

**Univerzita Karlova
Filozofická fakulta
Katedra psychologie**

Bakalářská práce

Jan Kříž

Rozdíly v kariérních volbách mužů a žen

Differences in vocational choices between men and women

Děkuji Doc. PhDr. Ivě Kirovové, Ph.D. za cenné rady, materiály, pomoc a trpělivost při tvorbě této bakalářské práce. Děkuji též mojí rodině a přátelům za neutuchající motivaci k dokončení této práce.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně, že jsem řádně citoval všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 12. 5. 2017

.....
Jan Kříž

Abstrakt:

Bakalářská práce se věnuje faktorům, které ovlivňují rozdílné kariérní volby mužů a žen, jenž mají za následek nerovnoměrné zastoupení pohlaví v některých oborech lidské činnosti. Práce si klade za cíl vytvořit přehled psychologických teorií, které vysvětlují motivaci, stojící za profesními volbami zástupců obou pohlaví, a vysvětlují, proč se tyto volby od sebe liší. Literárně přehledová část se ve své první části věnuje vymezení pojmů z oblasti gender studies, a dále pak vymezení pojmů z oblasti pracovní psychologie, tedy dvou oborů, s nimiž téma této práce úzce souvisí. V další části následuje pohled na pracovní trh v České republice, a též zahraniční pracovní trhy, skrze statistické údaje o zastoupení mužů a žen v konkrétních studijních a profesních oblastech. Gros práce tvoří výčet psychologických teorií, věnujících se vysvětlení motivace ke kariérním volbám v souvislosti s genderem. Ve druhé části práce je navržen výzkumný projekt, kvalitativní, polostrukturovaný rozhovor, jehož cílem je zmapovat tuto problematiku z pohledu samotných aktérů genderově netradiční kariérní volby, zjistit specifika subjektivního prožívání, a porovnat míru souladu introspektivního pozorování s existující literaturou.

Klíčová slova:

Kariérní volba, kariéra, gender, pracovní motivace, pracovní trh

Abstract:

Bachelor thesis deals with the factors responsible for the different vocational choices between men and women, which then manifest in the uneven distribution of both genders in specific fields of human labour. The goal of this thesis is to create an overview of psychological theories pertaining to the motivational forces behind the vocational choices, while also explaining its distinction. The literary overview part of the text tends to the clarification of the terms from the areas of gender studies and vocational psychology, both of which are closely related to the topic of this thesis. The following part offers a peek into the Czech labour market, as well as foreign labour markets, with the intent of showing the disparity between the gender distribution in specific areas with statistical data. The main body of this work comprises of psychological theories which offer explanation of the motivational factors behind the vocational choice with regard to gender as one of the main agents. In the second part of this thesis comes a research project design in the form of a qualitative, semi-structured interview with students that took part in an incongruent gender-vocational choice, to get an insight into the introspective perception of their experience. These statements will be analysed and compared with the collected theories.

Keywords:

Vocational choice, career, gender, work motivation, labour market

Obsah

Obsah	7
Seznam použitých zkratk:.....	9
Úvod.....	10
1. Vymezení pojmů: Gender	12
1.1 Gender.....	12
1.2 Genderové stereotypy.....	13
1.3 Historický vývoj postavení žen v pracovním procesu	14
2. Vymezení pojmů: Kariéra	15
2.1 Kariérní volba	16
2.2 Kariéra žen	17
Teorie vysvětlující kariérní volby.....	19
3.1 Počátky profesního poradenství	19
3.2 Superova teorie kariérního vývoje	20
3.3 Hollandova teorie osobnostních rysů a faktorů.....	22
3.4 Teorie ohraničení a kompromisu Lindy Gottfredsonové	23
Statistický pohled na pracovní trh	25
4.1 Gender a vzdělání.....	25
4.2 Gender a zaměstnání	25
4.3 Posun směrem k genderově vyváženému zastoupení.....	26
5. Teorie vysvětlující kariérní volbu ve vztahu k genderu	27
5.1 Zájem a pohled žen a mužů na konkrétní obory	27
5.2 Gender jako faktor zužující zájmy jedince.....	27
5.3 Existence vzorů jako faktor ovlivňující kariérní volbu	29
5.4 Gender jako faktor kariérní volby	31
5.5 Sociální kognitivní teorie	32
5.6 Teorie hodnoty očekávání	34
5.7 Teorie self-efficacy – vnímaná osobní účinnost	36
5.8 Vliv genderizace a genderových stereotypů na výběr profese	37
5.9 Za příčinou vzniku a udržování stereotypů	38
Návrh výzkumného projektu.....	41
6.1 Východiska a cíle výzkumu	41
6.2 Výzkumné otázky.....	41
6.4 Výzkumný soubor	43

6.5 Výběr respondentů	44
6.6 Sběr dat	45
6.7 Zpracování dat.....	46
Diskuze	48
Závěr.....	51
Seznam použité literatury	52
Přílohy	60

Seznam použitých zkratk:

ČSÚ – Český statistický úřad

IAT – Implicit Associations Task, dotazník

MSV – My Vocational Situation, dotazník

MU – Masarykova univerzita

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development, neboli Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

STEM – Science, Technology, Engineering, Mathematics, neboli Věda, Technologie, Strojírenství, Matematika

Úvod

Součástí kultury společnosti v České republice je produktivní činnost, již nazýváme prací. V ekonomickém systému, který zde panuje, je práce způsobem jak obstarat peníze pro sebe a své blízké, a zároveň vytváří produkty a služby, které jsou užitečné dalším členům společenství, sytí jejich potřeby a přání. Od mala jsme připravováni na výkon povolání, díky kterému se staneme součástí tohoto procesu. Samotnému výkonu práce ale předchází volba.

Technologický vývoj v rozvinutých částech světa umožnil jedinci určitou míru svobody při rozhodování o tom, jakému oboru činnosti či konkrétní aktivitě bude věnovat svůj čas a energii.

Během naší cesty vzdělávacím systémem, utvářením sociálních vztahů, a pozorováním světa okolo nás, získáváme povědomí o existenci oblastí lidské činnosti, pro něž se můžeme rozhodnout v rámci naší profesní realizace. Současně si také utváříme některé další představy a koncepce, spojené s pracovním životem.

Žena mechanikem, muž učitelem ve školce. Tato slova se v jedné větě v naší mluvě objevují zřídka. Zkušenost se setkáním s takovými lidmi je snad ale ještě vzácnější.

Tyto příklady jsou vybrané záměrně tak, aby nás dovedly k zamyšlení se nad tím, proč tomu tak je. Nemusíme ale chodit daleko abychom si všimli na první pohled zřetelného rozdílu v zastoupení pohlaví v určitých oborech. Z anekdotických vyprávění mých známých se dozvídám o zastoupení žen a mužů v řadách studentů rozličných studijních oborů, a nakonec i já sám mám zkušenost, jako student psychologie, s přednáškovými místnostmi, kde je nás, mužů, menšina.

Statistická šetření nejen v České republice, ale i v zemích v Evropě nebo v Severní Americe, tuto zkušenost potvrzují. Zastoupení žen a mužů se v určitých oborech liší, v některých případech výrazně.

Co je příčinou těchto rozdílů? Jak jsem zmínil o pár odstavců výše, požíváme bezprecedentní míry svobody volby, a to i v otázce volby povolání. Může být tedy příčinou

naše volba? Nakolik je tato volba vědomá, a nakolik ji ovlivňují faktory, které si možná neuvědomujeme?

Tato práce si klade za cíl zmapovat existující literaturu, vyjadřující se k příčinám a faktorům, které jedince ovlivňují při výběru povolání, a vysvětluje tím statistické rozdíly v zastoupení pohlaví v některých oblastech pracovní činnosti.

Teoretická část práce se dá tematicky rozdělit do tří částí – v první se věnují vymezení základních pojmů z oblasti gender studies a psychologie práce. V druhé následuje představení obecných teorií psychologie práce, jež pokládají základ pro část třetí, která se již věnuje konkrétním teoriím a vědeckým výzkumům, zkoumajícím mechanismus kariérní volby s ohledem na genderovou roli jedince.

1. Vymezení pojmů: Gender

1.1 Gender

Pojem gender ve své současné podobě s proprietami, jak je chápeme dnes, pochází z anglického jazyka; jeho původ však nalezneme v latině, ve slově *genus*, které referuje *kategorii*, *typ* nebo *rod* (Harper, 2017).

V Psychologickém slovníku se o termínu gender dočteme následovně: „Gender pochází z angličtiny, zpravidla se nepřekládá. Jedním z významů je soubor sociokulturně vytvořených sociálních rolí spojených s příslušností k biologickému pohlaví. Druhým významem (méně častým) je vnitřní identita jedince oproti jeho anatomickému pohlaví (Hartl, Hartlová, 2004, str. 176).

Velký sociologický slovník (1996) definuje gender jako sociokulturní konstrukt, který se mění v závislosti na kultuře, historickém období, nebo sociální skupině.

Jak můžeme vidět na slovníkových definicích výše, při hledání definice pojmu gender se setkáme s jeho vymezením vůči jinému anglickému pojmu “sex” (v češtině překládané jako “anatomické pohlaví”). Gender klade akcent na rozdílné, avšak kulturně podmíněné rolové očekávání u mužů a žen, zatímco pojem sex popisuje biologické aspekty jednotlivých pohlaví.

Haig (2003) o genderu říká, že se jedná o výčet charakteristik, vázaných k a zároveň diferencujících koncepty maskulinity a feminity. Tyto charakteristiky mohou zahrnovat biologické pohlaví, genderové a sociální role, a genderovou identitu.

Podle autorů Westové a Zimmermana (1987) není gender součástí osobnosti jakožto vnitřní dispozice jedince, nýbrž prvek sociálních situací. Tato teorie souvisí s aspektem genderu, kterým jest jeho sociální podmíněnost - o genderu se proto hovoří jako o sociálním konstrukt.

Podle Ridgewaye (2006) se gender objevuje ve vnímání jedince jako jedna z nejrozsáhlejších, nejdříve naučených a automatických forem kategorizace, která tvoří primární

rámec, jež určuje vnímání společenských vztahů a vlastní identity v současném světě (Ridgeway, 2006).

V současné době je téma genderu ve středu společenského zájmu v tzv. západní společnosti, a obecné povědomí o jeho významu roste. Nebylo tomu tak ale vždy. Pozornosti se problematice genderu začalo dostávat v 60. letech díky sociálnímu hnutí, respektive jakémusi “proudu” uvnitř tohoto hnutí, který nazýváme “druhou vlnou feminismu”. Haig (2003) odhaduje, že ústředním dílem, které přivedlo gender do širšího povědomí, byla kniha amerického psychologa a sexuologa Johna Moneyho - *Man & woman, boy & girl* z roku 1972.

