ve čtyřech různých oblastech, které souhrnně nazval kulturní dimenze. Patřily sem dimenze *vzdálenosti moci*, *individualismu vs. kolektivismu*, *maskulinity vs. femininity* a dimenze *vyhýbání se nejistotě*. Pro každou z nich Hofstede vypočítal index, na jehož základě jednotlivé národní kultury komparativním způsobem hodnotí a interpretuje.

Vlastní studie v Hongkongu vedla Hofstedeho k přidání páté dimenze ke svému původnímu paradigmatu, a to dimenzi *dlouhodobé vs. krátkodobé orientace*. V roce 2007 byla po dalších výzkumech přidána další, do dnes nejnovější dimenze nazvaná *indulgence vs. self-restraint*, jež se dá volně přeložit jako *požitkářství vs. zdrženlivost*¹¹. V dnešní době tedy Hofstedeho model zahrnuje celkem šest kulturních dimenzí. Následující podkapitoly věnují jejich jednotlivým popisům.

¹¹ Oficiální český překlad názvu dimenze *indulgence vs. self-restraint* neexistuje, jelikož nejnovější verze knihy *Cultures and Organizations: Software of the Mind* vydané po roce 2010 dosud nebyly přeloženy do českého jazyka.

3.1. Dimenze vzdálenosti moci

Vzdálenost moci nám podává informaci o tom, jak je v dané společnosti pohlíženo na rovnost. Představuje „rozsah, v němž méně mocní členové institucí a organizací v dané zemi předpokládají a přijímají skutečnost, že moc je rozdělována nerovně“ (Hofstede, 2007, s. 45)¹². Informuje také o míře závislosti méně mocných na mocnějších.

Měřítkem této dimenze je index vzdálenosti moci (PDI), přičemž při nulovém indexu se nachází pól malé vzdálenosti moci a na opačném konci indexové hranice (s indexem 100) se nachází pól velké vzdálenosti moci. Většina zemí se na této stupnici nachází převážně uprostřed (tzn. s indexem 40-60). U případů, kdy se index nachází výrazně na jednom pólu mluví Hofstede (2010) o zemích s malou či velkou vzdáleností moci.

Ve společnostech s velkou vzdáleností moci jsou velmi uznávány autority, je vyžadován respekt vůči rodičům a učitelům, zatímco v kulturách s malou vzdáleností moci se podporuje nezávislost dětí na rodičích a ve školském prostředí učitelé často chápou studenty jako sobě rovni, což se odráží i na jejich komunikaci s nimi (Hofstede a kol. 2010). Na pracovišti nadřízeného zajímají na názory a návrhy podřízených a bere je v potaz při rozhodování, zatímco v zemích s velkou vzdáleností moci se nadřízený rozhoduje pouze na základě svého úsudku. Je proto logické usuzovat, že s klesající vzdáleností moci se snižuje závislost méně mocných na mocnějších (Hofstede a kol. 2010).

Mezi země s nízkým indexem naznačujícím malou vzdálenost moci patří např. Nový Zéland (22), Švédsko (31) či Německo (35). Do skupiny národních kultur s velkou vzdáleností moci můžeme naopak zařadit Rusko (93), Mexiko (81), Čínu (80) či Egypt (70).

Vzhledem k tomu, že celá tato dimenze je o hierarchických vztazích a podpoře rovnosti či prohlubování nerovnosti, je pravděpodobné, že má vliv i na rovnost genderovou. Společnosti s vyšším indexem vzdálenosti moci mají tendenci zastávat tradičnější postoje, a proto ženy stojí v hierarchii často níže než muži, přičemž lidé toto rozdělení společnosti bez větších výhrad přijmou (Hofstede, 2001; House a kol., 2004).

¹² Převzato z českého překladu 2. vydání od Lud'ka Kolmana.

Naopak ve společnostech s nízkým PDI mají lidé sklony k negativním reakcím na nerovnost (Parboteeah a kol. 2008).

3.2. Individualismus vs. kolektivismus

Další kulturní dimenze, kterou do svého modelu kultury Hofstede zařazuje, je nazvána individualismus vs. kolektivismus. Index individualismu udává, kde se daná země nachází na stupnici tohoto kontinua. Nejnížší indexy představují více kolektivistické kultury, zatímco nejvyšší indexy představují více individualistické společnosti. Individualismus převládá ve společnostech, kde jsou „vazby mezi jednotlivci volné a od každého se očekává, že se o sebe a svou rodinu sám postará“ (Hofstede a kol. 2010, s. 92)¹³, zatímco kolektivismus, který je chápán jako protipól individualismu je označením pro společnost, ve které „jsou lidé hned po narození integrováni do silných soudržných skupin, jež jim výměnou za absolutní loajalitu zajišťují ochranu po zbytek života“ (Hofstede a kol. 2010, s. 92)¹⁴.

Individualismus nesmí být chápán jako znak egoismu, dávání přednosti vlastnímu blahobytu před blahobytem společnosti (Hofstede a kol. 2010). Individualistická společnost je taková, ve které se očekává, že lidé budou o svém životě individuálně a nezávisle rozhodovat. Kolektivismus na druhé straně nesmíme považovat za znak větší blízkosti a pevnějších vztahů mezi lidmi oproti individualismu. Kolektivismus pro jedince znamená to, že si je jist, kam patří, na čemž buduje svou identitu (Hofstede a kol. 2010). Jde tedy o jakýsi pocit sounáležitosti a zodpovědnosti vůči skupině (Hofstede a kol. 2010).

V kolektivistických společnostech žije většina zemské populace. Objevuje se v nich fenomén skupinové exkluze, tedy rozdělení na „my“ (*in-group*) a „oni“ (*out-group*). Skupina „my“ je hlavním zdrojem nejen kolektivní, ale i osobní identity, která se vyhraňuje vůči skupině „oni“. Konkurence a spory jsou proto mezi skupinami, nikoliv jednotlivci, na rozdíl od individualistických společností. V těch se vyskytuje *universalismus*, což vede k tomu, že člověk označuje ostatní členy společnosti

¹³ Jedná se o můj osobní překlad. Originální definice zní takto: *Individualism pertains to societies in which the ties between individuals are loose: everyone is expected to look after him- or herself and his or her immediate family. Collectivism as its opposite pertains to societies in which people from birth onward are integrated into strong, cohesive in-groups, which throughout people's lifetime continue to protect them in exchange for unquestioning loyalty.*

¹⁴ dtto

individuálně jako „jednotlivce“ a vztahuje se ke každému individuálně. (Hofstede a kol. 2010)

Klíčovým slovem pro kolektivismus je dle Hofstedeho (2010) harmonie. Harmonie by měla ve skupině „my“ existovat pořád, a to i když člověk s něčím nesouhlasí – měl by zachovat harmonii a podřídít se většinovému názoru. Bez harmonie by se skupina „my“ rozpadla (Hofstede a kol. 2010). Individualistická kultura se nebrání výměně názorů, naopak to může vést k dobrým a inovativním výsledkům (Hofstede a kol. 2010).

Mezi silně individualistické společnosti patří USA (91), Austrálie (90) či Nizozemsko (80) a velmi kolektivistickými kulturami jsou Kolumbie (13), Ghana (15), Čína (20) a také Rusko (39).

3.3. Maskulinita vs. femininita

Třetí dimenze představuje polaritu maskulinita vs. femininita. Index maskulinity MAS ukazuje, kde se na této stupnici jednotlivé země nacházejí, přičemž na spodní hranici (0) leží femininita a vrchní hranici s indexem 100 se nachází maskulinita. Problematické při zkoumání národních kultur z hlediska femininity a maskulinity je fakt, že chápání těchto pojmů se napříč kulturami liší. Hofstede si proto musel předem stanovit, z jakého hlediska bude určovat, zda je společnost více femininní či maskulinní. Dle něj je společnost označována za maskulinní, pokud jsou v ní „genderové role výrazně odlišné: muži mají být asertivní, houževnatí a zaměřeni na materiální úspěch, zatímco ženy by měly být skromné, něžné a měly by se starat o kvalitu života“ (Hofstede a kol. 2010, s. 140)¹⁵. Femininní je naopak taková společnost, kde „dochází k prolínání genderových rolí: nejen ženy, ale i muži by měli být skromní, něžní a starat se o kvalitu života“ (Hofstede, a kol. 2010, s. 140). V maskulinních kulturách jsou ženy sice také více maskulinní než ve femininních, nicméně rozdíly ve vlastnostech jsou více kontrastní (Hofstede a kol. 2010).

Maskulinitou a femininitou jakožto genderovými identitami se zabývali akademici již od 30. let minulého století (Hamilton, 1931; Terma, Miles, 1936; Mead

¹⁵ Jedná se o můj osobní překlad. Originální definice zní takto: *A society is called masculine when emotional gender roles are clearly distinct: men are supposed to be assertive, tough, and focused on material success, whereas women are supposed to be more modest, tender; and concerned with the quality of life. A society is called feminine when emotional gender roles overlap: both men and women are supposed to be modest, tender; and concerned with the quality of life.*

1935). Maskulinita zahrnuje atributy a vlastnosti, které jsou považovány za typické pro muže a femininita naopak zahrnuje ty, které jsou považovány za typicky ženské (Oakley, 2000). Genderová identita nesmí být zaměněna za genderové role, které představují soubor chování, již společnost od jedince očekává podle toho, zda se jedná o ženu či muže, zatímco identita je chápána z hlediska vlastností, které jsou jednotlivým kategoriím přisuzovány. Pokud genderovou identitu chápeme takto, můžeme i o muži říci, že je femininní a o ženě, že je maskulinní.

Jen menšina národních kultur má index, který by naznačoval vyloženě femininní či maskulinní společnosti, většina se nachází na indexové škále mezi 40 a 60, tedy na pomezí. Země, které se však dají považovat za maskulinní jsou Japonsko (95), Irák (70), Mexiko (69), Čína (66), Německo (66) či USA (62). Do femininních společností zase patří Švédsko (5), Nizozemsko (14), Ukrajina (27), Chile (28), Estonsko (30) či Thajsko (34).

Kvůli názvu a pojetí celé dimenze se jedná o nejkontroverznější ze všech. V některých studiích, které replikovaly Hofstedeho průzkum dokonce byla tato dimenze automaticky vyloučena, protože byla považována za politicky nekorektní. Často však bývá určitým způsobem v různých modelech kultury tak jako tak zahrnuta. V každé kultuře totiž existují určité představy o tom, co je maskulinní a co femininní. Například v Číně toto vystihuje harmonie *yin* a *yang* (stejně jako většinu přírodních a společenských vztahů). *Yin* zastupuje to, co je jemné, poddajné, vnímavé, pasivní a klidné, oproti čemuž vystupuje *yang* jako to, co je drsné, aktivní asertivní a dominantní (Ebrey, [b.r.]).

Jak již bylo naznačeno výše, v maskulinních společnostech budou rozdíly mezi genderovými rolemi silnější. Genderové kategorie žena a muž jsou zde chápány jako vzájemně odlišné a pro každou je typické něco jiného. Je společensky nepřijatelné, aby měl muž vlastnosti, které jsou spojovány s ženou, jelikož je pak považován za *zženštělého* a stejně je tomu tak i s ženami – pokud jsou ženy asertivní, snaží si vydobýt dobrou kariéru a autoritu, jsou považovány za chladné a často jako špatný vzor pro rodinu (Oakley, 2000; Hofstede a kol. 2010).

3.4. Vyhýbání se nejistotě

Tato dimenze vyjadřuje „stupeň, v němž se příslušníci dané kultury cítí ohroženi nejistotou nebo neznámými situacemi“ (Hofstede, 2007, 131)¹⁶. Jde zde tedy o míru tolerance vůči nejasnosti a nejednoznačnosti, které jsou chápány jako nedůvěra vůči neznámému. Naopak se nejedná o snahu dodržovat pravidla a tím se vyhýbat rizikům, jak se může na první pohled zdát (Hofstede a kol. 2010).

Každá kultura se dle Hofsteda (2010) liší tím, jak moc toleruje nejednoznačnost a nejistotu, které jsou původem pocitu úzkosti. Hofstede (2010) používá pro úzkost psychologickou definici, která ji popisuje jako „stav tísně nebo obav z toho, co se může stát“ (Hofstede a kol. 2010, s. 195). Úzkost se na rozdíl od strachu neváže k určitému objektu. Úzkost studoval irský psycholog Richard Lynn, který vypočetl skóry úzkosti (neuroticismu) pro 18 zemí (Hofstede, 2001). Výsledky jeho výzkumu silně korelují s indexy vyhýbání se nejistotě (UAI), které Hofstede vypočítal pro jednotlivé země a které odrážejí průměrné postavení země na stupnici vyhýbání se nejistotě, přičemž 0 představuje malé vyhýbání se nejistotě a 100 velké vyhýbání nejistotě (Hofstede, 2001). Země s vyšším indexem vyhýbání se nejistotě se ukázaly být úzkostnější než země s nižším indexem. Dimenze vyhýbání se nejistoty tedy úzce souvisí s pocitem úzkosti (Hofstede, 2001).