1.2 Genderové stereotypy

Stereotypy jsou v populaci rozšířená přesvědčení, která tvoří zafixované kognitivní rámce o jedinci nebo skupině lidí, a přestože se mohou zakládat na objektivní skutečnosti, jsou z velké části simplifikovaná a aplikovaná plošně (Linhart a kol., 1996).

Genderové stereotypy jsou, jak už název napovídá, přesvědčení o jednom ze dvou pohlaví. Protože jsou tak rozšířená, není pro člověka problém pár takovýchto stereotypů vymyslet z hlavy. Některé takové stereotypy se staly “okřídlenými prohlášeními”, například “kluci nepláčou a holky se neperou”.

V oblasti práce jsou zástupcům obou pohlaví přisuzovány specifické vlastnosti. Konkrétně se můžeme setkat s přesvědčením, že muži jsou jakožto zaměstnanci charakterizováni agresivitou, nezávislostí a rozhodností, zatímco ženám se přisuzují vlastnosti jako přívětivost, ochota pomoci, a zájem o druhé. Nejen že jsou tyto popisy rozdílné, často jsou opakem toho druhého. Vzniká pak dojem, že ženám “mužské” vlastnosti úplně chybí, a naopak (Heilman, 2001).

Tyto stereotypy se ale neomezují pouze na popis rozdílů mezi pohlavími. Obsahují i jakési předpisy, které přikazují zástupcům obou skupin, jak se chovat v souladu se svou rolí. Obě složky, popisná i předpisová, jsou postavené na stejných základech. Desirabilní chování ženy je tedy takové, které odpovídá stereotypům asociovaným s jejím genderem, a naopak, nežádoucím chováním je chování, které přísluší především mužům (Eagly, Mladinic, & Otto, 1991).

1.3 Historický vývoj postavení žen v pracovním procesu

Počátky nerovnovážného postavení zástupců obou pohlaví ve společnosti sahají tak daleko do historie, jak daleko sahá existence lidského společenství jako takového. Není v možnostech rozsahu této práce, ani jejím záměrem, zmapovat dopodrobna celý tento historický vývoj. Autor se zaměří jednoduchý výčet významných změn, jež se udály v rozsahu několika posledních desetiletí, a které vedly k situaci, ve které se ženy v souvislosti s pracovním trhem nacházejí dnes.

V průběhu historie zastávala žena v tzv. patriarchální společnosti, tedy společnosti kde muži zastávali většinu důležitých pozic a měli rozhodovací pravomoce, žena roli matky – pečovatelky o rodinu, zatímco muž se staral o hmotné zabezpečení rodiny formou práce. Míra zapojení žen do pracovního procesu se v čase měnila, rozhodnutí o zapojení žen do práce bylo na mužích.

První zmínky o feministických hnutích, bojujících za zrovnoprávnění žen, pocházejí již ze 17. století. Za první výrazné „přihlášení se o slovo“ se považuje hnutí tzv. sufražetek, které na přelomu 19. a 20. století bojovalo o základní občanská práva pro ženy, konkrétně za právo volební. Takzvaná druhá vlna feminismu se objevila v šedesátých letech převážně ve Spojených státech, kde se prosazovala o stejná práva o všechny (Pilinová, 2007).

Postavení žen ve společnosti bylo historicky vázáno na strukturu rodiny. S obdobím průmyslové revoluce se objevuje pojem „moderní rodiny“, která se od té tradiční liší především oddělením práce a domova, snížením počtu členů primární rodiny, a zvyšující se autoritou matky jakožto druhé hlavy rodiny. Role ženy se s přechodem na tento model rodiny výrazně zlepšila, a v součinnosti se zmiňovanými hnutími za rovná práva žen a mužů se její situace nadále zlepšuje, co se týče míry osobních svobod a příležitostí (Dragounová, 2013).

2. Vymezení pojmů: Kariéra

Pojem kariéry nemá jednotnou a ucelenou definici a často se liší autor od autora. Je ale možné, že jednotná definice v současné době ani existovat nemůže, a to například právě z důvodů odlišných zkušeností určitých skupin v oblasti práce, kariéry, kariérního vývoje, apod. Příkladem mohou být právě muži a ženy, zkoumáním jejichž rozdílů se zabývá tato práce.

Prvním, nejsnadnějším krokem při definování pojmu kariéry, je hledání etymologického původu tohoto slova. Počeštěný termín *kariéra* vychází z francouzského slova *carrière*, označující dráhu. Slovo ale není původem francouzské, jeho kořeny sahají do Itálie, kde se, přes několik vývojových stupínků, vyvinulo z původního latinského termínu *carrus*, jež nese význam „vůz s koly“. Zajímavostí může být, že z tohoto termínu pochází i podobně znějící české slovo „kára“ (Rejzek, 2001). K dnešnímu významu slova má tedy nejbližší francouzský derivát, neboť kariéra v mnohém připomíná dráhu, která má svůj začátek, směr, a konec.

Hledání definice v materiálech zabývajících se kariérním rozvojem může zanechat čtenáře zmateného, neboť se zde může setkat s rozličnými významy přisuzovanými jednomu a tomu samému pojmu, či naopak rozdílným pojmům, vztahujícím se k té samé definici. Podle Searsové můžeme narazit u pojmu *kariéra* na vymezení, jako:

- sled pracovních pozic jedince v čase
- aktivity pracovní a jinak s prací související, dohromady tvořící komplexní složku života jedince
- řetězec na sebe navazujících pracovních zkušeností s definovatelnými cíli a následky
- zaměstnání (Sears, 1982)

Z českých autorů se k pojmu kariéry vyjadřuje například Bělohávek, který kariéru charakterizuje takto: „Kariéra je dráha člověka životem, zejména pak profesionálním, na které člověk získává nové zkušenosti, rozvíjí své kompetence, a realizuje svůj potenciál“ (1996, s 277).

Objevují se i další, alternativní definice, které se vyhýbají použití pojmu *kariéra* a jejichž autoři přicházejí s vlastními pojmy. Nicholson a West (1989) představují termín

pracovní historie (work histories) a navrhují, aby byla lidem dána volnost při utváření vlastního vnímání významu slova kariéra.

Richardsonová (2000) naopak tvrdí, že “kariéra je omezený a bezvýznamný pojem, zatížený a zkreslený vnímáním střední třídy”. Navrhuje rozlišování mezi termíny kariéra, práce a zaměstnání a razí pragmatický přístup k tématu, kdy nabádá teoretiky kariéry, aby zaměřili svou pozornost spíše na to, jaký význam přikládají jedinci své vlastní kariéře.

2.1 Kariérní volba

Volba profesního zaměření je komplexní a jedinečná pro každého z nás. Stejně jako všechny volby, závisí i tato ve velké míře na kognitivních faktorech a struktuře sociálního prostředí jedince.

Tak jako každá volba, ani výběr kariéry není pouze procesem, při kterém člověk něco získává. Musí též volit mezi svými zájmy, které eliminuje a potlačuje na úkor jiných, neboť výběr povolání je záležitostí náročnou na čas a energii, zdrojů, které se, použijeme-li ekonomických pojmů, stávají vzácnými, a jedinec je musí vzít do úvahy jako “náklady obětované příležitosti”.

Kariérní volby jsou komplikované v tom ohledu, že o každé volbě jedince panují pochybnosti, neboť je každá volba jen dílčím krokem na cestě, která může trvat celý život, a nese s sebou riziko, že při špatně provedeném rozhodnutí bude člověk investovat svůj čas a energii pro možnost, která nakonec nemusí být tou nejvhodnější. Roli hraje v dnešní době nepochybně i rychlost a nevyzpytatelnost technologického vývoje, který zasahuje i četné složky lidské práce.

Volba povolání ale není jen způsobem obživy. Je také cestou k vytvoření určitého sebeobrazu a identity. Při plánování profesního života jedinec zjišťuje, v čem je dobrý a v čem nikoliv. Pokud si člověk dovolí pohlédnout kriticky na svou dosavadní kariéru a zamyslet se nad jejím budoucím směřováním, může vytvořit příležitost pro změnu vhodnějším směrem a volbu kariéry tak učinit méně “fatalistickou”.

Podle významného kariérního teoretika, Donalda Supera, probíhá nejvýznamější kariérní volba dlouho před nástupem do pracovního výkonu samotného, zejména již během studia, při výběru studovaného oboru. Tyto studijní volby jsou samy o sobě rozhodováním o povolání, neboť každá taková volba obsahuje více či méně explicitně stanovený plán budoucího kariérního postupu (Super, 1990).

Germeijs a Verschueren zjistili ve své studii z roku 2006 výrazný vztah mezi volbou studijního oboru a vývojem profesní identity. Profesní identita výrazně ovlivňuje chování jednotlivce, neboť tvoří významnou součást osobnosti jedince. Z tohoto zjištění vyplývá, že již volba studia, v životě člověka poměrně brzká a na první pohled zvrátitelná, může ve skutečnosti rozhodnout o vývoji kariéry, procesu v podstatě celoživotního (Germeijs & Verschueren, 2006).

2.2 Kariéra žen

Ačkoliv v posledních desetiletích roste počet specializovaných teorií, které se zaměřují na specifika kariéry žen, přesto panuje v této oblasti jakýsi „nešvar“. Vzhledem k době vzniku velkých kariérních teorií, a také možné zkonstatělosti myšlení některých teoretiků, je většina kariérních modelů modely zaměřenými na kariéru „bílého muže“. Jejich autoři často neberou v potaz odlišnost kariéry muže a ženy (ale též rasových a etnických menšin či znevýhodněných jedinců), a k tématu přistupují s premisou, že každý jedinec má v životě neomezenou možnost volby, a jeho hlavním motivem je naplnění svých individuálních cílů, čemuž odpovídají jeho rozhodnutí.

Přestože se mnoho teorií snažilo brát v potaz odlišnost kariérního vývoje žen, zapříčiněnou převážně jejich mateřskou rolí, tyto snahy byly spíše kostrbaté, a vyvolávaly pocit, že se ke kariéře žen přistupuje jako k jakési odchylce od normy (Patton & McMahon, 2015).

Zatímco v dřívějšího literatuře se zdůrazňuje význam role ženy jako osoby, pečující o domácnost a vychovávající děti. Panuje rozpor, zda péči o domácnost hodnotit jako činnost, jež se s profesní činností vylučuje, či zda se jedná o jednu z možností kariérní volby. Z novějších teorií ale vyplývá, že aspirace žen se od těch mužských neliší. Rozdíl se pak projevuje hlavně v povinnosti péče o dítě u žen, což vede k odlišným vzorcům zaměstnanosti, jako je například

vzorec nestabilní kariéry, přerušené kariéry, a kariérový vzorec o více pokusech (Patton & McMahon, 2015).

3. Teorie vysvětlující kariérní volby

3.1 Počátky profesního poradenství

Pátráme-li po příčinách kariérních voleb, brzy si všimneme základního dělení dle původu těchto příčin. Tento dualismus je v psychologii dobře známý a dotýká se širokého spektra oblastí zájmu výzkumníků a myslitelů, nejinak je tomu i u oblasti výběru povolání. Dvě hlavní síly, které ovlivňují kariérní volby a rozdíly mezi nimi, jsou vlivy prostředí a vlivy individuální, vrozené. Ačkoliv není složité jednotlivé faktory do těchto dvou kategorií rozčlenit, málokdy působí tyto dvě sféry nezávisle na sobě.

Významnou roli při plánování kariéry jedince, ať už nepřímo, založené na obecném povědomí, či přímo, v rukou profesionálních kariérních poradců, hrají faktorové a dispoziční teorie osobnosti, teorie osobnostních rysů.

Ačkoliv se ze strany výše zmiňovaných badatelů jednalo o měření mentálních schopností, vedly tyto objevy a celkový pokrok a rozvoj oboru psychometrie k tomu, že se roku 1920 objevil Woodworth Personal Data Sheet, první test osobnostních rysů. Když se o sedm let později objevil Strongův test Vocational interest Blank, základy pro zkoumání osobnostních rozdílů ve vztahu k práci byly pevně položeny.

Za průkopníka v oblasti profesního poradenství je považován americký sociální reformátor Frank Parsons, za základní dílo pak jeho kniha *Choosing a vocation* z roku 1909 (Arthur, Hall, Lawrence, 1989).

Parsons v tomto díle postuluje tři základní principy, které vedou k takzvané “moudré volbě povolání”. Jsou jimi:

1. porozumění sobě a svým schopnostem, dovednostem, zájmům, ambicím, zdrojům, nedostatkům, a jejich příčinám
2. znalost faktorů a požadavků vedoucích k úspěchu, výhod a nevýhod, kompenzací, příležitostí a perspektivy v různých oborech činnosti
3. správné uvažování při propojení prvních dvou faktorů k smysluplnému a užitečnému závěru (Parsons, 1909, str. 5)

Parsons svým dílem položil základy kariérního poradenství, a připravil půdu pro množství následujících kariérních teorií, které z jeho odkazu v různé míře čerpaly, upravovaly jej, nebo se jej snažili od základů předělat.

3.2 Superova teorie kariérního vývoje

Americký teoretik v oblasti kariéry, Donald Super, vnímal kariéru jako sérii přirozeně po sobě přicházejících životních stádií. Rozpoznal důležitou úlohu sebepojetí jako rozhodujícího faktoru při výběru povolání. Toto sebepojetí označuje způsob, jakým jedinec vnímá svou osobu a situace, v nichž se nachází (Sharf, 2006, s. 152).

Super vnímal self-concept jako kombinaci biologických charakteristik, sociálních rolí, které náleží jedinci, a hodnocení reakcí, které jedinec vyvolává u druhých osob (Sharf, 2006, s. 154).

Super (1990) popsal proces formování hlubšího uvědomění a porozumění vlastnímu já, ke kterému dochází u člověka v období adolescence. V tomto věku si jedinec utváří svou vlastní genderovou identitu a vyjasňuje si, vyhraňuje se, k okolnímu světu a podnětům, z nichž se skládá.

Podle Supera můžeme ale počátek tohoto procesu formování vlastního já nalézt již v dětství, respektive na přelomu dětství a adolescence, tedy přibližně okolo 15. roku života. Naše vnímání sebe sama, tento *self-concept*, je ovlivněn kombinací vrozených vlastností jedince; charakteristikou prostředí, v němž vyrůstá; rámcem, skrz který pohlíží jedincovo okolí na kulturní koncept pohlaví (tedy gender), a který mu tím pádem vštěpuje; poslední složku tvoří reakce okolí na jedince a jejich vnímání jedincem (Super, 1990).

Vývoj kariéry je dle Supera poháněn zvědavostí, kterou jedinec sytí skrze proces objevování, zkoušení, a získávání zkušeností. Tyto aktivity vedou k získání informací o možnostech kariérní seberealizace, čímž formují základy celého procesu kariéry (Super, 1990).

Dalším důležitým faktorem je interakce jedince s jeho sociálním okolím. Jak člověk přichází do styku a komunikuje s členy své rodiny, vrstevníky, spolužáky, spolupracovníky atd., učí se vnímat rozdíly mezi sebou samým a druhými, porovnává podobnost a odlišnost a uvědomuje si, co je vlastní právě jemu. Tím ovlivňuje a formuje sebepojetí (Super, 1957).

Zvědavost a objevování vedou k získávání informací, a při dostatečném počtu interakcí s určitými podněty dokáže mladý člověk rozhodnout, které aktivity jsou pro něj zajímavé a zábavné a které ne. Podle Supera velká většina možných kariérních rozhodnutí projde takovouto evaluací, a je subsekventně přijata nebo zamítnuta, před koncem adolescence (Super, 1990).

Super popisuje pět základních etap kariérního rozvoje:

1. Fáze růstu (4 - 15 let věku) - vývoj schopností, zájmů a potřeb; jedinec si začíná uvědomovat budoucnost, snaží se rozvinout své dovednosti jako způsob jak dosáhnout kontroly nad svým životem
2. Fáze zkoumání (15 - 24 let věku) - probíhá výběr vhodného povolání; jedinec zkouší různé role a možnosti zaměstnání skrze školu, koníčky, brigády a dobrovolnictví
3. Fáze budování pracovní pozice (25 - 44 let věku) - v této fázi již většinou proběhla volba oboru, a tak probíhají procesy vedoucí k dosažení stability, expertízy, a posunu vzhůru
4. Fáze upevňování dosažené kariéry (45 - 64 let věku) - období charakterizované stálostí; jedinec má tři možnosti, jak toto období uchopit - může docházet ke stagnaci a spokojenosti se současným stavem, prohlubování znalostí, nebo dokonce inovace pracovní činnosti a celého oboru; pro muže vystupuje do popředí otázka zdraví a otázka naplnění životních cílů, ženy toto období vnímají častěji jako novou příležitost, neboť v tomto období často vrcholí jejich výchovná role matek
5. Fáze odchodu (od 65 let věku) - tato fáze je typická poklesem výkonu, jak fyzického tak psychického; nemusí se však jednat o fázi úplného přerušování pracovní činnosti - jedinec se může rozhodnout pouze snížit časovou dotaci, věnovanou práci, nebo se zaměřit na nepracovní záliby; jednotná věková hranice pro tuto fázi neexistuje, roli hrají především faktory jako dovednosti jedince a finanční stabilita

Super uznává, že tato stádia a jejich posloupnost neplatí paušálně pro každého a tento kariérní vývoj může být velmi individuální (Super 1957). Mnoho lidí přehodnocuje své kariérní

zájmy v různých bodech života a je tedy pravděpodobné, že mnoho z nich projde fází zkoumání více než jedenkrát za život (Scharf, 2002).

3.3 Hollandova teorie osobnostních rysů a faktorů

Teorie Johna Hollanda, založená na rysech a faktorech definujících osobnost, byla přezkoumána více než pěti sty studii, což z ní v roce 2006 činilo nejvíce “testovanou” kariérní teorii vůbec (Scharf, 2006, s. 103).

Holland vnímal v procesu kariérní volby určující vliv potřeby kongruence mezi osobnostními rysy jedince a požadavky pracovní činnosti a pracovního prostředí (Holland, 1997). Tato kongruence, tedy podobnost a soulad mezi požadavky zaměstnání a osobnostní výbavou jedince, je nejdůležitějším prvkem Hollandovy teorie (Scharf, 2006, s. 103).

Podle Hollanda dospěje většina lidí koncem období adolescence (konec tohoto období se pohybuje kolem 19 let) (Canadian Pediatric Society 2003) do fáze, kdy je možné je zařadit mezi jeden z šesti typů osobnosti. Pro lepší představu následuje výpis těchto typů s příklady obvyklých povolání:

- Realistický typ - ideální povolání pro tento typ představují zemědělství, řemesla či stavebnictví
- Kognitivní typ - “vědci” - biologové, chemici, geologové
- Sociální typ - učitel, psycholog, poradce
- Konvenční typ - knihovník, účetní, bankéř
- Umělecký typ - skladatel, hudebník, spisovatel, režisér
- Persvazivní typ - manažer, obchodník, nákupčí, promotér

Současně existuje šest typů pracovního prostředí, jejichž názvy jsou totožné s názvy osobnostních typů.

Vnímaný obraz konkrétních povolání a osobností jedinců, kteří dané povolání vykonávají, může hrát důležitou roli při rozhodování jedince, zda je takové povolání kongruentní s jeho osobností a genderem (Holland & Gottfredson, 1975).

Podle Hollandovy teorie roste pravděpodobnost zájmu jedince o konkrétní povolání přímo úměrně souladu jeho osobnostních dispozic s požadavky tohoto povolání; současně rostou i očekávání jedince ohledně vlastního úspěchu v dané oblasti. John Holland a Linda Gottfredson se zabývali otázkou, jakou roli v tomto procesu hraje gender. Z jejich zkoumání vyplývá, že nejdůležitějším faktorem při volbě povolání je již zmiňovaná kongruence mezi osobností jedince a požadavky povolání. Zde vstupuje gender do hry, neboť existující prekoncepce o jednom nebo druhém pohlaví mohou ovlivnit jak jedincovo vnímání svojí osoby, tak i vnímání povolání vhodných pro jedincův gender a jejich dostupnost a obtížnost, s jakou mohou zaměstnání získat (Blanchard & Lichtenberg, 2003).

3.4 Teorie ohraničení a kompromisu Lindy Gottfredsonové

Americká profesorka Linda Gottfredson přišla v roce 1981 s teorií ohraničení a kompromisu, kterou popisuje a vysvětluje proces zvažování a výběru kariérní dráhy v období pozdního dětství a rané adolescence (Gottfredson, 1981).

Autoři Henderson, Hesketh a Tuffin popisují proces, popsany Gottfredsonovou, jako postupné zamítání kariérních možností, které jsou pro jedince z nějakých důvodů nepřijatelné, nezábavné, těžko dosažitelné, až nakonec zůstanou jen vhodné, zajímavé a dostupné alternativy (Henderson, Hesketh, & Tuffin, 1988).