Není pochyb o tom, že pocit nejistoty je subjektivní záležitostí, stejně jako všechny ostatní pocity. Hofstede (2010) ale namítá, že i pocity „mohou být do jisté míry sdíleny s jinými členy téže společnosti“ (Hofstede a kol. 2010, s. 189). Podobně jako hodnoty jsou i tyto pocity upevňovány institucemi jako jsou rodina, škola, zájmové kroužky či zaměstnání. Jedná se o část kulturního dědictví.

UAI se ukázal být významným ukazatelem xenofobie a rasismu, poté co byla zjištěna korelace mezi ním a výsledky Eurobarometru vůči rasismu a xenofobii v Evropě¹⁷ (Hofstede, 2001).

Mezi země s vysokým indexem vyhýbání se nejistotě patří Rusko (95), Polsko (93), Japonsko (92), Peru (87), Španělsko (86), Turecko (85), Mexiko (82) a také Česká

¹⁶ Převzato z českého překladu 2. vydání od Lud'ka Kolmana.

¹⁷ Převzato z *Eurobarometer Report* z roku 1994, 1997 pro 16 zemí Evropy.

republika (74). Do skupiny s nízkým indexem se naopak řadí Singapur (8), Švédsko (29), Čína (30), Indie (40) či USA (46).

3.5. Dlouhodobá vs. krátkodobá orientace

Tato dimenze vyplynula z komparativního výzkumu hodnot studentek a studentů z *Chinese University of Hong Kong*, který provedl Michael Bond spolu se svými kolegy. Výsledky se daly uspořádat do 4 dimenzí, přičemž první tři korelovaly s Hofstedeho dimenzemi, ale čtvrtá na první pohled s dimenzí vyhýbání se nejistotě nesouvisela. Po konzultaci s Hofstedem se oba shodli na tom, že se jedná o zcela novou dimenzi, která vycházela již z Konfuciovy nauky o ctnostech (Hofstede, Bond, 1984). Zabývá se hodnotami jako je šetrnost a vytrvalost, které jsou typické pro dlouhodobě orientované společnosti, ale i úctou k tradicím, osobním klidem a stálostí, jež jsou charakteristické pro společnosti orientované krátkodobě (Hofstede, 2007).

Jak napovídá již samotný název, zabývá se tato kulturní dimenze způsobem chování ve vztahu k času. Autor tuto dimenzi definuje takto: „Dlouhodobá orientace spočívá v pěstování ctností zaměřených na budoucí odměny; zejména vytrvalosti a šetrnosti. Na opačném pólu krátkodobá orientace spočívá v pěstování ctností týkajících se minulosti a současnosti, zejména úcty k tradicím, zachovávání ‚tváře‘ a plnění společenských závazků,“ (Hofstede, 2007, s. 162)¹⁸. Skóry pro jednotlivé země na stupnici kontinua krátkodobé-dlouhodobé orientace nám ukazuje index LTO. Krátkodobá orientace stojí při nule a dlouhodobá orientace při nejvyšším možném indexu 100.

Dle Hofstedeho (2010) je ideální člen dlouhodobě orientované společnosti skromný, nezaměřený na sebe a dokáže se lehce přizpůsobit každé změně, kterou bez problémů přijímá, zatímco v krátkodobě orientované společnosti je nadnášen ten, kdo nemění své názory, nepřijímá změny, zůstává stále stejným a snaží se, aby o něj ostatní smýšleli pozitivně. Dlouhodobě zaměřené kultury jsou obecně otevřenější dalším zemím a novým věcem, a také jsou mírnější v přístupu ke konfliktním názorům – pokud proti sobě stojí dvě různé či dokonce protikladné myšlenky, výsledkem je většinou něco nového, co vychází z obou návrhů. Veškeré konflikty se snaží vyřešit „zlatou střední cestou“. Krátkodobě orientované společnosti jsou zaměřené pouze na sebe a často proto mohou působit izolovaně od okolního světa. Při střetu dvou protichůdných názorů dochází k silnému konfliktu, kdy vyhraje pouze jedna strana. Ke kompromisům v takovýchto

¹⁸ Převzato z českého překladu 2. vydání od Lud'ka Kolmana.

společnostech příliš často nedochází. O krátkodobě orientovaných kulturách můžeme mluvit v souvislosti s *fundamentalismem*, tj. urputným lpěním na základních principech, který se projevuje nejvíce v oblasti náboženství. (Hofstede a kol. 2010)

Právě lpění na tradičních hodnotách a zvycích brání ve vytváření nových postojů ohledně postavení žen vůči muži. Lze tedy usuzovat, že v krátkodobě orientovaných kulturách budou stále převládat hodnoty spojené s tradičním rozdělením genderových rolí.

Čím větší index LTO, tím více bude daná společnost dlouhodobě zaměřená. Mezi dlouhodobě zaměřené společnosti patří Jižní Korea (100), Japonsko (88), Čína (87), Německo (83), Rusko (81), Slovensko (77), Česká republika (70) či Nizozemsko (67). Jako krátkodobě orientované země můžeme označit Egypt (7), Nigérii (13), Argentinu (20), Austrálii (21), Mexiko (24), USA (26), Thajsko (32), Nový Zéland (33) či Polsko (38).

3.6. Požitkářství vs. zdrženlivost

Nejnovější dimenzi představil v roce 2007 bulharský lingvista a antropolog zabývající se kulturními studii, Michael Minkov, když provedl vlastní analýzu World Values Survey. Minkov zjistil, že lidé se výrazně liší v přístupu k volnému času na straně jedné a k pracovitosti spolu s ekonomickým šetřením na straně druhé a že lidé patřící ke stejnému národu mají tendenci zastávat ohledně této problematiky podobná přesvědčení (Minkov, 2013). Společnosti, ve kterých převládá tendence užívat si volného času a neklást přílišnou důležitost pracovitosti a nutnosti ekonomického šetření, nazval *požitkářské* a společnosti, jež si naopak zakládají na tvrdé práci a šetření peněz, kterými zbytečně neplýtvají na užívání si volného času, pojmenoval *zdrženlivé* (Minkov, 2013). Hofstede tuto dimenzi uznal za relevantní a v roce 2010 ji představil jako šestou oficiální dimenzi svého modelu (Hofstede a kol. 2010).

Ústřední roli v dimenzi požitkářství vs. zdrženlivost hraje pocit štěstí a dohled nad svým vlastním životem. Příslušníci zdrženlivých kultur bývají v životě méně spokojeni než lidé patřící do kultur požitkářských. Zároveň nepociťují nutnost mít nad svým životem přílišnou kontrolu (Minkov, 2013). Takové pojetí dimenze vedlo v akademickém diskursu k úsudku (např. Dornbusch a kol. 2004), že příslušníci zemí blízkých se zdrženlivosti budou pracovitější, a tedy i vzdělanější. To povede k většímu ekonomickému růstu. Existují však studie (Noorderhaven, Tidjani, 2001; Minkov, 2008), které toto

vyvracejí a přicházejí s novým poznatkem, že studenti z požitkářských zemí mají převážně lepší výsledky než studenti ze zemí zdrženlivých, které si zakládají na pracovitosti.

Minkov (2013) tuto dimenzi později přejmenoval na *požitkářství versus průmysl*,¹⁹ aby zdůraznil zaměření jednoho pólu na tvrdou práci. Požitkářství v tomto pojetí spojuje se zbytečným utrácením peněz a nadměrnou mírou konzumního života související s nedostatkem disciplíny a sebekontroly (Minkov, 2013). V Hofstedeho pojetí ovšem zůstává pojmenování požitkářství vs. zdrženlivost, kterého budu i nadále používat.

Dalším (již zmíněným) důležitým faktorem, který koreluje s touto dimenzí, je kontrola nad vlastním životem. Někteří lidé mají pocit, že jejich život je pod vlivem nějaké vnější síly (např. společenského systému), která je determinující a jejich vlastní činy pak nemají na jejich život žádný vliv. Druzí naopak věří, že mají naprostou volnost ve svém rozhodování a mají tak život pevně ve svých rukách (Hofstede a kol. 2010). První přesvědčení převládá u příslušníků zdrženlivých kultur, zatímco druhý u příslušníků kultur požitkářských. To, jaký postoj ke kontrole nad vlastním životem lidé zastávají (včetně sebekontroly nad vlastními touhami a impulzy), je výsledkem socializace, ke které dochází v rámci výchovy v brzkém věku.

Na základě tří hlavních faktorů – pocit štěstí, postoj k volnému času/pracovitosti, kontrola nad vlastním životem – figurujících ve *World Values Survey* definoval Hofstede spolu s Minkovem (2010) dimenzi požitkářství vs. zdrženlivosti takto: „Požitkářství vyjadřuje tendenci k volnému uspokojování základních a přirozených tužeb souvisejících s užíváním si života a bavením se. Jeho protikladný pól, zdrženlivost, odráží přesvědčení, že toto uspokojování má být omezováno a regulováno společenskými normami²⁰.“ (Hofstede a kol. 2010, s. 281)

Tato dimenze je ve třetím vydání Hofstedeho knihy *Cultures and Organizations: Software of the Mind* [Kultury a organizace: Software lidské mysli²¹] zařazená pod kapitolou nesoucí název *Light or Dark? Tedy Světlý či temný?* Ten samotný vystihuje

¹⁹ V angličtině „*indulgence versus industry*“.

²⁰ Jedná se o můj vlastní překlad. Originální definice zní takto: *Indulgence stands for a tendency to allow relatively free gratification of basic and natural human desires related to enjoying life and having fun. Its opposite pole, restraint, reflects a conviction that such gratification needs to be curbed and regulated by strict social norms.*

²¹ *Kultury a organizace: Software lidské mysli* je oficiální název českého překladu druhého vydání knihy z roku 2007. Přeložil Luděk Kolman.

v Hofstedeho pojetí dva protipóly této dimenze. Požitkářství by představovalo ten „světlý“ pól – lidé jsou více optimističtí, převládá pozitivní postoj k životu, převažují zde extroverti, mnoho členů aktivně vykonává nějaký sport, mají také nižší mravní kázeň, což se projevuje i v přístupu k sexu. Ve zdrženlivé kultuře je vše naopak – lidé jsou pesimističtí s negativními postoji, bývají také více cyničtí a uzavření, sport málokdy vykonávají, spíše ho chápou jako něco, co je „předváděno“ a má se „pozorovat“, mravní kázeň je pro ně velmi důležitá a sex je pro ně silně intimní záležitostí. (Hofstede a kol. 2010). Nelze si nevšimnout, jak se Hofstedeho pojetí liší od pozdější Minkovy interpretace dimenze průmyslu vs. požitkářství, kde je požitkářství chápáno negativně ve spojitosti s konzumní společností.

Míru požitkářství ukazuje index této dimenze, který se značí IVR. Mezi požitkářské národní kultury můžeme zařadit Mexiko (97), Kolumbii (83), Švédsko (78), Austrálii (71), Chile (68) či USA (68). Do zdrženlivých společností spadá Pákistán (0), Egypt (4), Estonsko (16), Rusko (20), Čína (24), Indie (26), Polsko (29) či Německo (40).

3.6.1. Požitkářství vs. zdrženlivost a gender

Vztah této dimenze s genderem naráží na jistý problém – jedná se o poměrně novou dimenzi, tudíž nedosahuje počet studií, stejně tak akademických článků, které se jí zabývají, tak vysokých čísel jako u předchozích pěti dimenzí. Ty, co existují, se týkají různých oblastí, např. ekonomiky (Borker, 2012) a veřejné správy (Zhao, 2011). Ani teorie ohledně této dimenze nenajdeme moc mimo Hofstedeho a Minkových publikací. Proto není překvapivé, že neexistují studie ani články, jež by se zabývaly vztahem nejnovější dimenze v Hofstedeho modelu a genderu, a to i přesto, že se Hofstede o tomto vztahu zmiňuje.

Dle Hofstedeho (2010) jsou v požitkářských společnostech vlivem jejich tendence k odklonu od společenských norem volněji ustanovené genderové role, na rozdíl od zdrženlivých kultur, kde jsou genderové role mnohem pevněji vymezené a je těžké se od těchto zažitých rolí oprostit. Existenci vztahu této dimenze s genderem podporuje i fakt, že ze všech dimenzí projektu GLOBE²² nejsilněji IVR koreloval s genderovým rovnostářstvím, tedy do jaké míry je ve společnosti tolerována genderová nerovnost. To znamená, že v požitkářských společnostech bude existovat takový společenský systém,

²² Více o projektu GLOBE v podkapitole 5.3. *Robert J. House: projekt GLOBE*

kde nebude nerovnost mezi mužem a ženou tak výrazná, na rozdíl od zdrženlivých společností, kde bude situace opačná (House a kol. 2004).

4. Alternativní modely kultury a zhodnocení kvality Hofstedeho modelu

Hofstede není jediným akademikem, který přišel s modelem pro uchopení kultury. Existují i jiné teorie, které do určité míry souhlasí s Hofstedeho modelem, ale zároveň se v určitých bodech liší. Tuto kapitolu věnuji těmto teoriím především proto, abych ukázala jejich souvislosti s Hofstedeho kulturními dimenzemi a na jejich základě prokázala validitu modelu a zhodnotila jeho kvalitu.

4.1. Milton Rokeach: RVS

Velmi významnou studii kulturních hodnot na národní úrovni představil Milton Rokeach ve své knize *The Nature of Human Values* z roku 1973. Nejedná se o kulturní model, nýbrž o nástroj ke klasifikaci hodnot, na jehož základě dále rozvíjeli své teorie jiní akademici zabývající se studiem kultur (Bond, 1988; Schwartz, 1994). Rokeach (1979) přišel s celkem 36 hodnotami, které rozdělil do dvou skupin (každá s 18 hodnotami): *instrumentální* a *terminální*. Respondent hodnotám v každé skupině připisuje subjektivní důležitost a vytváří tak jejich pomyslný žebříček. Celý jeho koncept je nazván *Rokeach Value Survey* (RVS).

Terminální hodnoty představují to, čeho by jedinec chtěl v životě dosáhnout. Jedná se o vytoužený konečný stav vlastní existence. Jsou to především tyto hodnoty, jejichž důležitost se mění v závislosti na příslušnosti k určité skupině či kultuře. Patří sem hodnoty typu opravdové přátelství, svoboda, štěstí, vnitřní harmonie, rovnost či rodinná a národní bezpečnost. (Rokeach, 1979)

Instrumentální hodnoty na druhé straně zastupují preferované způsoby chování. Jedná se o prostředky realizování hodnot terminálních. Mezi instrumentální hodnoty řadíme veselost, lásku, odvahu, sebeovládání, zdvořilost, upřímnost nebo nezávislost. (Rokeach, 1979).

4.2. Shalom H. Schwartz: Teorie základních lidských hodnot

Izraelský akademik zabývající se mezikulturní psychologií, Shalom H. Schwartz, využil RVS a mezi lety 1988-1992 jej aplikoval na vysokoškolské studenty a učitele základních škol z 41 různých kultur. V roce 1994 pak představil celkem 56 abstraktních hodnotových položek, které měly odrážet cíle, kterých se jedinci snaží dosáhnout (Minkov, 2013). Jeho teorie založená na Rokeachově smýšlení nabízí nový způsob měření hodnot, který je znám pod názvem *Schwartz Value Survey* (SVS).

SVS rozděluje zmíněných 56 hodnotových položek do dvou skupin. První skupina zahrnuje hodnoty představující vytoužený konečný stav, cíl. Třicet hodnotových položek je v této skupině vypsáno formou podstatných jmen. Naopak zbylých 26 položek ve druhé skupině je formulováno jako přídavná jména, která představují žádoucí formy chování. (Schwartz, 2012) Podobnost s Rokeachovým přístupem k hodnotám je zde patrná. Každou tuto položku přiřadil k deseti základním hodnotám, které jsou stejné pro každou kulturu, liší se pouze v tom, jakou důležitost jim každá přikládá. Avšak poté, co Schwartz svůj výzkum posunul na úroveň národních kultur, musel svůj model předělat (Hofstede a kol. 2010), a tak přišel se 7 typy hodnot: konzervatismus, intelektuální autonomie, citová autonomie, hierarchie, rovnostářství, mistrovství a harmonie²³ (Schwartz, 1999).

Sedm typů kulturních hodnot Schwartz (1999) rozděluje do 3 skupin (dimenzí), které je vystihují jako protipóly. V první skupině, která se týká vztahů mezi jednotlivcem a skupinou, se nachází *konzervatismus* vs. *autonomie*. Dle Schwartze (1999) se tato skupina zabývá dvěma hlavními otázkami, a to, zda by měly mít zájmy jednotlivce přednost před skupinou či naopak a do jaké míry jsou jednotlivci autonomní vůči skupině. Právě tato dimenze je ve Schwartzově pojetí obdobou konceptu individualistických společností na jedné straně a kolektivistických na straně druhé. Intelektuální a citová autonomie zde představuje paralelu individualismu, zatímco konzervatismus je paralelou kolektivismu.

Druhou dimenzi vystihuje proti sobě stojící *hierarchie* a *rovnostářství*. Jedná se tedy o skupinu, která se zabývá vztahem mezi jednotlivci samotnými. Lidé se musí chovat zodpovědně vůči druhým, spolupracovat s nimi a dokázat se vypořádat se s vzájemnou závislostí, které se nedá vyhnout (Schwartz, 1999). Z hlediska Hofstedeho dimenzí můžeme tuto skupinu srovnávat s dimenzí vzdálenosti moci, přičemž rovnostářství by se přiklánělo k nízkému PDI a hierarchie naopak k vysokému.

Třetí a poslední dimenze se zabývá vztahem lidstva k vnějšímu společenskému světu. Na jedné straně stojí snaha ovládnout a změnit svět, nastolit kontrolu a využít světu ku vlastnímu individuálnímu či skupinovému prospěchu. Takový přístup vyjadřuje Schwartzův typ hodnot nazvaný *mistrovství*. Hodnotové položky spadající do tohoto typu jsou asertivita, úspěch, být schopný či odvážný. Na opačném pólu stojí ale *harmonie*,

²³ V originále *conservatism, intellectual autonomy, affective autonomy, hierarchy, egalitarianism, mastery, harmony*.

kteřá klade důraz na klidné soužití s okolím, přijetím světa takového, jaký je a nesnažit se nijak vystupovat z davu, raději do něj poklidně zapadnout. (Schwartz, 1999) Tato dimenze se nápadně podobá Hofstedeho dimenzi maskulinita vs. femininita. Hofstede (2010) zjistil přímou korelaci MAS s *mistrovstvím*, které podporuje stejné vzorce chování jako společnosti s vysokým indexem maskulinity. Zatímco Hofstede (2010) se zmiňuje i o hlubší genderové nerovnosti v maskulinních společnostech než femininních, což má za následek vnuknutí poněkud negativního obrázku vůči maskulinním společnostem, Schwartz se o genderové nerovnosti nezmiňuje, což naopak vede k vytvoření si pozitivnějšího názoru na takto chápaný asertivní přístup k životu.

Hofstede (2010) sám zmiňuje, že Schwartzovy poznatky korelují s jeho vlastními skóřy, pouze ale u dimenze individualismu vs. kolektivismu.

4.3. Robert J. House: Projekt GLOBE

Začátkem 90. let 20. století se Robert J. House rozhodl provést velkou mezikulturní studii vůdcovských²⁴ praktik v organizacích. Data začal sbírat na Středním Východě se svým kolegou Mansourem Javidanem. Průzkum pojmenovali *Global Leadership and Organizational Behaviour Effectiveness*, zkráceně projekt GLOBE. Výsledky byly poprvé publikovány v roce 2004. Na studii se podílelo přes 150 výzkumníků²⁵ z 61 zemí a více než 17 000 respondentů z řad manažerů střední třídy (House a kol. 2002). Přestože hlavním cílem bylo zjistit, jak kulturní smýšlení ovlivňuje praktiky ve fenoménu vůdcovství, představil House nový model kultury, na který se často odkazuje i Hofstede.

V rámci projektu vymezil House (2004) s pomocí výzkumníků devět kulturních dimenzí. Těmi jsou vyhýbání se nejistotě, vzdálenost moci, společenský kolektivismus, in-group kolektivismus, genderové rovnostářství, asertivita, orientace na budoucnost, orientace na výkon, orientace na lidskost²⁶. Prvních šest dimenzí odvodil House (2002) z Hofstedeho kulturního modelu. První čtyři dimenze zastupují dokonce úplně stejný koncept jako Hofstedeho dimenze vyhýbání se nejistotě, vzdálenost moci a individualismus vs. kolektivismus (House a kol. 2002). Další dvě dimenze, genderové rovnostářství a asertivita souvisí s Hofstedeho dimenzí maskulinita vs. femininita.

²⁴ V originále *leadership*.

²⁵ House je nazývá *Country Co-Investigators (CCIs)*.

²⁶ V originále *uncertainty avoidance, power distance, social collectivism, in-group collectivism, gender egalitarianism, assertiveness, future orientation, performance orientation, humane orientation*.

Genderové rovnostářství dle House (2002, s. 5) představuje „do jaké míry organizace nebo společnost minimalizuje rozdíly v genderových rolích a genderovou diskriminaci“²⁷. Asertivita zase vyjadřuje, „do jaké míry jsou jednotliví příslušníci organizací či společností asertivní, konfrontující a agresivní ve společenských vztazích“ (House a kol. 2002, s. 6).²⁸ Zde je potřeba upozornit, že ačkoliv je možné asertivitu jako takto definovanou dimenzi chápat jako paralelu k Hofstedeho dimenzi maskulinita vs. femininita, genderové rovnostářství je naprosto nová dimenze, které se Hofstede jen dotýká, když říká, že ve femininních společnostech budou méně výrazné rozdíly v genderových rolích než v maskulinních společnostech, ale více toto téma nerozebírá (Hofstede a kol. 2010).

Hofstedeho dimenze maskulinita vs. femininita v sobě určitým způsobem zahrnuje i Housovu poslední dimenzí orientací na lidskost (House a kol. 2002). Tato dimenze se zabývá tím, jak moc se lidé starají o druhé a snaží se být milí a spravedliví, což Hofstede považuje za jeden z rysů femininních společností. Podobně je to i se zbylými dvěma (orientace na budoucnost, orientace na výkon), které vycházejí z dimenze *orientace na minulost, přítomnost, budoucnost* od Kluckhohna a Strodtbecka (House a kol. 2002). Tato samotná skutečnost vypovídá o tom, že bychom zde našli podobnosti s Hofstedeho dimenzí krátkodobé vs. dlouhodobé orientace, a to především u orientace na výkon, jelikož ta pochází z Konfuciova učení o čase, na kterém Hofstede svou dimenzi založil (House a kol. 2004, Hofstede a kol. 2010).

4.4. Ronald Inglehart: World Values Survey (WVS)

World Values Survey sdružuje rozsáhlou síť sociologů, pod vedením politického vědce Ronalda Ingleharta, zabývajících se studiem společenských hodnot a jejich dopadem na společenský a politický život v jednotlivých zemích (Hofstede a kol. 2010). Jedná se o největší vědeckou studii hodnot, která byla kdy vykonána. Data byla získávána prostřednictvím dotazníků, které do dnešní doby vyplnilo přes necelých 400 000 lidí z téměř stovky zemí (Inglehart a kol. 2000). První dotazník byl distribuován v roce 1981 a od té doby proběhlo celkem 6 vln v různých letech, kdy byla data sbírána. Poslední vlna dotazování se uskutečnila mezi lety 2010-2014.

²⁷ Jedná se o vlastní překlad. Definice v originále: *the extent to which an organization or a society minimizes gender role differences and gender discrimination.*

²⁸ Jedná se o vlastní překlad. Definice v originále: *the degree to which individuals in organizations or societies are assertive, confrontational, and aggressive in social relationship.*

Projekt WVS je založen na hypotéze, že se postupem času mění soubory přesvědčení a že tato změna hodnot způsobuje rozsáhlé ekonomické, politické a společenské následky. To dle Ingleharta ale neznamená, že mají hodnoty determinující vliv na ekonomiku, politiku a společnost, naopak, jejich vztah je reciproční. (Inglehart a kol. 2000)

Jako jedna z mála studií Inglehartova nevycházela ani se nijak neopírala o Hofstedeho model kultury. Dokonce není v publikaci z roku 2010 Hofstede vůbec zmíněný. I v jeho výzkumu se ovšem objevují určité kulturní dimenze. Inglehart totiž v jednom ze svých prvních výzkumů s menším počtem respondentů objevil dvě dimenze: *tradiční vs. sekulárně-rationální hodnoty* a *hodnoty spojené s přežitím vs. se sebevyjádřením* (Minkov, 2013). Tyto dimenze se mu povedlo potvrdit i ve WVS.