Kariéra, pro kterou se jedinec rozhodne, bude nejspíše v souladu nejen s jeho vnímanými osobními dispozicemi a názory, ale bude též vnímána jako dostupná a dosažitelná (Sharf, 2006).

Gottfredsonová dále popisuje pojem kompromis, který je důležitou složkou její teorie, takto: kompromisem míní období, během kterého mladý jedinec nadále evaluuje své možné kariérní volby, a může se nakonec rozhodnout pro pro něj méně atraktivní a zajímavou možnost,

než pro kterou se rozhodli na začátku poznávacího procesu, a to z důvodu snazší dosažitelnosti tohoto nového cíle. (Scharf, 2006, s. 157).

Ve svém výzkumu si Gottfredsonová všimla, že mladí lidé si při procházení vývojovými stádii kariérní volby utvářejí představu o sobě samých (Super mluví o sebepojetí), kterou používají jako měřítko pro porovnávání vhodnosti kariérních možností. Tento sebekoncept je podle ní ovlivněn výraznou měrou sociální vrstvou, genderem, zájmy a hodnotami jedince (Gottfredson, 1981; s. 548).

4. Statistický pohled na pracovní trh

4.1 Gender a vzdělání

Výběr vzdělání, jenž se nejčastěji projevuje ve formě volby konkrétní vzdělávací instituce (tuto volbu za jedince ve většině případů provádějí jeho rodiče) nebo později i volby určitého zaměření se na konkrétní obor, není procesem uzavřeným, samo o sobě stojícím. Můžeme na něj totiž nahlížet jako na počátek celoživotního procesu kariéry.

Z dat Českého statistického úřadu vyplývá obecně vyšší zastoupení žen mezi studenty terciárního vzdělávání, tedy vysokých a vyšších odborných škol. Více než 60% absolventů bakalářských a magisterských programů tvoří ženy. Tento rozdíl se obrací na doktorském stupni studia, kde ženy tvoří 43% všech absolventů (Český statistický úřad, 2015).

Ve Spojených státech tvoří ženy téměř 53% absolventů bakalářského studia, téměř 56% u magisterského studia, ale již jen 41,5% u studia doktorského (United States Census Bureau, 2016).

V České republice je znatelná genderová stratifikace některých studijních oborů, což se odráží v procentuálním zastoupení jednotlivých pohlaví v těchto oblastech. Například ve vzdělávání jakožto studijním oboru byl v roce 2016 poměr absolventů 5 ku 1 pro ženy. V oblasti humanitních věd byl tento poměr nižší, 2,4 ku 1 ve prospěch žen, přesto ale vyšší než průměr členských států OECD, kde na jednoho absolventa mužského pohlaví připadají 2,0 absolventky. Naopak, ve vědeckých oborech připadá na jednoho muže 0,6 žen, a u strojírenských oborů je toto číslo 0,4 (OECD, Education at Glance - Czech republic, 2016).

4.2 Gender a zaměstnání

Celkově se pracovního procesu v roce 2015 v České republice účastnilo 5 010 000 osob. Z tohoto čísla se 4 166 000 osob řadilo mezi zaměstnance, zbývajících 844 000 tvořily osoby samostatně výdělečně činné a zaměstnavatelé.

1 923 000 z celkového počtu zaměstnanců tvořily ženy - 46%. Mezi zaměstnavateli a OSVČ to bylo 259 000 osob - 30,5% z celkového počtu osob.

V České republice eviduje ČSÚ údaje pro šest vybraných oblastí lidské činnosti, zbytek řadí do kategorie “Ostatní”.

Z šesti vybraných odvětví - velkoobchod a maloobchod + opravy a údržba motorových vozidel; vzdělávání; zpracovatelský průmysl; zdravotní a sociální péče; doprava a skladování; stavebnictví - můžeme pozorovat v několika oblastech signifikantní rozdíly mezi zastoupením pohlaví.

V oblasti zdravotnictví tvoří ženy 81% zaměstnanců. Podobný nepoměr panuje v oblasti vzdělávání, zde ženy tvoří 78,5%. Muži dominují v oborech zpracovatelského průmyslu, dopravy a stavebnictví, kde tvoří 65, 72, a 87% pracovní síly. Oblast stavebnictví stojí navíc za zmínku ještě z hlediska zastoupení mužů-podnikatelů. Zde tvoří muži dokonce 99% z celkového množství 160 000 podnikatelů.

4.3 Posun směrem k genderově vyváženému zastoupení

Z některých výzkumů z minulého desetiletí lze vypožorovat posun v kariérních volbách žen. Zatímco před 40 lety dívky primárně aspirovaly ke kariéře ve velice genderově stereotypizovaných zaměstnáních, výzkumy z let 2004 či 2007 naznačují, že škála povolání, z nichž nyní ženy vybírají, se za poslední roky rozšířila (Helwig, 2004; Gaudet & Savoie, 2007).

Přestože se ženy začaly s postupem času zajímat o větší počet oborů činnosti než v minulosti, jejich očekávání zisku pracovního místa, které je považováno za výrazně mužské, nebo se jedná o vysokou manažerskou pozici, zůstávají nízká. I zde se ale trend postupně mění, a ženy se stále častěji ucházejí i o tato pracovní místa (Blackhurst & Auger, 2008).

5. Teorie vysvětlující kariérní volbu ve vztahu k genderu

Mnoho autorů našlo ve svých studiích rozmanitý výčet vlivů, které přímo či nepřímo ovlivňují zájem mladistvých o ten či onen obor lidské činnosti. Jedním z faktorů, který se objevuje nejčastěji a významnou měrou omezuje jedince při jeho výběru, je gender.

5.1 Zájem a pohled žen a mužů na konkrétní obory

Z výzkumu z roku 2006, který provedli Nagy a kolegové, vyplývá, že mezi školními předměty se u dívek těší největší oblibě biologie, které přisuzují nejvyšší subjektivní hodnotu, následovaná chemií a širokou oblastí humanitních věd. Naproti tomu chlapci vykazují největší zájem o matematiku a fyziku (Nagy, Trautwein, Baumert, Köller, & Garrett, 2006).

Jiný výzkum testoval asociace dívek a chlapců ke slovu "věda". Dívky si spojují vědu nejčastěji s činnostmi, jako je vývoj léků a hledání účinné léčby rakoviny, zatímco chlapci si častěji vybaví stavební stroje, rakety, a vynálezy obecně. (Baram-Tsabari, Sethi, Bry, & Yarden, 2006, 2009).

Kromě toho se rozdíl mezi pohlavími v zájmu o matematiku a příbuzné předměty, a též hodnotě jim připisované, zvětšují s narůstajícím věkem žáků (Baram-Tsabari & Yarden, 2008, 2011).

5.2 Gender jako faktor zužující zájmy jedince

Gottfredsonová ve své práci postuluje, že kariérní volby jsou nejčastěji ovlivněny a směřovány pracovními orientovanými genderovými stereotypy, které pak slouží mladistvým jako významné vodítko, podle něj se orientují při výběru zaměstnání. Gottfredsonová dále říká: "Děti se učí stereotypům již v brzkém věku, okolo 2-3 let, a tradiční genderové role začínají brát do úvahy ve vztahu ke svému možnému budoucímu povolání mezi 6. až 8. rokem věku" (Gottfredson, 1981, str. 286).

Ve své meta-studii zkoumala Fassingerová další studie, které se zabývaly kariérními rozhodnutími žen. Povšimla si, že výzkumy na téma vývoje pracovních zaměřených stereotypů naznačují, že se tyto stereotypy formují v raném dětství ve formě fantazií, až jsou nakonec v

pozdním dětstvím a rané adolescenci nahrazeny vědomým zájmem o vnímanou sociální hodnotu a status, který s sebou jednotlivé kariérní možnosti přinášejí (Fassinger, 2004, p. 104).

Francisová ve své studii z roku 2002 odhalila, že dívky mají tendenci volit z užšího výběru stereotypně ženských povolání, a menší počet zaměstnání považují za přístupné a vhodné pro jejich gender (Francis, 2002, str. 80).

Dle Betzové lidé hodnotí zaměstnání jako buďto maskulinní nebo feminní. Genderové stereotypy ovlivňují volbu povolání skrze přímé nebo nepřímé asociace, které si mladí vytváří o různých pracovních pozicích a prostředích. Betzová přišla na to, že některá povolání, například horník, soudce, inženýr, fyzik nebo obsluha těžké techniky, jsou pozice, které jsou považovány za vysoce maskulinní. Naopak pozice jako pomocný zdravotní personál, recepční, učitel v mateřské školce nebo výživový poradce jsou považovány za vysoce feminní (Betz, 2005).

Ačkoliv ve srovnání s minulostí učinily ženy znatelný posun v pronikání do "čistě mužských" odvětví, ve světě práce stále existují oblasti, kde je patrná vysoká míra genderové "segregace". Například v roce 2005 ve Spojených státech 90% učitelů v mateřských školách, sociálních pracovníků, uklízečů a pokojských, pomocného zdravotního personálu a logoterapeutů bylo ženského pohlaví (Betz, 2005, s. 259).

Silvermanová a Pritchardová přidávají k tomuto zjištění svůj výzkum, v němž se ukázalo, že mladé dívky považují za kariéru v technických oborech za mužskou výsadu a vědecké obory vnímají jako "mužné, těžké, komplexní, nebo obtížné" (Silverman & Pritchard, 1993, str. 6).

Dospívající ženy často volí svou kariérní dráhu z omezeného počtu zaměstnání, a toto omezení vyplývá z genderově založených předpokladů a předsudků (Herr & Cramer, 1996, s. 260).

Genderové pracovní stereotypy jsou hlouběji zakořeněné u mužů než u žen. Tyto stereotypy přetrvávají v období adolescence až do dospělosti, jsou dále posilovány v médiích, a ukazují se být nezvratitelným vlivem na kariérní volbu mladistvých (Fassinger, 2004, str. 99).

Další výzkumy na podobné téma (White & Ouelette, 1980; Franken, 1983) potvrdily, že u chlapců je znatelná vyšší míra genderové vyhraněnosti v souvislosti s povoláním, a dívky projevují větší aspiraci pronikat do tradičně mužských odvětví.

5.3 Existence vzorů jako faktor ovlivňující kariérní volbu

Důležitou roli při rozhodování o volbě kariérní dráhy mohou hrát pro jedince vzory. Gibson popisuje vzory jako lidi v okolí jedince, jejich životy a činnosti ovlivňují nějakým způsobem jeho názory a rozhodnutí (Gibson, 2004, str. 136).