První dimenze byla ovlivněna pěti faktory: důležitost boha v životě respondenta, odmítání potratů, národní hrdost, souhlas v tom, že je důležité uchovávat respekt k autoritám a důležitost poslušnosti a náboženské víry jako důležitých hodnot dětí vs. jejich nezávislost a vytrvalost. Přestože si Inglehart uvědomoval, že se tradice liší napříč kulturami, všiml si několika společných trendů u předindustriálních společností. Jednalo se např. o nízkou toleranci vůči potratům, homosexuálům či rozvodům. Zároveň měly tyto společnosti tendenci zdůrazňovat převahu mužů v politickém životě vůči ženám. I přesto, že se jednotlivé tradice liší z kultury na kulturu, Inglehart označuje společnosti zastávající tyto názory za tradiční. (Minkov, 2013)

Na druhou dimenzi mělo taktéž vliv pět faktorů: nízká subjektivní duševní pohoda, politická stálost, odmítání homosexuality, nedůvěra k lidem a zda respondenti dávají přednost ekonomické zajištěnosti a fyzickému bezpečí před sebevyjádřením a kvalitou života. Subjektivní duševní pohoda, politický aktivismus a sebevyjádření, jejichž rozdíly nám na národní úrovni WVS ukazuje, jsou obecně silnější v postindustriálních společnostech. Naprostým opakem jsou rozvojové země spolu se zeměmi bývalého Sovětského svazu. (Minkov, 2013)

Obě Inglehartovy dimenze korelují s Hofstedeho dimenzí individualismu vs. kolektivismu (Minkov, 2013). Dle Minkova (2013) toto naznačuje, že Hofstedeho dimenze efektivně spojuje Inglehartovy dvě dimenze v jednu. Na druhou stranu to může být chápáno jako rozdělení Hofstedeho dimenze na dvě vzájemně nesouvisející dimenze. Pokud vezmeme v úvahu druhý pohled na věc, představovala by dimenze

hodnot spojených se sebevyjádřením vs. přežitím paralelu k Hofstedeho dimenzi individualismu vs. kolektivismu. Dimenze sekulárně-racionálních je odlišná i přesto, že zahrnuje náznak komunitního smýšlení.

4.5. Zhodnocení Hofstedeho modelu

Předcházející podkapitoly a proměnlivost jednotlivých kulturních modelů jasně prokázaly, že kultura je velmi obsáhlým pojmem a žádný z těchto modelů není naprosto determinující. Naopak je nutné při používání jednoho modelu mít na paměti i teorie jiných akademiků a hledat v nich souvislosti a paralely. Ve všech modelech, které jsem v práci nastínila lze tyto souvislosti najít, a to nejen ve vztahu k Hofstedeho modelu, ale i mezi jinými modely navzájem. Já jsem si jako základní pro tuto práci vybrala Hofstedeho model kultury především kvůli dostupnosti dat a rozsáhlé literatury a studiím o kulturních dimenzích. Hofstedeho model vznikl po desetiletí za spolupráce mnoha dalších akademiků zmíněných v této práci (Bond, Minkov aj.) a považuji ho proto za nejvíce propracovaný. Reference na Hofstedeho dimenze najdeme téměř u všech kulturních vědců. Dokonce i v Inglehartově modelu, který se jako jeden z mála na Hofstedeho neodkazuje, najdeme paralely s určitými kulturními dimenzemi, které představil Geert Hofstede. Je však třeba představit i problémy, se kterými se Hofstedeho kulturní model potýká a nařčení, jimž čelí.

4.5.1. Stálost modelu v čase

Nejzásadnější problematikou, která bývá v dnešní době – 40 let po Hofstedeho výzkumu – často opakována, je zastaralost jednotlivých indexů. Otázka tedy zní, zda se Hofstedeho indexy ze 70. let minulého století dají aplikovat na příslušné společnosti v dnešní době.

Dle Hofstedeho (2010) ke změnám sice dochází, ale pokud zkoumáme několik po sobě jdoucích generací, pak se jedná pouze o změnu na úrovni symbolů, hrdinů a rituálů, souhrnně nazvaných praktiky. Změny se však netýkají hodnot, které stojí v jádru kultury (viz. *Obrázek 1*). Praktiky jsou viditelné vrstvy kultury, které je možné lehce identifikovat a popsat na základě povrchního kontaktu s danou kulturou, a proto lze i jejich změny lehce vymezit. Ke změnám v praktikách může docházet poměrně rychle i napříč generacemi (Hofstede a kol. 2010). Příkladem mohou být senioři, kteří byli s příchodem internetu ochotni se naučit, jak jej využívat. Osvojovali si tak nové symboly, hrdiny i rituály.

Ke změnám středobodu cibulového diagramu, kde leží hodnoty, dochází však velmi pomalu. Důvodem je fakt, že jsme se jim – jak už jsem psala výše – naučili v raném dětství, a to od rodičů a dalších členů rodiny, kteří se jej naučili také v brzké fázi života. Tento fakt dle Hofstedeho (2010) udržuje stabilitu kulturních hodnot i přes rapidně se měnící praktiky. Takové hodnoty se týkají především národní, regionální a genderové úrovně kultury (Hofstede a kol. 2010), proto jsou Hofstedeho kulturní dimenze relevantním ukazatelem většinového smýšlení v národních kulturách i v dnešní době.

4.5.2. Národní kultury jako měřítko

Dalším problémem, se kterým se Hofstede musel potýkat je vztáhnutí indexů kulturních dimenzí, které získal z výzkumu zaměstnanců IBM, na národní úroveň. Proto musel Hofstede prokázat validitu výzkumu, což udělal tak, že porovnal skóry, jež mu vyšly u jednotlivých dimenzí s dalšími národními měřítky, o kterých se dalo „logicky očekávat, že budou odrážet stejné kulturní rozdíly“ (Hofstede a kol. 2010, s. 38). K těmto kvantitativním kontrolám byly ke zvážení přidávány i kvalitativní informace o daných zemích (Hofstede a kol. 2010). Důležité byly při procesu validizace korelace dimenzí s různými fenomény (např. HDP na hlavu s individualismem).

Pro reliabilitu výzkumu ho Hofstede replikoval (s menším počtem otázek) na manažerech pocházejících ze stejných kultur jako účastníci původního výzkumu a pracujících mimo IBM. Výsledky byly téměř totožné a jasně poukazyvaly na kulturní odlišnosti. Postupem času došlo k mnohým replikacím Hofstedeho výzkumu (Hoppe, 1990; Merritt, 1998; de Mooij, 2001; Wu, 2000; van Nimwegen, 2002), které potvrdily předchozí výsledky a obohatily je o nové poznatky a data. Jen v několika případech však došlo k potvrzení veškerých dimenzí, výsledky téměř vždy nesouhlasily s alespoň jednou či dvěma Hofstedeho dimenzemi. Data byla pokaždé získávána z jiného okruhu lidí. Replikace se nevázaly pouze na firemní prostředí, ale zabývaly se i např. členy vlády, parlamentu a politických stran (Hoppe, 1990), komerčními piloty (Merritt, 1998), administrativními pracovníky na univerzitách (Wu, 2000), konzumenty výrobků a služeb (de Mooij, 2001) či zaměstnanci národních bank (van Nimwegen, 2002).

U jedné z nejnovějších replikací z roku 2015 (Beugelsdijk a kol.), která zjišťovala skóry pro dimenze vzdálenosti moci, individualismus vs. kolektivismus, vyhýbání se nejistotě a požitkářství vs. zdrženlivost, sice byly zjištěny evidentní změny v indexech, nicméně byly relativní, tzn. že se výsledky všech zkoumaných zemích posunuly buď

jedním či druhým směrem, takže z hlediska komparace jednotlivých společností zůstávaly na stejném místě. Pro porovnání jednotlivých národních kultur jsou tedy Hofstedeho indexy kulturních dimenzí aplikovatelné i v dnešní době.

Hofstede (2010) říká, že vztah mezi jednotlivými fenomény je velmi komplexní a nedá se úplně eliminovat, což je důležité mít na paměti. Jeho jednotlivé dimenzijní indexy se pokouší o redukci této komplexity, ale nemohou být nikdy chápány jako popisující, jelikož se liší i v rámci národů napříč různými skupinami a společenskými vrstvami (Hofstede a kol. 2010). Skóry tudíž představují jakési průměry, které slouží k porovnání jednotlivých národních kultur.

5. Metodologie empirické části

5.1. Cíl práce

Empirická část této práce se zakládá na analýze dat za účelem potvrdit předem stanovenou hypotézu, která má základ v Hofstedeho modelu kultury o šesti kulturních dimenzích a přispět tak k diskursu vztahu kultury s genderovou problematikou. Tématem je vliv tohoto modelu na to, jak lidé smýšlí o genderové rovnosti, jakožto rovném postavení muže a ženy.

5.2. Stanovení hypotézy

V předchozích kapitolách jsem podrobně představila Hofstedeho kulturní model a ukázala, jak souvisí s dalšími významnými modely kultury. Pro svou analýzu jsem se rozhodla použít právě tento model, zejména kvůli dostupnosti dat pro jednotlivé země. Analyzovat budu odpovědi příslušníků vybraných zemí na otázky související s postavením ženy ve společnosti, většinou vůči muži, v souvislosti s indexy jednotlivých kulturních dimenzí. Tyto otázky pocházejí z Inglehartova *World Values Survey*.

Z teoretické části vyplývá, že kultura má zásadní vliv na názory spojené s rovností ženy a muže ve společnosti, ale co se týče Hofstedeho dimenzí, neexistuje příliš rozsáhlý diskurs na jejich vztah s genderem. To i přesto, že by další studie na toto téma mohly dle samotného Hofstedeho otevřít dveře novým teoriím a poznatkům (Hofstede a kol. 2010). Já se proto pokusím do diskuse přispět svou analýzou při zohlednění národního bohatství země dle HDP, který zde zastupuje ekonomickou vyspělost, jejíž důležitost byla popsána výše. Vedle HDP by se zde nabízel i faktor úrovně vzdělanosti, ale vzhledem ke komplexnosti problematiky výpočtu indexu vzdělanosti a nedostatku dat jsem se rozhodla vzdělání v analýze vynechat. Nejedná se o velmi potřebný údaj, jelikož ekonomická vyspělost souvisí s úrovní vzdělání (Hofstede a kol. 2011; Habermeier 2007).

Zvláště jsem se zaměřila na dimenzi *požitkářství vs. zdrženlivost*, která skrývá překvapivý potenciál být ukazatelem genderové rovnosti v daných společnostech, ale nebyla jí doposud věnována příliš velká pozornost. Mým cílem tedy bude potvrdit, že dimenze *požitkářství vs. zdrženlivosti* je statisticky významný faktorem ve vztahu s hodnotami spojenými s rovným postavením ženy a muže ve společnosti.

5.3. Výběr indikátorů

Jako metodu jsem si vybrala regresní analýzu, ke které potřebuji dva typy dat: nezávislá (určující) a závislá (cílová).

5.3.1. Nezávislé proměnné

Jako nezávislé proměnné pro mou analýzu posloužily indexy jednotlivých kulturních dimenzí společně s hodnotou HDP k jednotlivým zemím. Za kulturní faktory považuji kulturní dimenze, přičemž se zaměřím na dosud poněkud neprozkoumanou dimenzi požitkářství vs. zdrženlivosti, jelikož právě její souvislost s hodnotami souvisejícími s postavením ženy ve společnosti mě bude zajímat. Ostatní kulturní dimenze a HDP považuji za kontrolní proměnné.