Existence vzoru v životě jedince může výrazně ovlivnit jeho kariérní volbu, zvláště pak u volby povolání, které je nějakým způsobem netradiční, či dokonce kontroverzní (Quinby & Desantos, 2006, str. 299). Další výzkumy upozorňují na důležitou roli, kterou hraje přítomnost (a naopak nepřítomnost) ženských vzorů v mužsky dominantních oborech. Nedostatek žen například v technických oborech může zapříčinit, že dospívající ženy ve svém okolí nemají žádnou jinou ženu, která by zvolila kariéru v jednom z takovýchto oborů. Mladé ženy, které se potom mohou setkat s nejistotou ohledně své volby, zapříčiněnou genderovými stereotypy a předsudky, nedostanou potřebný impuls a odvahu, kterou by jim mohl jiný ženský vzor v této situaci poskytnout (Betz, 1994).

To může teoreticky vést k nedostatečnému obsazení těchto pozic ženami i v budoucnu, a tím pádem i k nedostatku ženských vzorů pro další generace. Tento stav může narušit snahu aktivistů, školních institucí a potenciálních zaměstnavatelů přilákat ženy do některých oborů.

Důležitou roli při rozhodování o volbě kariérní dráhy mohou hrát pro jedince vzory. Gibson popisuje vzory jako lidi v okolí jedince, jejich životy a činnosti ovlivňují nějakým způsobem jeho názory a rozhodnutí (Gibson, 2004, str. 136; Sjaastad, 2012).

Tyto vzory poskytují žákům zásadní informace a zpětnou vazbu o vzdělávacích, akademických a kariérních možnostech, které jsou jim k dispozici, a o genderové vhodnosti těchto možností (Leaper & Friedman, 2007).

Existence vzoru v životě jedince může výrazně ovlivnit jeho kariérní volbu, zvláště pak u volby povolání, které je nějakým způsobem netradiční či dokonce kontroverzní (Quinby & Desantos, 2006, str. 299).

Další výzkumy upozorňují na důležitou roli, kterou hraje přítomnost (a naopak nepřítomnost) ženských vzorů v mužsky dominantních oborech. Nedostatek žen například v technických oborech může zapříčinit, že dospívající ženy ve svém okolí nemají žádnou jinou ženu, která by zvolila kariéru v jednom z takovýchto oborů. Mladé ženy, které se potom mohou setkat s nejistotou ohledně své volby, zapříčiněnou genderovými stereotypy a předsudky, nedostanou potřebný impuls a odvalu, kterou by jim mohl jiný ženský vzor v této situaci poskytnout (Betz, 1994).

To může teoreticky vést k nedostatečnému obsazení těchto pozic ženami i v budoucnu, a tím pádem i k nedostatku ženských vzorů pro další generace. Tento stav může narušit snahu aktivistů, školních institucí a potenciálních zaměstnavatelů přilákat ženy do některých oborů.

Výzkum Kesselsové také ukázal, že jak chlapci, tak i dívky používají své vrstevníky jako referenční hodnotu ke zhodnocení míry svých vlastní úspěchů a “správnosti” svých profesních zájmů. Vrstevnické skupiny totiž skrze systém sociálních odměn a sankcí posilují genderové stereotypy při výběru povolání (Kessels, 2005).

Jacobs, Chinn a Bleeker našli ve svém výzkumu z roku 2006 korelaci mezi kariérním očekáváním rodičů a jejich potomků ve věku 15 let. Tato očekávání byla v signifikantním množství případů ve shodě a vytrvala u mladistvých i do budoucna, neboť se odrážela v jejich následné volbě povolání (Jacobs, Chinn, Bleeker, 2006).

5.4 Gender jako faktor kariérní volby

Holland vyvinul dotazník MVS (My vocational situation), jehož vyhodnocením získal data, vypovídající o následovném: muži, ať už se jedná o vysokoškolské studenty nebo účastníky pracovního procesu, mají větší pocit jistoty kariéry, menší potřebu informací o možné kariérní dráze a vnímají méně překážek na cestě k dosažení kariérních cílů než jejich ženské protějšky. Holland a jeho kolegové však neuvádí, zda jsou tato zjištění statisticky významná (Holland et al., 1980a; Holland et al., 1980b).

Další použití dotazníku MSV přinesla spíše smíšené výsledky.

Lucas a kolegové ve své studii z roku 1998 zkoumali své hypotézy, že ženy budou mít nižší skóre odborné identity než muži, a že odborná identita se s věkem bude zvyšovat. Aby zodpověděli své výzkumné otázky, použili tři skupiny: 1) 25 studentů čerstvě v prvním ročníku velké středozápadní univerzity; 2) podskupina studentů prvního ročníku bez zvoleného oboru studia (v originále “undeclared major”; americký školský systém umožňuje nastoupit do prvního ročníku studia bez volby hlavního oboru studia, pozn. překladatele); a 3) dospělí, kteří vyhledali radu odborníků na kariérové poradenství (Lucas et al., 1998).

Z celkových výsledků jejich studie nebyly zjištěny žádné statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami na stupnicích MVS pro odbornou identitu (VI), informace o zaměstnání nebo vnímaných překážkách. Výsledky však ukazují, že existoval významný rozdíl mezi muži a ženami ze skupiny studentů bez zvoleného oboru studia.

Ve své studii se Healy a Reillyová (1989) dotazovali téměř tři tisíce studentů z deseti vysokých škol v Kalifornii, aby prozkoumali věkové a genderové rozdíly v potřebách jednotlivců, týkajících se kariéry. Zjistili, že ženy uvádějí větší potřebu ujasnění a rozvržení svých kariérních plánů, zatímco pro muže je důležitější potřeba získat zaměstnání, a to i bez předchozího plánování. Přestože z výsledků vyplývá, že ženy potřebují větší jistotu ohledně svých kariérních plánů, neprojevuje se u nich v porovnání s muži větší potřeba znalostí o svých vlastních zájmech, dovednostech a rozhodovacích procesech - což jsou bezpochyby oblasti, jejichž prozkoumání může dílčí mírou přispět k úspěšnému kariérnímu plánování.

5.5 Sociální kognitivní teorie

Samotné pracovní kariéře, kdy jedinec vykonává práci, za kterou je nějakým způsobem odměňován, předchází ve většině případů v západní společnosti proces přípravy na samotný výkon povolání, a to formou dlouhodobého vzdělávání v systému povinné a navazující nepovinné školní výuky. Genderové koncepty a z nich pramenící předsudky se vytváří již v dětském věku, můžeme je tedy pozorovat i v této fázi lidského života. Jedním z konceptů, který je častým předmětem zájmu, je studium matematiky - ta tvoří základ pro studium technických či vědeckých oborů, a zájem o ni a dobré školní výsledky v ní mohou být významným prekurzorem volby povolání v určitých oborech.

V tzv. západním světě dochází v systému vzdělávání k dělení oborů na “tvrdé” a “měkké” vědy (hard and soft sciences, pozn. překl.) (Stent, 1978 in Arecchi).

Vzhledem k rozsahu poznání, které má lidský druh k dispozici, je jedinec společností veden k volbě specializace. S touto specializací se stává užitečnějším pro společnost, která jej za jeho činnost ocení, přínosnější než povrchní znalec velkého množství témat a oborů.

Pokud se tedy jedinec rozhodne investovat svůj čas a energii jednomu oboru či tématu, znamená to ve většině případů zavrnutí alternativ. To je v souladu s teorií Gottfredsonové (1981), která říká, že jedinec opouští v průběhu dospívání ty varianty kariéry, které uzná za hůře dosažitelné nebo nekompatibilní s jeho osobními dispozicemi. V tomto konkrétním případě pak často činí volbu mezi tvrdými a měkkými vědami.

Dlouhou dobu výzkumníci v oblasti pedagogické psychologie přistupovali k problematice genderových rozdílů v oblastech matematiky, vědy, a technologií tím, že se zabývali psychologickými determinanty kariérních voleb studentů vysokých škol. Mezi nejúspěšnější teoretické přínosy pro pochopení příčin voleb v této oblasti a životním období patří sociální kognitivní teorie Alberta Bandury (doplňt zdroje) a teorie očekávané hodnoty akademického úspěchu Atkinse a Ecclesové (Atkinson, Eccles, 1984, Eccles et al. 1983).

Sociální kognitivní teorie (SCT) předpokládá, že lidské chování je primárně vysvětleno přes přesvědčení o sebeúčinnosti, očekávání výsledku a reprezentace cílů. Přesvědčení o vlastní účinnosti popisuje Bandura jako "úsudek lidí o jejich schopnostech organizovat a provádět kroky potřebné k dosažení určených výkonu" (Bandura, 1986, p. 391).

Očekávání výsledku můžeme charakterizovat introspektivní otázkou "Dokážu to vykonat?" Podoba očekávání závisí na odhadu osoby, k jakému výsledku povede dané chování (Bandura, 1977, s. 193). Očekávání se manifestují otázkou: "Pokud to udělám, co se stane?"

Reprezentace cílů již tvoří rozhodnutí jednotlivců zapojit se do určité činnosti. Typická je pro ně otázka: "Co budu muset udělat, abych získal to, co chci?" (Bandura, 1986).

Z těchto tří determinant je to vnímaná vlastní účinnost, již Bandura považuje za nejvíce vlivného činitele, projevujícího se na chování, neboť většina lidí se nebude aktivitou zabývat a investovat do ní svou energii, pokud nemá dostatečnou důvěru ve svou vlastní schopnost tuto aktivitu úspěšně vykonávat.

Kay Bussey a Albert Bandura uskutečnili v roce 1999 výzkum, v němž využili základní předpoklady sociálně kognitivní teorie k vysvětlení rozdílů mezi pohlavími ve vzorcích chování, objevujících se při výběru akademického zaměření v oborech označovaných souhrnně jako "MST" - mathematics, science and technology, v překladu tedy matematika, a vědní a technické obory. Tento termín je ovšem v současné praxi zastaralý, mnohem častěji se setkáme s akronymem STEM, kde písmeno E značí "engineering", tedy inženýrství.

Bussey a Bandura se v tomto výzkumu soustředili specificky na rozdíly mezi muži a ženami v přesvědčení o vlastní účinnosti. Rozdíly ve vnímané osobní účinnosti v oblasti matematiky, jinými slovy důvěra v matematické schopnosti a dovednosti, je považována za klíčový motiv stojící za rozdíly v zastoupení pohlaví v technických oborech (Bussey & Bandura, 1999; Lent et al., 1994).

V souladu se sociálně kognitivní teorií vytváří jedinec vnímanou vlastní účinnost na základě informací ze čtyř zdrojů: výsledků vlastní činnosti, zástupných zkušeností, verbálním přesvědčením, a emočním vzrušením při různých aktivitách (Bandura, 1986).