V analýze budu mít celkem sedm indikátorů, a to indexy pro jednotlivé kulturní dimenze daných zemí a HDP per capita:

- Index vzdálenosti moci (PDI)
- Index individualismu vs. kolektivismu (IDV)
- Index maskulinity vs. femininity (MAS)
- Index vyhýbání se nejistotě (AUI)
- Index dlouhodobé vs. krátkodobé orientace (LTO)
- Index požitkářství vs. zdrženlivosti (IND)
- HDP per capita (HDP)

Veškerá data, která tým výzkumníků pod vedením Geerta Hofstedeho nasbíral do dnešního dne se dají stáhnout z jeho oficiálních webových stránek, kde jsou neúplné údaje k celkem 112 zemím. Vzhledem k neúplnosti dat v Hofstedeho databázi, jsem pro svou analýzu použila data z oficiální webové stránky výzkumného centra *The Hofstede Center*, jenž vzniklo v roce 2012 a které usiluje o vzdělávání akademiků v oblasti Hofstedeho pojetí kultury a mimo jiné pokračuje v Hofstedeho výzkumu pro výpočet indexu kulturních dimenzí. Výzkumníci vycházejí z Hofstedeho původních dat pro 112 zemí, která doplňují tak, aby byla úplná a zároveň počítají podle Hofstedeho příkladu indexy pro další národní kultury. Pro svou analýzu jsem mohla využít údaje pouze k 40 zemím, jelikož jsem byla ve výběru zemí omezena na země, které byly zahrnuty ve *World Values Survey*.

Poslední nezávislou proměnnou je v mé analýze HDP per capita, tedy hrubý domácí produkt připadající na jednoho občana. Byly převzaty hodnoty za rok 2015, aby se jednalo o co nejaktuálnější údaje, ale zároveň se příliš časově nelišily od doby získávání dat pro *World Values Survey*, ke kterému docházelo mezi lety 2010 a 2014. HDP představuje „tok zboží a služeb vyrobených na území určité země za určité období“ (Holman, 2011, s. 410) – většinou za rok. Zahrnuje statky určené pro okamžitou spotřebu jako jsou potravinové výrobky či služby soukromých podnikatelů, ale i dlouhodobě udržitelné statky jako jsou stroje a nemovitosti (Holman, 2011).

Údaje o HDP jsou převzaté z databáze Světové banky a vztahují se k roku 2015.

5.3.2. *Indikátory genderové nerovnosti ve společnosti*

Indikátory pro genderovou nerovnost ve společnosti jsou procenta daného typu odpovědi v jednotlivých zemích na otázky týkající se hodnot spojených s postavením ženy ve společnosti. Tyto otázky byly převzaty z *World Values Survey*, globálního výzkumného projektu zkoumajícího hodnoty v různých zemích. Data, která jsem vybrala pro svůj výzkum pocházejí z vlny zahrnující léta 2010-2014.

Pro svou analýzu jsem vybrala celkem osm otázek, které se dají dle typu odpovědi rozdělit do dvou skupin. Na první skupinu otázek si mohli respondenti vybrat odpověď z možností *souhlasím/nesouhlasím/ani jedno* (S, N, AJ). Pro druhou skupinu byly na výběr odpovědi *velmi souhlasím/souhlasím/nesouhlasím/velmi nesouhlasím/nevím* (VS, S, N, VN, Ne). Výsledky jsou v procentech, tzn. uvádějí procento lidí, jenž odpovědělo na danou otázku jednou z předem určených odpovědí v jednotlivých zemích.

Analyzovat budu vždy procento kladných odpovědí na danou otázku. Kladné odpovědi vždy – v závislosti na formulaci dané otázky – vedou buď k tendencím prohlubovat genderovou nerovnost ve společnosti či naopak. Za kladnou odpověď považuji v první skupině odpověď *souhlasím* a ve druhé *velmi souhlasím* a *souhlasím*. V druhé skupině odpovědí jsem procento pro odpovědi *velmi souhlasím* a *souhlasím* sečetla, a vytvořila tak jedinou kategorii *souhlasím*. Každá hodnota tedy představuje procento lidí, kteří na danou otázku odpověděli kladně.

Je třeba vzít v úvahu, že na otázky odpovídali ženy i muži, přičemž počty respondentů a respondentek jsou v každé zemi velmi blízká. Zde je výčet otázek, kterými se budu dále zabývat, spolu s přiděleným typem odpovědi:

1. V době, kdy je těžké sehnat práci, by měli mít muži větší právo ji získat než ženy (S, N, AJ)
2. Když má žena vyšší plat než její manžel, je téměř jisté, že to způsobí problémy (S, N, AJ)
3. Práce (mimo domácnost) je pro ženu nejlepší způsob, jak být nezávislá (S, N, AJ)
4. Když žena pracuje (mimo domácnost), děti trpí (VS, S, N, VN, Ne)
5. Muži jsou obecně lepšími politickými lídry než ženy (VS, S, N, VN, Ne)
6. Muži jsou obecně lepšími manažery než ženy (VS, S, N, VN, Ne)
7. Univerzitní vzdělání je důležitější pro chlapce než dívku (VS, S, N, VN, Ne)
8. Být ženou v domácnosti je stejně naplňující jako pracovat v zaměstnání (VS, S, N, VN, Ne)

Interpretace některých z těchto otázek z hlediska genderové rovnosti je poněkud složitější. Například formulace první otázky a odpovědi na ni se na první pohled může zdát jasná. Pokud respondent odpoví kladně, znamená to, že se přiklání k názoru, že by muž měl mít výhodu při hledání práce v době, kdy je těžké ji získat, což nás navádí ke spojení této odpovědi s vyšším postavením muže nad ženou, a tudíž hodnotám spojeným s genderovou nerovností. To je samozřejmě správné uvažování, ale problém nastává v opačné odpovědi. Záporná odpověď nemusí totiž nutně znamenat, že je dotyčný pro genderovou rovnost. Respondent, který odpoví záporně, může buď zastávat názor, že muž a žena si mají být rovni bez ohledu na gender, anebo že ženy mají mít výsadnější postavení oproti mužům. V takovém případě mluvíme také o genderové nerovnosti, pouze opačné. Tento problém v interpretaci se nachází u většiny otázek, které ve své formulaci výslovně vymezují ženu vůči muži – otázky č. 1, 5, 6, 7. Jelikož však existuje pouze málo kultur, a to nikoliv národních, kde má žena výrazně vyšší postavení než muž, je vysoce pravděpodobné, že spíše než privilegování ženy nad mužem, bude záporná odpověď vyjadřovat podporu jejího vyrovnání s mužem, proto i tak považují za korektní mluvit o genderové rovnosti.

U otázek č. 3 a 8 se zase setkáváme s jiným problémem – přesto, že se tyto výroky týkají vyloženě žen a jejich pocitů či postojů, odpovídají na ně i muži, což může výrazně zkreslit výsledky. Muži se na situaci dívají pouze z pozice pozorovatelů, nikoliv aktérů, kterými jsou ženy. Setkáváme se zde tedy se dvěma typy odpovědí – těmi, které nám říkají, jak to jedinec jakožto aktér opravdu cítí, a těmi, jež nám napovídají, co si pozorovatelé myslí, že aktéři cítí.

5.4. Výzkumná metoda

Pro svou analýzu dat jsem si zvolila metodu regresní analýzy, která umožňuje zohlednit více nezávislých proměnných najednou. Právě možnost zjistit, jak souvisí jednotlivé kulturní dimenze a HDP s procentem daného typu odpovědi respondentů na hodnotově zaměřené otázky, když všechny tyto faktory působí najednou (což je nevyhnutelné), je hlavním důvodem, proč jsem si vybrala regresní analýzu.

V regresní analýze jde především o zjištění existence vztahu mezi proměnnými X (nezávislá proměnná) a Y (závislá proměnná). Závislá proměnná se ve vzorci regresní analýzy nazývá cílová a nezávislé jsou určující proměnné²⁹. V mém případě jsou závislé proměnné jednotlivé otázky z *World Values Survey* a ovlivňující proměnné představují jednotlivé kulturní dimenze a HDP per capita pro jednotlivé národní kultury. Budu tedy provádět regresi závislých proměnných na nezávislých proměnných.

Regresní vztah mezi proměnnými se dá vyjádřit touto matematickou rovnicí:

$$Y = c + a_1X_1 + a_2X_2 + \dots + a_nX_n + \varepsilon \quad (1)$$

Přičemž platí, že:

- Y je cílová (závislá) proměnná
- X_1, X_2, \dots, X_n jsou ovlivňující (nezávislé) proměnné
- c je úroňová konstanta
- a_1, a_2, \dots, a_n jsou regresní koeficienty
- ε jsou rezidua

Y jsou v tomto případě procenta kladných odpovědí na jednotlivé otázky a X jsou kulturní dimenze s HDP per capita. Hladinu významnosti jsem si zvolila 0,05.

5.5. Problém multikolinearity

Při regresní analýze může vzniknout problém multikolinearity, což je korelace jednotlivých nezávislých proměnných. Hofstede sám upozorňuje, že některé kulturní dimenze jsou na sobě vzájemně závislé. Multikolinearita se objevuje, když je korelační koeficient mezi dvěma nezávislými proměnnými vyšší než 0,75. Nicméně, za použití metody korelace pro jednotlivé ovlivňující faktory ve *Word Excel*, neprokázal žádný

²⁹ Cílová proměnná se někdy označuje jako *regresand* (s označením Y) a ovlivňující proměnné jako *regresory* (s označením X). Já však budu v dalším textu používat označení cílová a ovlivňující proměnná.

koeficient mezi jednotlivými nezávislými proměnnými větší hodnotu než 0,75 (viz. příloha č.1).

6. Výsledky analýzy

Během analýzy, stejně jako při interpretaci výsledků v této části práce, jsem postupovala otázku po otázce³⁰. Procento každé kladné odpovědi, jenž vypovídá o hodnotách spojených s postavením ženy ve společnosti, jsem analyzovala prostřednictvím regresní analýzy. Všechny analýzy byly vykonány v programu *Microsoft Excel*. Jednotlivé výsledky uvedu v této kapitole.

6.1. Otázky týkající se přímo postavení ženy ve společnosti vůči mužům

V seznamu otázek,³¹ jež poslouží mé analýze, se objevují otázky, které jsou formulovány tak, že se přímo ptají na hodnoty spojené s postavením ženy vůči mužům ve společnosti. Právě tyto otázky považuji za zásadní a budu se jimi zabývat jako první. Jedná se o otázky č. 1, 2, 5, 6, 7. V této podkapitole představím výsledky jednotlivých analýz.

1. *Otázka č.1: V době, kdy je těžké sehnat práci, by měli mít muži větší právo ji získat než ženy*

V této otázce je jasné, že kladná odpověď bude zastupovat ty hodnoty, které budou naznačovat genderovou nerovnost.

Tabulka 1: Výsledky analýzy u otázky č. 1

	<i>Koeficienty</i>	<i>Hodnota P</i>
Hranice*	75,95	0,001
PDI	0,128	0,476
IDV	-0,131	0,392
MAS	0,167	0,232
UAI*	-0,256	0,032
LTO*	-0,254	0,037
IVR*	-0,404	0,002
HDP	-0,0004	0,06

*Statisticky významná data (na hladině významnosti 5%) jsou označena symbolem **

³⁰ Viz. seznam otázek v podkapitole 5.3.2. *indikátory genderové nerovnosti ve společnosti*

³¹ dtto

Tabulka 2: Regresní statistika pro otázku č. 1

<i>Regresní statistika</i>	
Násobné R	0,803
Pozorování	40

Statisticky významná data jsou ta, u kterých vyšla hodnota P nižší než 0,05. U odpovědi na tuto otázku se ukázala statistická významnost nejen u IVR, ale i LTO a UAI. Koeficienty jsou u všech tří dimenzí záporné, což znamená, že se snižujícím se indexem dané dimenze se zvyšovalo procento lidí, již odpověděli na tuto otázku souhlasně. Pokud je zdrženlivost u indexu IVR=0 a požitkářství u IVR=100, pak to znamená, že lidé ze zemí blízkých se zdrženlivosti se přiklánějí k tvrzení, že v době, kdy je těžké sehnat práci, by muži měli mít na práci větší nárok než ženy, oproti lidem ze zemí blízkých se požitkářství. U LTO a UAI dimenzí by interpretace zněla tak, že čím krátkodoběji je země zaměřená a méně se vyhýbá nejistotě, tím větší procento respondentů si myslí, že by muž měl dostat přednost v získání práci před ženou v době, kdy je těžké ji sehnat.

2. *Otázka č. 2: Když má žena vyšší plat než její manžel, je téměř jisté, že to způsobí problémy*

U této otázky považují souhlasnou odpověď za projev genderové nerovnosti. Neptá se přímo na hodnoty samotného člověka, ale spíše na to, zda to tak ve společnosti, kde tázaný žije, funguje. Souhlasná odpověď tedy na rozdíl od první otázky nevyjadřuje názor samotného tázaného, ale zjišťuje, zda se dle respondenta tento fenomén ve společnosti, jíž je příslušníkem, vyskytuje.