Výsledky vlastních výkonů se týkají zkušeností s úspěchem nebo neúspěchem při plnění určitého úkolu spojeného s určitou činností - jako konkrétní příklad můžeme uvést řešení matematických problémů. Zástupné zkušenosti představují informace, získané z pozorování ostatních při provádění konkrétní činnosti. Slovní přesvědčení se týká přesvědčení o vlastních schopnostech prostřednictvím slovního přenosu, například prostřednictvím ústního hodnocení výkonu jedince od ostatních. Složka emocionálního vzrušení se týká procesu vytváření obrazu vlastních schopností prostřednictvím uvědomování si vlastního psychického, i fyziologického stavu - konkrétně můžeme uvést kdy jedinec řídí automobil, a pozoruje na sobě míru rozrušení, která může pramenit z nedostatku zkušeností.

Hlavním zjištěním výzkumů, využívajících sociálně kognitivní teorii k vysvětlení rozdílu v zastoupení mužů a žen v technických oborech je poznatek, že muži a ženy se liší v míře vnímané osobní účinnosti v oblasti matematiky, a jako důsledek této skutečnosti činí odlišné akademické, a tím pádem i obecné kariérní volby. Příčinou tohoto rozdílu ve vnímání self-efficacy mezi pohlavími jsou informace, kterým jsou zástupci obou pohlaví vystaveni, a to jak explicitně, tak i implicitně, během dospívání a prostřednictvím vzdělávání.

V praxi to tedy znamená, že ženy mají nižší míru důvěry ve své matematické schopnosti než muži, protože se během dospívání setkávají s menším množstvím možností a podnětů k jejich rozvoji, a též méně vzorů, které by je stimulovaly při výběru kariérní dráhy, směřující do oblasti STEM.

To se následně projevuje i v dlouhodobém odhodlání žen, které se rozhodnou tímto směrem v prvotní fázi vydat, vytrvat. Následkem toho stávající ženy-studentky opouštějí studia technických oborů dříve a častěji než jejich mužské protějšky a jejich matematické dovednosti zůstávají nerozvinuté. Protože se tento proces opakuje v průběhu času, během různých fází jejich vzdělávací dráhy, důvěra žen v jejich matematické schopnosti nadále klesá (Bussey & Bandura, 1999, Lent et al., 1994).

5.6 Teorie hodnoty očekávání

Teorie hodnoty očekávání Johna Williama Atkinsona z roku 1957, výrazně rozšířená v osmdesátých letech Jacquelyne Ecclesovou, je další z teorií vysvětlující faktory, které mohou stát za rozdílem v zastoupení mužů a žen v určitých oblastech lidské činnosti. (Wigfield, 1994).

Podle teorie očekávané hodnoty jsou hlavními determinanty kariérní volby jedince tyto následující myšlenkové konstrukty: očekávání úspěchu v různých činnostech, stejně jako vnímané osobní kompetence pro různé úkoly; vztah jednotlivých kariérních možností k krátkodobým a dlouhodobým cílům, základní osobní a společenské identitě, a taktéž jejich vztah k základním psychologickým potřebám jedince; jsou to též individuální kulturní schémata rolí, které souvisí s pohlavím, společenskou třídou, náboženskou a etnickou skupinou; a nakonec svou roli při rozhodování o volbě kariéry hrají též potenciální náklady investice do jedné činnosti na úkor jiné (Eccles, 2005, s. 12).

V tomto modelu Ecclesové mohou pouze první dva determinanty, očekávání úspěchu a subjektivní hodnota úkolů, přímo ovlivňovat akademické a profesní volby. Zbylé determinanty mají vliv pouze nepřímý.

Koncept prvního determinantu, tedy očekávání úspěchu, není nepodobný konceptu self efficacy Alberta Bandury, o kterém autor hovoří v předcházející kapitole.

Ecclesová ale původní Atkinsonův model rozšířila o pojem “subjektivní hodnota úkonu” (subjective task value). Tento termín se dá popsat jako souhrn motivačních sil, které umožňují jedinci odpovědět si na otázku “Chci se věnovat právě této činnosti a proč?” (Wigfield, Cambria, 2010).

Rozšířená teorie Ecclesové rozlišuje mezi subjektivními hodnotami, které mohou pracovní činnosti pro jedince nabývat, čtyři podkategorie: hodnotu dosažení cíle, zájem jedince o činnost, užitečnost činnosti a nakonec náklady, které musí jedinec obětovat.

Hodnota užitečnosti cíle roste, je-li jedinec schopen využít tento úspěch v budoucnu, při dalších aktivitách.

Zájem o činnost se vztahuje k požitku, který jedinec dostane z účasti na úkolu nebo činnosti, bez ohledu na dosažení cíle. Hodnota dosažení cíle se týká vztahu mezi úkolem a jeho smyslem pro identitu a self-koncept jedince. Hodnocení nákladnosti konkrétní volby probíhá zvážením předpokládaných nákladů, ale též zisků, alternativních možností volby, a to jak reálných, tak hypotetických, tedy bez předchozí zkušenosti s konkrétní volbou. (Eccles, 1984, 1994, 2005).

Podíváme-li se optikou teorie hodnoty očekávání na genderové rozdíly v kariérních volbách, uvidíme tyto rozdíly vysvětleny především jako důsledek různých hodnot, které muži a ženy přikládají jednotlivým možnostem, zejména pokud jde o jejich užitečnost, hodnoty dosaženého cíle, a náklady. Rozdílná subjektivní hodnota úkolů mezi pohlavími je pak výsledkem komplexní interakce mezi reprezentacemi krátkodobých i dlouhodobých cílů, genderovými a kulturními schémata, a samotnou genderovou identitou jedince (Eccles, 1984, 1994, 2005).

5.7 Teorie self-efficacy – vnímaná osobní účinnost

Mnoho výzkumů navazuje na Banduru a Busseyho při zkoumání rozdílů v zastoupení obou pohlaví v určitých odvětvích lidské činnosti, a své výzkumy koncipuje na základě sociální kognitivní teorie prvního z jmenovaných.

Tyto studie se zaměřují na již zmiňovanou oblast STEM, tedy vědy, techniky, inženýrství a matematiky, a na výukové instituce, které se zaměřují na výuku oborů, spadajících pod tento zastřešující pojem.

Výzkumy, zabývající se konceptem self efficacy, obecně odhalují, že se chlapci a dívky skutečně liší mírou vnímané osobní účinnosti - dívky vykazují nižší míru self efficacy než chlapci u činností, jež jsou společností vnímány jako typicky mužské (Singh, Allen, Scheckler, & Darlington, 2007). Výsledky také ukazují, že chlapci a dívky přisuzují svůj úspěch nebo selhání v matematice rozdílným příčinám. Zatímco dívky přisuzují svůj úspěch v matematice a příbuzných oborech z oblasti STEM častěji externím faktorům (například době učení a přípravy, štěstí, nebo sociální podpoře) než chlapci. Ti v průměru přičítají svůj úspěch v matematice a příbuzných disciplínách interním faktorům, jako je talent a nadání pro technické obory (Britner, 2008; Meece, Glienke, & Burg, 2006; Zeldin, Britner, & Pajares, 2008).

Z výsledků výzkumů též vyplývá, že genderové rozdíly v míře vnímané osobní účinnosti se stávají výraznějšími s narůstající úrovní vzdělání, konkrétně u studentů sekundárního a terciárního stupně vzdělávání, a výrazně méně jsou tyto rozdíly znatelné u studentů primární úrovně, tedy základních škol (Thomson, 2008).

Chlapci a dívky vykazují podobné úrovně důvěry ve své matematické schopnosti v době studia na základní škole, ale dívky začínají ztrácet sebedůvěru v této oblasti v období nástupu puberty a následnému přestupu do sekundárního stupně vzdělávání, která se projevuje ve volbě zaměření středních škol (Archer et al., 2010).

Ve studii Amandy Diekman a jejích kolegyně se mluví o vlivu shody sociálních rolí se společenskými očekáváními. Ženy mají podle Diekmanové větší tendence myslet na tzv. komunální cíle, jinými slovy takové cíle, které jsou prospěšné sociálnímu okolí jedince. Kariéra ve STEM oblastech ale v očích žen do této představy nezapadá, je považována za individualistickou. (Dalo by se polemizovat, zda nejde o jakési “znevážení” přínos STEM oblastí na celkový pokrok společnosti, jedná se ale asi především o rozdílnost v měřítku, v jakém je na přínos jednotlivých oborů nahlíženo - poznámka autora). Toto vnímání může být dalším dílčím faktorem, který ovlivňuje rozhodnutí žen budovat svou kariéru v jiných oblastech, než je STEM.

5.8 Vliv genderizace a genderových stereotypů na výběr profese

Výsledky mnoha studií z tohoto století poukazují na existenci vlivu genderových stereotypů ve vnímání jedince a v kultuře společnosti, v níž se nachází, jakožto jeden z faktorů ovlivňující pozdější volbu kariérní dráhy pro obě pohlaví.

Studie manželů Whiteových zkoumala, zda ve vědomí lidí existují genderové předsudky, týkající se některých konkrétních profesí, jinými slovy, zda-li jsou některé profese vnímány jako maskulinní a jiné jako feminní. Whiteovi zkoumali reakční časy pomocí testu IAT - *Implicit Associations Task*, (do češtiny se překládá jako *Test implicitních asociací*). Část testu zaměřená na zkouání genderových stereotypů vyhodnocuje reakční časy účastníků v úkolu kategorizace pojmů, a to i včetně pojmů z oblasti kariéry. Z výsledku testů vyplývá, že volba položky “inženýr” jako představitele mužské kategorie probíhala u respondentů výrazně rychleji, než u toho samého pojmu a jeho zařazení do ženské kategorie. To samé, ale v opačném směru, můžeme pozorovat u povolání učitele a jeho zařazení k ženské kategorii. (White & White, 2006).

V jiné studii, též zaměřené na zkoumání existence genderových stereotypů pro určitá zaměstnání, se tentokrát autoři zaměřili na žáky základní školy. Školákům obou pohlaví byl zadán úkol “nakreslit inženýra”. Ve většině případů se na výsledných kresbách objevil mužský inženýr. (Capobianco, Diefes-dux, Mena & Weller, 2011).

Ženy, které vykazují vnitřní shodu s typicky ženskou genderovou identitou, považují kariéru v matematice-využívajících profesích za méně žádoucí než muži, nebo i ženy s genderovou identitou, jež nevykazuje takovou kongruenci s genderovými stereotypy (Kiefer & Sekaquaptewa, 2006).