Tabulka 3: Výsledky analýzy u otázky č. 2

	<i>Koeficienty</i>	<i>Hodnota P</i>
Hranice*	56,809	0,0001
PDI	-0,112	0,301
IDV*	-0,226	0,019
MAS	0,082	0,327
UAI	-0,116	0,102
LTO*	-0,146	0,046
IVR	0,064	0,369
HDP*	-0,0004	0,007

Statisticky významná data (na hladině významnosti 5%) jsou označena symbolem *

Tabulka 4: Regresní statistika pro otázku č. 2

<i>Regresní statistika</i>	
Násobné R	0,796
Pozorování	40

V této otázce se statistická významnost IVR nepotvrdila, pouze IDV, LTO a HDP. Čím více je země kolektivistická, krátkodoběji orientovaná a ekonomicky slabší, tím více bude mezi lidmi převládat přesvědčení, že když má žena vyšší plat než muž, tak to způsobí problémy.

3. Otázka č.5: Muži jsou obecně lepšími politickými lídry než ženy

Zde se jedná o zjišťování postoje ke klasickému genderovému stereotypu, který jsem popsala v první kapitole. Souhlasná odpověď představuje tendence respondentů k podporování tohoto stereotypu a upřednostňování muže ve vůdčích pozicích v politice.

Tabulka 5: Výsledky analýzy u otázky č. 5

	<i>Koeficienty</i>	<i>Hodnota P</i>
Hranice*	78,166	0,002
PDI	0,269	0,169
IDV	0,005	0,976
MAS	0,019	0,896
UAI*	-0,329	0,012
LTO	-0,163	0,206
IVR*	-0,343	0,011
HDP*	-0,0005	0,026

Statisticky významná data (na hladině významnosti 5%) jsou označena symbolem *

Tabulka 6: Regresní statistika pro otázku č. 5

<i>Regresní statistika</i>	
Násobné R	0,781
Pozorování	40

U této otázky vidíme statistickou významnost nejen u IVR, ale i UAI a HDP, a to sice tak, že čím nižší index u všech dimenzí, tím větší procento odpovědělo *souhlasím* s tím, že muži jsou lepší političtí lídři než ženy. Čím nižší pozitivitářství, tedy čím více je země zdrženlivá, tím větší procento lidí zastává názor, že muži jsou lepší političtí lídři. Stejně tak i čím nižší má země HDP a čím méně se její občané vyhýbají nejistotě.

4. Otázka č. 6: Muži jsou obecně lepšími manažery než ženy

Podobně jako předchozí otázka se i tato dotýká genderového stereotypu, proto bude i interpretace výsledků velmi podobná. Kladná odpověď naznačuje procento lidí, kteří s tímto výrokiem souhlasí a myslí si, že muži jsou lepšími manažery než ženy. Takto smýšlející lidé už pouze na základě genderu, bez ohledu na jednotlivé kvality a nedostatky jednotlivce, usuzují, že muži budou ve vyšších pozicích efektivnější, což souvisí s předsudky o genderu.

Tabulka 7: Výsledky analýzy u otázky č. 6

	<i>Koeficienty</i>	<i>Hodnota P</i>
Hranice*	74,83	0,002
PDI	0,136	0,458
IDV	-0,025	0,871
MAS	0,029	0,836
UAI*	-0,267	0,029
LTO	-0,108	0,371
IVR*	-0,325	0,01
HDP*	-0,0005	0,019

Statisticky významná data (na hladině významnosti 5%) jsou označena symbolem *

Tabulka 8: Regresní statistika pro otázku č. 6

<i>Regresní statistika</i>	
Násobné R	0,758
Pozorování	40

Zde vidíme, že se výsledky nápadně podobají výsledkům analýzy souhlasných odpovědí na předcházející otázku, což je s největší pravděpodobností zapříčiněno podobným charakterem otázek. Obě se věnují postavením ženy ve vysokých pracovních pozicích vůči mužům. I zde vyšlo, že lidé ze zemí, které jsou více zdrženlivé, méně se

vyhýbají nejistotě a mají nižší HDP, budou častěji zastávat postoj, že muži jsou lepšími manažery než ženy.

5. *Otázka č. 7: Univerzitní vzdělání je důležitější pro chlapce než dívku*

Tento výrok úzce souvisí s předchozími dvěma, jelikož se jedná o jakýsi jejich předstupeň. Je logické, že lidé zastávající názor, že muži jsou obecně lepšími ve vyšších výkonných funkcích než ženy, si pravděpodobně budou myslet, že pro ně bude vysoké vzdělání důležitější než pro ženy, protože jej dokáží v profesním životě lépe uplatnit.

Tabulka 9: Výsledky analýzy u otázky č. 7

	<i>Koeficienty</i>	<i>Hodnota P</i>
Hranice*	39,229	0,005
PDI	0,089	0,413
IDV	-0,048	0,606
MAS	0,106	0,214
UAI*	-0,234	0,002
LTO	0,011	0,875
IVR	-0,104	0,153
HDP*	-0,0004	0,007

Statisticky významná data (na hladině významnosti 5%) jsou označena symbolem *

Tabulka 10: Regresní statistika pro otázku č. 7

<i>Regresní statistika</i>	
Násobné R	0,77
Pozorování	40

V této otázce se vztah s dimenzí požitkářství vs. zdrženlivost nepotvrdil. Naopak jako důležité se v tomto vztahu projeví UAI a HDP. Koeficienty jsou opět záporné, což znamená, že lidé patřící do zemí s nižším indexem vyhýbání se nejistotě a stejně tak nižším HDP budou častěji souhlasit s tímto výrokem než lidé patřící do zemí s vysokým indexem vyhýbání se nejistotě a také vyšším HDP.

6.2. Ostatní otázky

Následující výroky nejsou formulovány tak, aby se přímo ptaly na postavení ženy vůči muži, ale na postavení ženy vzhledem k jistým fenoménům. Interpretace odpovědí je u některých otázek problematická, jelikož kladná odpověď nemusí nutně znamenat jednostranný pohled na věc.

1. *Otázka č. 3: Práce (mimo domácnost) je pro ženu nejlepší způsob, jak být nezávislá*

Právě u této otázky narážíme na nepřesnou interpretaci. Pokud však přihlídneme k tomu, že zaměstnání je jednou z nejčastějších oblastí, kde dochází k privilegování mužů před ženami i v těch společnostech, kde mají muži i ženy v jiných oblastech rovné postavení (Sen, 1992), jelikož žena pracující mimo domov je poměrně nový fenomén (viz. kapitola 1) a představuje jeden z nejvýraznějších posunů v nezávislosti žen na mužích, je relevantní považovat zaměstnání ženy za znak ženské emancipace a tudíž jejich vyrovnání s muži. Vidím proto tuto otázku jako záležitost podpory zaměstnání žen.

Předpokládám tedy, že ve společnostech, kde je vyrovnání žen s muži podporováno, budou ženy častěji chodit do zaměstnání, aby se i finančně mužům vyrovnaly, a byly tak na nich nezávislé. Samozřejmě existují i ženy, které chtějí být doma a realizovat se ve výchově dětí a nemusí se nutně cítit na svých mužích závislé. Výrok totiž nespecifikuje, zda se jedná o vyloženě finanční závislost, či třeba jen pocit závislosti. Z toho usuzuji, že odpověď *souhlasím* na tuto otázku bude, na rozdíl od dvou předešlých, znamenat ženskou emancipaci. Musíme vzít taktéž v úvahu fakt, že na tuto otázku odpovídali i muži, kteří mohou mít na věc úplně jiný pohled, což může zkreslovat výsledky.

Tabulka 11: Výsledky analýzy u otázky č. 3

	<i>Koeficienty</i>	<i>Hodnota P</i>
Hranice*	40,104	0,018
PDI	0,055	0,676
IDV	-0,006	0,959
MAS	-0,073	0,48
UAI	0,107	0,214
LTO	0,069	0,433
IVR*	0,208	0,023
HDP	-0,0001	0,499

Statisticky významná data (na hladině významnosti 5%) jsou označena symbolem *

Tabulka 12: Regresní statistika pro otázku č. 3

<i>Regresní statistika</i>	
Násobné R	0,469
Pozorování	40

V této otázce se jako statisticky významná potvrdila pouze kulturní dimenze požitkářství vs. zdrženlivosti. Tento fakt může jít ruku v ruce právě s nejasnou interpretací otázky, jelikož i tací, kteří věří, že muž je nadřazen ženě, mohou zastávat názor, že práce je pro ženy jediný způsob, jak se stát nezávislými osobami. Nicméně pokud se budu držet své předešlé interpretace, pak by tento výsledek znamenal, že čím více jsou občané dané země požitkářští, tím více budou podporovat ženskou emancipaci.

2. Otázka č. 4: Když žena pracuje (mimo domácnost), děti trpí

Tato otázka lehce navazuje na předchozí, protože také souvisí se ženou v zaměstnání, a to přesněji, jak se zaměstnání ženy dle respondentů odráží na jejích dětech. Tento výrok vyvolává otázku, co si má respondent představit pod formulací „dětí trpí“. Je jasné, že obecně to znamená, že zaměstnání ženy bude mít negativní vliv na její děti, ale nevíme, v jakém smyslu. Jedná se o psychický stav dítěte či narušení ve vývoji? To nemůžeme z takto položené otázky určit, proto musíme mít na paměti, že každý z respondentů si ji mohl vyložit jinak. Je nutné proto počítat s obecnou interpretací kladné

odpovědi – tedy souhlas, že matka, jež odchází každý den do práce, bude mít negativní vliv na své děti. Ve WVS se neobjevila žádná otázka, která by se podobným způsobem ptala na muže, jelikož správně předpokládá, že z historického vývoje genderových rolí v rodině je právě matka tou, kdo se stará o děti a má s nimi bližší vztah. Muž odcházející do práce je považován za samozřejmost (Renzetti, Curran, 2003). Souhlasná odpověď nebude podporovat zaměstnání ženy za předpokladu, že blaho dětí je pro většinu respondentů nejdůležitější. Souhlasná odpověď tudíž tíhne k tendenci prohlubovat tradiční rozdělení genderových rolí v rodině.

Tabulka 13: Výsledky analýzy u otázky č. 4

	<i>Koeficienty</i>	<i>Hodnota P</i>
Hranice*	105,867	5,4 x 10⁻⁵
PDI	-0,193	0,31
IDV	-0,168	0,294
MAS	0,099	0,497
UAI	-0,199	0,105
LTO	-0,223	0,076
IVR*	-0,384	0,004
HDP	-0,0003	0,108

Statisticky významná data (na hladině významnosti 5%) jsou označena symbolem *

Tabulka 14: Regresní statistika pro otázku č. 4

<i>Regresní statistika</i>	
Násobné R	0,696
Pozorování	39 ³²

Ani v této otázce se neukázal žádný jiný ukazatel býti statisticky významný než IVR. Na základě mé interpretace se dá říci, že čím více občané dané země táhnou ke

³² V této otázce se místo 40 pozorování vyskytuje 39, jelikož chyběla data pro Argentinu.

zdrženlivosti, tím více budou zastávat přesvědčení, že matka odcházející do práce bude mít na děti negativní vliv.

3. *Otázka č. 8: Být ženou v domácnosti je stejně naplňující jako pracovat v zaměstnání*

Zde je výklad otázky na první pohled velmi problematický, jelikož se dotýká subjektivního pocitu pohody, což by nebyl problém, pokud by respondentkami byly pouze ženy. Na tuto otázku ovšem odpovídali i muži, což může zkreslit výsledky. Pokud by na tento výrok reagovaly pouze ženy, dal by se na základě charakteristiky dimenze požitkářství vs. zdrženlivost předpokládat, že v národech s vysokým indexem požitkářství si ženy nevystačí s pouhými domácími pracemi, ale budou chtít vyzkoušet i něco jiného, co by jim přineslo nové zážitky.

Co se mužů týká, je pravděpodobné, že si budou při této otázce pomáhat tím, že ji vztáhnou buď na sebe samotné či na ženy v jejich blízkém okolí. Předpokládám tedy, že čím vyšší index požitkářství bude daná země mít, tím spíše bude převládat přesvědčení, že být ženou v domácnosti není stejně naplňující jako práce v zaměstnání.