Bossonová (2004) si všimla efektu, který má výkon genderově-stereotypní profese na jedno z pohlaví, v tomto případě konkrétně péče o děti na muže. V jejím výzkumu podávali heterosexuální muži v kontrolní skupině horší pracovní výkony, když nemohli před začátkem experimentu uvést svou sexuální orientaci, než muži, kteří ji při vyplňování krátkého dotazníku uváděli. Bossonová se domnívá, že za tímto výsledkem stojí vnímaná hrozba mužů v první skupině, že správným vykonáváním typické ženské činnosti bude ohrožena jejich maskulinita, jedním z jejichž projevů je pro muže heterosexuální orientace. Pokud mohli muži svou heterosexuální orientaci explicitně uvést před začátkem činnosti, vliv této hrozby se snížil a neměl vliv na výkon (Bosson et al., 2004).

Ve studii z roku 2011 se výzkumníci Danielle Gaucher a Justin Friesen z University of Waterloo zabývali vlivem genderově zabarvených slov k pracovních inzerátech a popisech pracovních pozic na obě pohlaví a jejich rozhodnutí ucházet se o danou pozici. Došli ke zjištění, že dokonce i některé slova mají pro jedince silné genderové zabarvení a použití maskulinních slov jako např. “*vůdce, dominantní, soutěživost*” působí na ženy odrazujícím dojmem - tyto pozice jim připadaly méně lákavé (Gaucher, Friesen, 2011).

5.9 Za příčinou vzniku a udržování stereotypů

Kategorizace sociálních informací, založená na pohlaví, se v literatuře odborné i populární někdy nazývá termínem “genderizace”. Jedná se v podstatě o proces připisování genderově zabarvených vlastností objektům nebo činnostem. (Freeman, 2007).

Doktorka Sakalli-Ugurlu z Middle East Technical University v Ankaře se ve své práci z roku 2010 zabývala genderizací různých kategorií u tureckých vysokoškolských studentů a její dopadem na pravděpodobnost genderově atypické kariérní volby. Proces genderizace se dotýká mnoha kategorií lidské činnosti, od sportu přes gastronomii až po práci. Pokud dojde k takovému spojení představy konkrétního pracovního odvětví s jedním z pohlaví (např. armádní pozice pro muže a ošetrovatelství pro ženy), objevují se potom u jednotlivců pozitivní stereotypy vůči “genderově souladným” zástupcům takového zaměstnání (Sakalli-Uğurlu, 2010).

Jedním ze způsobů, jak se můžou tyto negativní vlivy projevit, je takzvaná hrozba konfirmace stereotypu. Claude Steele a Joshua Aronson ve své studii z roku 1995 původně zkoumali vliv negativních stereotypů na afro-amerických univerzitních studentech při vyplňování testu kognitivních schopností. Ve Spojených státech existuje stereotyp, že lidé tmavé pleti dosahují horších studijních výsledků, neboť mají vrozeně horší kognitivní schopnosti. Pro studenty tmavé pleti, kteří se účastnili studie, zde existovala jakási nevyřčená hrozba, že dojde ke konfirmaci negativního stereotypu o skupině, již jsou součástí (Steele & Aronson, 1995).

Z několika studií vyplývá, že přítomnost situačních podnětů, které připomenou jedinci jeho příslušnost k určité sociální skupině, k níž se mohou vázat určité stereotypy, se stává významným faktorem ovlivňujícím výkon jedince při různých aktivitách (Schmader, Johns & Forbes, 2008)

Ve studii Danaherové a Crandalla pracovali účastníci studie na matematické úloze. Pro ženy existuje stereotyp, že pro matematiku nemají vrozené předpoklady na stejné úrovni, jako muži. Zadáni pro kontrolní a pro experimentální skupinu účastníků se od sebe lišila pořadím, v jakém byla prezentována demografická část dotazníku, a to buďto před samotným testem, nebo až po něm. Ženy, které byly na svou příslušnost k ženskému pohlaví “upozorněny” již před testem, dosahovaly v testu horších výkonů než ženy v druhé skupině, které dostaly dotazník s demografickými údaji k vyplnění až po testu (Danaher & Crandall, 2008).

Koncept hrozby konfirmace stereotypu nám pomáhá pochopit mechanismus vytváření a udržování negativních stereotypů, které se ukazují být jedním z nejdůležitějších faktorů

ovlivňujících rozdílů v zastoupení pohlaví v silně genderově vyhraněných oblastech lidské činnosti.

Návrh výzkumného projektu

V této části bude představen návrh výzkumného projektu, týkající se příčin genderově netradičních kariérních voleb. V literárně přehledové části této práce jsou uvedena základní východiska pro tento návrh, který by, v případě realizace, mohl posloužit k hlubšímu porozumění dané problematice.

6.1 Východiska a cíle výzkumu

Z literárně přehledové části na téma faktorů, jež rozhodují o rozdílných kariérních volbách mužů a žen vyplynulo několik hlavních teorií. Jsou to především teorie vnímané osobní účinnosti, teorie vzorů, a významnou roli při tvorbě a udržování stereotypů hraje teorie hrozby potvrzení stereotypu.

Autorovi nicméně připadá zajímavý pohled do prožívání těch, kteří tuto volbu vykonávají - zvláště pak jedinci, kteří se rozhodli směřovat svou kariérní dráhu do oblastí, v nichž nejenže budou tvořit genderovou menšinu, ale které s sebou navíc nesou “stigma” genderizace a mohou představovat hrozbu pro jejich sebepojetí a genderovou roli.

Inspirací byl výzkum Hartonové a Lyonse (2003), který se vyjadřuje o psychologii jako o oboru, jenž je vnímán jako ženský, neboť vyžaduje empatii, což je, v souladu s genderovými stereotypy, především ženská vlastnost.

Kvalitativní výzkum umožní tento pohled, dále pak prozkoumá míru uvědomění si faktorů ovlivňujících rozhodnutí aktérů a případně může pomoci identifikovat problémy a obtíže, s nimiž se setkávají. Tato poslední část může připravit půdu pro navazující výzkum a následné učinění opatření, které zmírní nebo odstraní tyto možné obtíže, a tím přispějí k rovným příležitostem pro všechny členy společnosti, což je bezpochyby jeden z úkolů, s kterým se současná západní společnost musí popasovat.

6.2 Výzkumné otázky

Pro tento výzkum byly formulovány následující výzkumné otázky:

1. Co považují aktéři netradiční volby povolání za rozhodující faktor v jejich rozhodování?
2. Setkávají se s nějakými problémy (předsudky, překážkami) ze strany svého sociálního okolí?
3. Shodují se tyto vnímané fenomény s existující literaturou?

6.3 Metody

Pro získání odpovědí na zmíněné výzkumné otázky zvolil autor za nejvhodnější metodu osobního rozhovoru. Pro efektivitu tohoto rozhovoru je potřeba dbát na předem vytyčené výzkumné otázky, zároveň by ale přílišná strukturalizace rozhovoru mohla být překážkou v získání nových informací, které mohou být povahy velmi individuální. Tato úvaha autora vedla ke zvolení polostrukturovaného rozhovoru.

Hlavní otázky jsou pro výzkumníka i dotazovanou osobu tedy předem stanoveny, odpovědím je ale dán volný prostor. Pak bude záviset na úsudku a pohotovosti tazajícího, zda zareaguje na informace prezentované v odpovědi a rozhovor povede takovým směrem, který umožní získání hodnotných informací. Zároveň má hrubá struktura rozhovoru poskytnout tazajícímu jakési “vodítko”, kam rozhovor směřovat, aby se informace nestaly irelevantními pro tento výzkum.

Před začátkem samotného “těla” rozhovoru bude dotazovaným položen formou rozhovoru krátký seznam demografických otázek. Tyto otázky budou konkrétně zaměřeny na věk, vzdělávací instituci, místo bydliště, místo narození, a nejvyšší dosažené vzdělání. Otázka po pohlaví, která bývá často v demografických částech dotazníků a rozhovorů zahrnuta, zde není z důvodu cíleného výběru respondentů mužského pohlaví potřeba.

Po úvodní demografické části dojde na samotný rozhovor. Ten by se měl zaměřit na následující oblasti:

- aktuální studijní situace
- aspirace a profesní plán do budoucna
- faktory volby oboru
- vnímané překážky či úskalí

V přílohách k této práci se nachází konkrétní seznam otázek, z nichž se určitý počet z nich vždy týká konkrétní oblasti, zmíněné zde. V souladu s dříve deklarovanou strukturou rozhovoru jsou tyto otázky pouze primární. Sekundární otázky uvedeny nejsou, neboť jejich položení závisí na úvaze tazatele, aby byly položeny ve vhodné chvíli a měly tak větší šanci dostat se k relevantním informacím. Tazatel se též může doptávat z důvodu zpřesnění vlastního porozumění odpovědím, což následně usnadní práci i při vyhodnocování dat z rozhovorů.

6.4 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor budou tvořit muži - studenti psychologie. Předchozí zkušenost v délce alespoň dvou semestrů/jednoho akademického roku je podmínkou vybrání do účasti na výzkumu. Ze souboru potenciálních respondentů můžeme tedy vyřadit čerstvě přijaté studenty či studenty prvního ročníku bakalářského studia psychologie. Podmínkou účasti na výzkumu je tedy zahájení minimálně druhého ročníku bakalářského studia. Doba trvání zkušenosti se studiem je pro autora důležitá vzhledem k zaměření některých otázek, a též by měla teoreticky vést ke zvýšené schopnosti respondentů introspektivně zhodnotit svou zkušenost, bez zátěže přehnaných očekávání a možného zmatku, pramenícího z kontaktu s novým prostředím a zkušenostmi.

Očekávaný počet respondentů je stanoven na 10. Jedním z faktorů při výběru tohoto počtu je hypotetická jednoduchost získávání respondentů, neboť autor i cílová skupina jsou součástí do jisté míry provázané komunity, kde jsou zkušenost s účastí na výzkumech a reciproční altruismus mezi členy běžnou praxí. Tento počet dle názoru autora může zvýšit šance na postihnutí některých specifík, závisících na faktorech, které jsou zmíněny v diskuzi, a které mohou poskytnout vodítka pro budoucí výzkum. Vyšší počet respondentů by mohl být redundantní, pokud se budou některé vzorce v odpovědích objevovat i více účastníků. Rozšíření výzkumného souboru zůstává otevřenou možností, pokud autor usoudí, že další odpovědi mohou přinést nové, hodnotné informace.