Tabulka 15: Výsledky analýzy u otázky č. 8

	<i>Koeficienty</i>	<i>Hodnota P</i>
Hranice*	55,66	0,019
PDI	0,132	0,476
IDV	0,055	0,727
MAS	0,19	0,19
UAI	-0,049	0,679
LTO	-0,111	0,362
IVR*	-0,272	0,032
HDP	0,0001	0,417

Statisticky významná data (na hladině významnosti 5%) jsou označena symbolem *

Tabulka 16: Regresní statistika pro otázku č. 8

<i>Regresní statistika</i>	
Násobné R	0,468
Pozorování	40

Stejně jako ve 4. a 3. otázce se ani zde neukázaly jiné nezávislé proměnné než požitkářství vs. zdrženlivost býti statisticky významné. S přihlédnutím k zápornému koeficientu vidíme, že můj předpoklad byl správný a lidé ze zdrženlivějších národních kultur opravdu budou zastávat názor, že ženy v domácnosti budou stejně spokojené jako ženy pracující mimo domov v zaměstnání, zatímco lidé z více požitkářských kultur budou s tímto výrokem méně souhlasit.

6.3. Interpretace výsledků

Dimenze požitkářství vs. zdrženlivosti (IVR) se potvrdila býti statisticky významná u všech otázek krom otázky č. 2 a 7 (*Když má žena vyšší plat než její manžel, je téměř jisté, že to způsobí problémy; Univerzitní vzdělání je důležitější pro chlapce než dívku*). U každé kladné odpovědi, kde se statistická významnost IVR potvrdila, koeficient naznačoval, že čím více se index dané země blíží 100, tedy požitkářství, tím více lidí zastávalo takovou odpověď, která podporovala postavení ženy vůči muži (otázky č. 1, 5, 6) či ženskou emancipaci (otázky č. 3 a 4). K tomu, abychom mohli přesně určit, proč tomu tak je, by bylo potřeba rozsáhlejší přístupné teorie k dimenzi požitkářství vs. zdrženlivosti, a samozřejmě také dalších studií. Je však možné na základě dosavadní charakteristiky této dimenze již mnoho věcí vyvodit.

Dle Hofstedeho (2010) ve více požitkářských kulturách existují volněji ustavené genderové role než v kulturách s nízkým indexem blížícím se zdrženlivosti. Touto tezí se dají vysvětlit výsledky analýzy odpovědí na otázky č. 5 a 6, které se přímo týkají postavení genderových kategorií v zaměstnání. Z charakteru genderových rolí tradiční společnosti víme, že do práce chodil muž, zatímco žena zůstávala u rodiny a pokud i žena pracovně působila, bylo tak vždy po boku muže až na druhém místě, spíše jako pomocnice. Společnosti se od těchto dob již posunuly, ale přesto jsou stále ve vyšších zaměstnaneckých pozicích bráni muži vážněji než ženy. Je pravděpodobné, že u společností s IVR blížícím se zdrženlivosti, nebyl tento posun tak intenzivní jako u společností s vyšším IVR, jelikož lidé nepocitovali nutnost zkoušet nové věci ve svůj

prospěch (zejména ženy) a pevně stanovené genderové role jim vyhovovaly. Tohoto tématu se dotýkají nepřímo i otázky č. 1 a 4, proto bychom je mohli interpretovat podobně. Zejména otázka č. 1, která se přímo ptá na to, zda má mít muž větší právo na získání práce než žena, zavání tradičním rozdělením genderových rolí. Otázka č. 4 již není tak jednoznačná, jelikož se ptá, jaký vliv bude mít na děti skutečnost, že je matka téměř každý den opouští kvůli práci. Ovšem samotný fakt, že se zde vůbec neřeší, zda je tomu tak i u otce, nás opět odkazuje k tradičním rolím a roli ženy jakožto především matky, která pečuje o potomky.

Co se týče otázek č. 3 a 8, u jejichž odpovědi záleží, zda byl respondent muž či žena, lze říci, že vyšší index IVR znamená tendence mezi lidmi dané společnosti podporovat ženskou emancipaci, pokud zaměstnání považujeme za její nástroj. Tohoto se přímo dotýká otázka č. 3 (*Práce (mimo domácnost) je pro ženu nejlepší způsob, jak být nezávislá*), která se v podstatě ptá na to, zda lidé chápou zaměstnání jako prostředek ženské emancipace. Lidé ze zemí blízkých se indexem požitkářství se spíše přikláněli k tomu, že to tak je. Důvodem může být touha realizovat se bez závislosti na muži, chtít být lepší než doposud, něčeho dosáhnout, prolomit hranice genderových rolích. To vše souvisí s charakterem společností přiklánějících se k požitkářství – jít si za svým cílem tak, aby jedince mohl vést spokojený a šťastný život dle svých představ. Ovšem, jak již bylo jednou poznamenáno, v nějakých případech mohou ženy pociťovat, že se nejvíce realizují prací v domácnosti a péčí o děti. Zde je pak větší pravděpodobnost, že lidé s takovým postojem budou pocházet ze zemí, kde převládají znaky zdrženlivosti, jak ukázala otázka č. 8 (*Být ženou v domácnosti je stejně naplňující jako pracovat v zaměstnání*), kde se k přesvědčení, že být ženou v domácnosti je stejně naplňující jako odcházet denně do práce, průměrem přikláněli respondenti ze zemí s indexem blízkým se zdrženlivosti. Problémem u této otázky by mohla být opět její nepřesná formulace, jelikož záporná odpověď zde nemusí nutně znamenat, že je práce v domácnosti méně naplňující (s čímž s největší pravděpodobností skupina autorů WVS počítala), ale naopak více naplňující než práce v zaměstnání. Pro další posouzení by bylo nutné zjistit, jak moc je v dané kultuře důležitá práce a pracovní život a až dle dalších výsledků určit, k jaké interpretaci se přiklonit.

Dle Minkova (2013) i Hofstedeho (2010) kladou příslušníci více požitkářských kultur větší důraz na volný čas, zatímco členové více zdrženlivých na práci. Je proto logické předpokládat, že zaměstnání obecně bude více podporováno ve více

zdrženlivých kulturách. Pokud však důležitost zaměstnání vztáhneme na gender jakožto otázku ženy v zaměstnání, tak tomu tak není. To vypovídá o skutečnosti, že genderové role jsou ve zdrženlivých kulturách mnohem pevněji vymezeny než v kulturách požitkářských a stále se v některých aspektech orientují na jejich tradiční rozdělení a je třeba je při dalších výzkumech zohlednit. Může to souviset již s výchovou dětí – pokud nejsou děti v dětství svázány přísnými pravidly a je jim dovoleno projevovat své impulsy a přání (což je mimochodem výchova charakteristická i pro rodiny z individualistických a femininních společností), budou takto vychovávaní jedinci i v dospělosti volit takový společenský systém, kde nebudou genderové role příliš svázány pravidly.

Cílem mé analýzy bylo potvrdit hypotézu, a to sice, že kulturní dimenze požitkářství vs. zdrženlivost souvisí s hodnotami spojenými s postavením ženy ve společnosti a genderovou rovností. Vzhledem k tomu, že IVR se potvrdilo být statisticky významné u odpovědí na celkem šest otázek z možných osmi, považuji ho za relevantní faktor při posuzování genderové rovnosti. V porovnání s ostatními kulturními dimenzemi se IVR dokonce projevilo statistickou významností nejčastěji. Analýza tedy potvrdila hypotézu.

Závěr

Cílem práce bylo pojednat o tom, jak je genderová nerovnost uchopena v různých kulturách a potvrdit, že existuje vztah mezi kulturou, tak jak ji chápe Geert Hofstede a hodnotami jejích příslušníků spojenými s genderovou rovností. Zvláštní pozornost jsem kladla na nejnovější kulturní dimenzi *požitkářství vs. zdrženlivost*, u které byla souvislost s pojetím genderových rolí přednesena Hofstedem jako fakt, ačkoliv neexistují žádné další studie, které by tuto skutečnost potvrzovaly.

V teoretické části jsem nejprve představila problematiku rovnosti mužů jako záležitost oblasti genderu a uvedla základní pojmy a teorie. Následoval popis genderové rovnosti a všeho, co s ní souvisí, ve vztahu k vybraným světovým regionům z hlediska historického kontextu zaměřeného na postavení ženy vůči muži v tradičních společnostech, i dnešní situace, kterou jsem vykreslila obecným mezinárodním srovnáním. Následovala rozsáhlá diskuse o Hofstedeho pojetí kultury, které bylo pro tuto práci stěžejní, už jen kvůli empirické části, která dávala do souvislosti indexy kulturních dimenzí jednotlivých zemí s odpověďmi na otázky týkající se postojů respondentů k postavení žen ve společnosti převzatých z Inglehartova *World Values Survey* za použití regresní analýzy.

Z výsledků je patrné, že dimenze *požitkářství vs. zdrženlivosti* s hodnotami spojenými s postavením ženy ve společnosti a genderovou rovností obecně nejen souvisí, ale dokonce se jejich vztah v porovnání s ostatními kulturními dimenzemi ukázal být statisticky nejvýznamnější (celkem v šesti z osmi případů). Výsledky jednotlivých analýz jasně naznačují, že příslušníci zemí, jež se přiklánějí spíše k *požitkářství* než *zdrženlivosti*, budou více zastávat hodnoty podporující rovné postavení ženy s muži, ženskou emancipaci a uvolnění od tradičního modelu genderových rolí, což jde ruku v ruce s Hofstedeho (2010) tvrzením. Dle něj vyhovují lidem z více *požitkářských* kultur volnější genderové role, na rozdíl od lidí z kultur více *zdrženlivých*, tzn. podporují takové role, které nejsou příliš svázány pravidly a jejichž hranice nejsou jasně vymezeny. Občané zemí přiklánějících se ke *zdrženlivosti* považují za nutné mít nad vlastním životem vysokou kontrolu, a proto jim obecně vyhovuje společnost, jež je více svázána pravidly, včetně těch týkajících se genderu.

Tato práce nejen vyzdvihuje obecný vztah kultury a problematiky genderové rovnosti, ale také může být přínosem v oblasti dosavadních teoretických poznatků o

Hofstedeho kulturní dimenzi *požitkářství vs. zdrženlivosti*. Lze ji chápat jako nasměrování pro další studie, kterých je pro tuto dimenzi dosud velmi málo. Ve vztahu k genderové nerovnosti dokonce žádné neexistují. Výzkumníci se mohou zaměřit například na důležitost výchovy, jež buď potlačuje (zdrženlivé kultury) či nepotlačuje (požitkářské) přirozené touhy a impulsy dětí a dopad, jaký to má na jejich postoj k genderovým rolím v dospělosti. Dalším zajímavým tématem ke studiu by mohlo být porovnání spokojenosti žen pracujících výhradně v domácnosti a žen odcházejících každý den do práce napříč různými kulturami a jaký postoj zastávají v tomto ohledu ženy z více požitkářských kultur oproti ženám z více zdrženlivých. Koneckonců, jak píše sám Hofstede (2010), studium vztahu kultury a genderu, a především jeho pochopení, nám může otevřít dveře nejen k úplně novým společenským poznatkům, ale i k řešení starých problémů.

Zdroje

Beugelsdijk, S., Maseland, R., Onrust, M., van Hoorn, A., & Slangen, A. (2015). Cultural distance in international business and management: from mean-based to variance-based measures. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(2), 165-191.

CUNNINGHAM, Mick. Changing attitudes toward the male breadwinner, female homemaker family model: influences of women's employment and education over the lifecourse. *Social Forces*. Oxford University Press, 2008, vol. 87, no. 1, 299-323.

DEBUSSCHER, Petra, An ANSOMS. Gender equality policies in Rwanda: public relations or real transformations? *Development and Change*, 2013, vol. 44, no. 5, 1111-1134, ISSN: 1467-7660

DOLLAR, David, Roberta GATTI. Gender inequality, income, and growth: are good times good for women? *Policy research report on gender and development (Working Paper Series)*, 1999, no.1.

ENNEN, Edith. *Ženy ve středověku*. Praha: Argo, 2001. ISBN: 80-7203-369-7.

European Commission, *The gender pay gap in the European Union factsheet*, 2016

GUPTA. *Culture, leadership and organizations: the GLOBE study of 62 societies*. London: Sage Publications Int., 2004. ISBN: 0-7619-2401-9.

HENNING, Karla. Gender and Women's rights in Islam. *KfW Development research: development in brief*, 2016, no. 22

HOFSTEDE, Geert, Michael BOND. Hofstede's cultural dimensions: An independent validation using Rokeach's value survey. *Journal of Cross-cultural Psychology*. 1984, 15(4): 417-433.

HOFSTEDE, Geert. *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage, 2001. ISBN 978-0-8039-7324-4.

HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultura a organizace: software lidské mysli : spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2.

HOFSTEDE, Geert, Gert Jan HOFSTEDE, Michael MINKOV. *Cultures and organizations: software of the mind : intercultural cooperation and its importance for survival*. New York: McGraw Hill, 2010. ISBN: 0-07-166418-1.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5.

HORSKÝ, Jan, Markéta PRAŽÁKOVÁ SELIGOVÁ. *Rodina našich předků*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 1997. ISBN: 80-7106-195-6.

- HOUSE, Robert, Mansour JAVIDAN, Paul HANGES, Peter DORFMAN. Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: an introduction to project GLOBE. *Journal of World Business*. Elsevier Science Int., 2002, vol. 37, 3-10.
- HOUSE, Robert J., Paul J. HANGES, Mansour JAVIDAN, Peter DORFMAN, Vipin INGLEHART, Ronald a kol. *World values surveys and European values surveys, 1981-1984, 1990-1993, and 1995-1997*. Ann Arbor: Inter-university Consortium for Political and Social Research, 2000, ICPSR 2790.
- JACOBY, Hanan G. The economics of polygyny in Sub-Saharan Africa: female prouctivity and the demand for wives in Côte d'Ivoire. *Journal of Political Economy*. The University of Chicago Press, 1995, vol. 103, no. 5, 938-971.
- KABEER, Naila. Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third millennium development goal 1. *Gender & Development*, 2005, 13:1, 13-24.
- KEENE, Jennifer Reid, Jill QUADAGNO. Predictors of perceived work-family balance: gender difference or gender similarity? *Sociological Perspectives*. Sociology Faculty Publications, 2004, vol. 47, no. 1, 1-24.
- LUCAS, Jeffrey W. Status Processes and the Institutionalization of Women as Leaders. *American Sociological Review*. American Sociological Association, 2003, vol. 68, no. 3, pp. 46-480.
- MINKOV, Mihail. *Cross-cultural analysis: the science and art of comparing the world's modern societies and their cultures*. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2013. ISBN 978-1-4129-9228-2.
- MOORE, Henrietta. *A passion for difference: essays in anthropology and gender*. Cambridge: Policy Press, 1994. ISBN: 0-253-20951.
- MOORE, Henrietta L. Co se stalo se ženami a muži? *Cargo*, 3,4/2001: 174-196.
- MOORE, Henrietta L., Todd SANDERS. *Anthropology in theory: issues in epistemology*. Oxford: Blackwell publishing, 2006. ISBN: 0-631-22915-9.
- OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN: 80-7178-403-6.
- OMARIBA, D. Walter Rasugu, BOYLE Michael H. Family structure and child mortality in Sub-Saharan Africa: cross-national effects of polygyny. *Journal of Marriage and Family*. National Council on Family Relations, 2007, vol. 69, no. 2, 528-543.
- PARBOTEEAH, K. Praveen, Martin HOEGL, John B. CULLEN. Managers' gender role attitudes: a country institutional profile approach. *Journal of International Business*, 2008, vol. 39, 795-813.
- PILKENTON, Deanna, Mavis N. SCHORN. Midwifery: a career for men in nursing. *Men in Nursing Journal*, únor 2008, 29-33.
- RENZETTI, Claire M., Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN: 80-246-0525-2.

RHIM, Soon Man. The status of women in China: yesterday and today. *Journal of Critical Perspectives on China*, 1982, no. 20, ISSN: 2244-5927.

ROKEACH, Milton. *Understanding human values: individual and societal*. New York: The Free Press, 1979. ISBN: 0-7432-1456-0.

SEN, Amartya. *Inequality reexamined*. Oxford: Clarendon Press, 1992. ISBN: 0-19-828928-6.

SCHWARTZ, Shalom H. A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*. International Association of Applied Psychology, 1999, vol. 48, no. 1, 23-47.

STOLLER, Robert J. *Sex and gender: the development of masculinity and femininity*. London: Karnac Books, 1968. ISBN: 0-946439-03-6.

UN, Goal 3 report: Promote gender equality and empower women. *Millennium development goals and beyond 2015 fact sheet*, 2015.

WAGNER, Natascha, Mathias RIEGER. Polygyny and child growth: evidence from twenty-six African countries. *Feminist Economics*, 2015, vol. 21, no. 2, 105-130.

WILLIAMS, Christine. The glass eskalátor: hidden advantages for men in the female professions. *Social Problems*. University of California Press, 1992, vol. 39, no. 3, 253-267.

World Economic Forum, *The global gender gap report*, Geneva, 2016.

Internetové zdroje:

ANDAYA, Barbara Watson. Women in Southeast Asia. *Center for Global Education* [online, b.r., cit. 12. června 2017]. Dostupné z: <http://asiasociety.org/education/women-southeast-asia>.

EBREY, Patricia. Women in traditional China. *Center for Global Education* [online, b.r., cit. 12. června 2017]. Dostupné z: <http://asiasociety.org/education/women-traditional-china>.

FRIEDMAN, Seth. *Women in Japanese society: their changing roles* [online]. Prosinec 1992 [cit. 12. června 2017]. Dostupné z: <http://www2.gol.com/users/friedman/writings/p1.html>.

ŠMAUSOVÁ, Gerlinda. Emancipace, socialismus, feminismus. *Kontext: časopis pro gender a vědění* [online], 2006, č. 1-2, ISSN: 1214-1909.

UN Women, *Facts and figures: leadership and political participation* [online]. Dostupné z: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>.

Zdroje dat:

World Bank, HDP v aktuálním kurzu amerického dolaru pro rok 2015 [online, vid. 1. dubna 2017]. Dostupné z: <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>.

World Values Survey, vlna 2010-2014 [online, vid. 1. dubna 2017]. Dostupné z: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp>.

The Hofstede Research Center, indexy kulturních dimenzí národních kultur [online, vid. 1. dubna 2017]. Dostupné z: <https://geert-hofstede.com/countries.html>.

Přílohy

Příloha č. 1: Korelační tabulka kulturních indexů

	PDI	IDV	MAS	UAI	LTO	IVR
IDV	-0,65	X	X	X	X	X
MAS	0,09	0,03	X	X	X	X
UAI	0,15	-0,2	-0,07	X	X	X
LTO	-0,1	0,09	-0,13	-0,07	X	X
IVR	-0,32	0,23	0,01	-0,15	-0,38	X
HDP	-0,63	0,61	-0,06	-0,4	0,35	0,26

Příloha č. 2: Indexy kulturních dimenzí jednotlivých zemí a HDP

Země	PDI	IDV	MAS	UAI	LTO	IVR	HDP
Argentina	49	46	56	86	20	62	13431,9
Austrálie	36	90	61	51	21	71	56311
Brazílie	69	38	49	76	44	59	8538,6
Čína	80	20	66	30	87	24	8027,7
Egypt	70	25	45	80	7	4	3614,7
Estonsko	40	60	30	60	82	16	17118,5
Filipíny	94	32	64	44	27	42	2904,2
Ghana	80	15	40	65	4	72	1369,7
Hongkong	68	25	57	29	61	17	42327,8
Chile	63	23	28	86	31	68	13416,2
Indie	77	48	56	40	51	26	1598,3
Irák	95	30	70	85	25	17	4943,8
Japonsko	54	46	95	92	88	42	34523,7
JAR	49	65	63	49	34	63	5724
Jižní Korea	60	18	39	85	100	29	27221,5
Jordánsko	70	30	45	65	16	43	4940
Kolumbie	67	13	64	80	13	83	6056,1
Libanon	75	40	65	50	14	25	8047,6
Malajsie	104	26	50	36	41	57	9768,3
Maroko	70	46	53	68	14	25	2878,2
Mexiko	81	30	69	82	24	97	9005
Německo	35	67	66	65	83	40	41313,3
Nigérie	80	30	60	55	13	84	2640,3
Nizozemsko	38	80	14	53	67	68	44299,8
Nový Zéland	22	79	58	49	33	75	37808
Pákistán	55	14	50	70	50	0	1434,7
Peru	64	16	42	87	25	46	6027,1
Polsko	68	60	64	93	38	29	12554,5
Rumunsko	90	30	42	90	52	20	8972,9
Rusko	93	39	36	95	81	20	9092,6
Singapur	74	20	48	8	72	46	52888,7
Slovinsko	71	27	19	88	49	48	20726,5
Španělsko	57	51	42	86	48	44	25831,6
Švédsko	31	71	5	29	53	78	50579,7
Thajsko	64	20	34	64	32	45	5814,8
Trinidad a Tobago	47	16	58	55	13	80	17321,9
Turecko	66	37	45	85	46	49	9125,7
Ukrajina	92	25	27	95	55	18	2115
Uruguay	61	36	38	99	26	53	15573,9
USA	40	91	62	46	26	68	56115,7

Příloha č. 3: Procento kladných odpovědí na jednotlivé otázky

Země	1. S	2. S	3. S	4. S	5. S	6. S	7. S	8. S
Argentina	15	20	59		26,9	22,6	17	53,9
Austrálie	6,9	9,1	45,3	21,1	21,9	13,6	4,1	67,1
Brazílie	16,8	33,5	77,7	60,4	28,4	28,6	9,4	44,4
Čína	38	21,9	43,3	42,4	47,9	37,4	22,1	60
Egypt	83,4	41,3	56,5	63,2	86,4	79,7	35,8	82,3
Estonsko	17,6	24,2	65,4	23,9	48,9	39,9	15,7	83,5
Filipíny	59,2	24,4	57,9	44,4	56,4	43,6	39,1	80,8
Ghana	49,3	54,1	56,4	33,1	81,3	68,8	30,1	38,9
Hongkong	27,7	26,6	57,6	65,3	32,5	30	22,6	81,7
Chile	17,6	33,7	71,6	36	27	18,3	20,1	40,5
Indie	52,4	34,1	64,8	75,9	52	50,9	35,3	58,2
Irák	65,2	27	35,9	69,5	79,3	65,9	31,4	74,2
Japonsko	30	10,4	49,4	15,3	27,6	24,7	16,2	65,5
JAR	30	34	52,8	53,8	51,6	48,5	38,8	54,5
Jižní Korea	32,2	17,4	50,6	55,2	43,9	41,9	25,7	47,1
Jordánsko	80,6	50,2	52,5	88,9	80,5	71	28,7	82,3
Kolumbie	22,4	43,8	77,3	42,4	27,4	19,6	10,8	54,1
Libanon	40,8	38,8	52,8	69,3	56,8	41,3	31,1	56,8
Malajsie	56,5	24,6	69,9	20,9	69,6	58,3	43	49
Maroko	60,6	38,9	49,5	63,4	57,4	54,1	19,5	60,3
Mexiko	16,8	43,3	61,3	43,6	23	20,5	20,7	58,2
Německo	15,5	18,7	70,8	31,7	19,8	24,8	15,8	52,4
Nigérie	65,9	49,3	57,3	41,2	76,8	70,4	46,2	51,2
Nizozemsko	7,4	4,7	63,9	14,9	10,6	8,2	4,6	40,3
Nový Zéland	7	9,2	40,8	21,4	15,1	13,2	5,3	63,1
Pákistán	74,6	35,7	30,9	70	72	73,4	51,1	46,9
Peru	17,6	25,1	60,9	36,3	18,9	14,8	14,3	54,2
Polsko	26,1	17	66	58,7	31,3	24,4	11,9	40,5
Rumunsko	39,8	19,8	71	33,5	41,1	36,8	20,6	32,4
Rusko	28,3	23	52,3	38,8	57,3	48	22,6	83,4
Singapur	30,1	22,5	47,3	43,1	45,6	39	26,1	65,9
Slovinsko	9,8	16,8	60,1	27,2	23	19,1	8,1	47,5
Španělsko	12	13,8	66,4	27,4	15,3	14,1	11,6	44,3
Švédsko	2	11,5	47,2	32	10,8	8,4	2,6	35,3
Thajsko	30,7	14,6	50,3	72,7	54,5	40,4	29	42,3
Trinidad a Tobago	27,1	46,6	75,6	37,3	22,5	19,8	5,6	67,2
Turecko	59,4	47,1	60,5	65,9	68	64,1	32	70
Ukrajina	29,5	20,1	53,2	36,2	51,9	46,1	18,3	89,6
Uruguay	26,2	24,9	67,5	33,7	8,3	15,6	9,2	52,6
USA	5,7	12,4	48,6	24,9	19,4	11,7	6,5	74,5