V současné době operuje na území České republiky několik institucí, kde je možno studovat obor psychologie. Server www.vysokeskoly.cz uvádí 18 škol, kde psychologie tvoří v různé míře součást kurikula. Z tohoto seznamu vybírá autor pouze ty školy, které umožňují studium jednooborové psychologie. po zralé úvaze se autor rozhodl nezařadit obory

pedagogické psychologie, nabízené několika školami ze seznamu. Důvody pro toto rozhodnutí jsou uvedené v diskuzi.

- Univerzita Karlova v Praze, Filosofická fakulta, obor Psychologie
- Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, obor Psychologie,
- University of New York in Prague v Praze, obor Psychologie
- Vysoká škola psychosociálních studií v Praze, obor Psychologie
- Masarykova univerzita v Brně, Filozofická fakulta, obor Klinická psychologie, Obecná psychologie, Psychologie
- Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, obory Obecná psychologie, Psychologie, Sociální psychologie, Vývojová psychologie
- Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Pedagogická fakulta, obor Psychologie
- Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta, obory Klinická psychologie, Psychologie
- Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, obor Psychologie (jednooborová)

Podmínkou je tedy pouze studium jednooborové psychologie, případně zaměření studia na specifickou výseč tohoto oboru (jako je tomu například na Fakultě sociálních studií MU), nikoliv však studium v jednom konkrétním městě či na konkrétní univerzitě/fakultě. Motivace pro volbu konkrétního města nebo fakulty je vedlejším, pro účely studie irrelevantním faktorem. V odpovědích respondentů se ovšem může tento faktor objevit, může být již zmiňovaným vodítkem pro návazné výzkumy, viz diskuze.

6.5 Výběr respondentů

Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, získávání respondentů pro tuto studii by mohlo patřit mezi ta jednodušší. Jak ukazuje historie psychologie, studenti tohoto oboru jsou velmi často též probandy a respondenty mnoha experimentů a výzkumů obecně, neboť jsou snadno dosažitelní, a též bývají motivováni k účasti na těchto studiích (o konkrétní motivaci nechce autor spekulovat, pátrání po jejich zdrojích může být tématem jiné práce).

Z osobní zkušenosti autora pramení domněnka o výrazném nepoměru v zastoupení studentů mužského pohlaví v celkové množině studentů psychologie. Tuto domněnku lze doložit i fakticky - pokud budeme vycházet z údajů Českého statistického úřadu (Český

statistický úřad 2015, viz Přílohy), 31. 12. 2015 studovalo v České republice v oborech, pojmenovaných zastřešujícími termíny “Pedagogika, učitelství a soc. péče”, kam spadá i psychologie, 28 640 žen a 6 134 mužů. Z celkového počtu 34 774 studentů tedy muži tvořili přibližně 17,5%. Na jednu stranu tedy není základní soubor možných respondentů tak rozsáhlý, na stranu druhou umožňuje výzvu směrem k nim účinněji zaměřit (při vhodně zvolené formulaci žádosti lze snad i pracovat s pocitem výjimečnosti probandů - spekulace autora).

Samotné oslovení potenciálních respondentů s žádostí o účast na výzkumu proběhne za pomoci sociálních sítí - například na Facebooku existuje mnoho skupin, sdružujících studenty psychologie. Další možností jak zvýšit dosah žádosti, je poprosit vedení jednotlivých fakult/kateder o rozeslání žádosti přes fakultní e-mail. Autor může zvolit též přímé oslovení svých kontaktů, jež splňují stanovená kritéria. Takto oslovené studenty může požádat, zda by se na možnost účasti na výzkumu nezeptali svých kontaktů, tím pádem vytvořit „sněhovou kouli“. Je pravděpodobné, že se tato sněhová koule bude pohybovat převážně mezi pražskými studenty.

Žádost by měla být distribuována mezi studenty z celé republiky, ačkoliv je ale možné, že požadovaný počet respondentů lze získat v oblasti hlavního města, což by navíc kladlo nejmenší požadavky na technické zpracování - více v následující části “Sběr dat”.

6.6 Sběr dat

Zkontaktovaný zájemce o účast na výzkumu se s výzkumníkem domluví na místě a konkrétním čase setkání. Časový rozsah rozhovoru by se měl pohybovat mezi 40 -70 minutami. V ideálním případě by se jednalo o setkání osobní, z důvodu postihnutí nonverbálních prvků komunikace, které mohou umožnit tazateli přirozeně reagovat a klást vhodné otázky. Přesto je možnost realizovat rozhovor na dálku, za pomoci technologií, konkrétně programu Skype ve formě videohovoru.

V případě osobního setkání není požadavek na konkrétní místo, to ale musí splňovat určité požadavky – musí poskytovat klid, možnost nahlas hovořit, v místě by neměl být přebytek hluku z důvodu zvukového nahrávání. Tyto podmínky splňují například knihovny, prostory vysokých škol, či některé čajovny/kavárny a podobná restaurační zařízení.

Po příchodu na předem určené místo setkání se tazatel respondentovi představí, zhodnotí vhodnost prostředí a představí základní strukturu rozhovoru, ujistí respondenta o předpokládané časové dotaci.

Poté bude informován o zaznamenávání rozhovoru na nahrávací zařízení – k tomuto účelu poslouží mobilní telefon tazatele – a též s důvody pro toto nahrávání. V případě, že by respondent nesouhlasil se zvukovým nahráváním, mu bude nabídnuta alternativní možnost, kdy si tazatel bude dělat poznámky ručně na papír.

Respondent obdrží vtištěný formulář informovaného souhlasu, který mu garantuje anonymitu jeho odpovědí při dalším nakládání s údaji, a bude též ujistěn o možnosti z výzkumu kdykoliv v jeho průběhu odstoupit bez udání důvodu. V případě, že informovaný souhlas odmítne podepsat, nebude do výzkumu zařazen.

Po podepsání informovaného souhlasu a případném souhlasu s nahráváním zahájí tazatel toto nahrávání a přistoupí k demografickým otázkám. Po jejich zodpovězení budou následovat první otázky samotného rozhovoru. Tazatel může využít vtištěný list se strukturou otázek rozhovoru – ten by ale neměl být volně k dispozici respondentovi, aby jej zbytečně nerozptyloval od aktuálních otázek. Jak již bylo zmíněno, sekundární otázky jsou v režii tazatele dle aktuální situace.

Po zodpovězení všech otázek, respektive poslední z nich, je nahrávání přerušeno. Tazatel poděkuje respondentovi za účast a nabídne možnost zůstat v kontaktu, kvůli zaslání výstupů výzkumu e-mailem.

Setkání jsou realizována postupně se všemu zájemci.

6.7 Zpracování dat

Sesbíraná data, jež jsou vedená anonymně po celou dobu výzkumu, jsou shromážděna a elektronicky uložena bezpečným způsobem, ideálně na fyzickém disku počítače v zaheslované složce. Zvukové nahrávky jsou přepsány do textového formátu v podobě věrné původnímu materiálu, tedy bez úprav nebo cenzury.

S takto zpracovanými daty přechází výzkumník ke kvalitativní analýze textu.

Proběhne tedy proces kódování, specificky podle teorie Strausse a Corbinové „otevřené kódování“ (Hendl, 2016, str. 251), kdy výzkumník prochází text, zkoumá jednotlivá sdělení, a po úvaze jim přiřazuje kódy, v tomto případě slova nebo slovní spojení, která konkrétní jevy a témata v textu zobecní a umožní z nich vytvořit koncepty nebo obecnější kategorie.

V následujícím procesu, axiálním kódování, dojde ke sloučení podobných konceptů do kategorií, případně ke sloučení samotných kategorií do jednotného jevu, který by je charakterizoval. Takovýto jev, neboli fenomén, by se mohl objevit v jednotlivých tématických oblastech rozhovoru, jež byly nastíněny v jedné z předcházejících kapitol.

Nakonec proces selektivního kódování povede k odhalení vztahů mezi kategoriemi a jejich podkategoriemi, a stanovení kategorií hlavních.

Popsané kategorie a fenomény budou následně srovnány s existující literaturou, zabývající se tímto tématem, jež je uvedena v teoretické části této práce, s cílem zhodnotit shodu mezi teoriemi, a introspektivní zkušeností respondentů. V případě, že by k takovéto shodě nedošlo, může být tato skutečnost motivací k pokračování rešerše relevantních zdrojů, či příležitostí k vytvoření teorie nové - samozřejmě po důkladném zvážení a navazujících výzkumech.

Po procesu zpracování dat budou poznatky zapsány ve formě výzkumné zprávy, která bude v případě zájmu zaslána účastníkům studie, a může být publikována ve vhodných vědeckých periodikách se zaměřením na psychologie, pracovní psychologii, či genderovou problematiku.

Seznam vhodných periodik je pak možné získat skrze Portál elektronických zdrojů univerzity Karlovy (<http://pez.cuni.cz/prehled/zdroj.php?id=711&lang=cs>) nebo v databázi ERIH (<https://dbh.nsd.uib.no/publiseringskanaler/erihplus/index>) .

Diskuze

V návaznosti na návrh výzkumného projektu je namístě zamyslet se nad možnými riziky, nedostatky a budoucí návazností na tento projekt.

Cílem navrhovaného výzkumu je popis a identifikace subjektivně vnímaných faktorů, které hrají roli při volbě studia a potažmo kariéry v oboru, který je výrazně genderově stratifikován, u zástupců menšinového pohlaví. V konkrétní řeči se jedná o rozhodnutí mužů studovat psychologii.

V oblasti genderových studií panuje v současnosti trend zaměření se na odlišnou zkušenost a problémy žen, napříč oblastmi lidského života. Autor se nesnaží paušalizovat, výzkumy zaměřené na zkušenost mužů existují. Z údajů OECD (2016) nebo ČSÚ (2016) vyčteme převažující zastoupení žen v humanitních oborech, kam spadá i oblast gender studies.

Existuje zde možnost, že muži, jež učinili kariérní volbu ve prospěch psychologie se, přestože v menšině, nesetkávají s problémy a překážkami, ale naopak určitými výhodami. Pokud by se ukázalo, že tomu tak skutečně je, mohl by být výzkum “napaden” pro nízkou míru přínosu pro veřejnost. Autor věří, že praktické využití výsledků výzkumu ale není určujícím kritériem, jež by rozhodovalo o bytí a nebytí výzkumných otázek, a byla by podle něj škoda zaměřovat oblast studia na jednu oblast a současně opomíjet jinou.

Jak vyplývá v výzkumu Hartonové a Lyonse (2003), schopnost empatie tvoří v očích studentů základní předpoklad úspěchu v oboru psychologie. Schopnost empatie je stereotypně přisuzován především ženám, což ve výsledku dává psychologii “punc” ženského oboru. V souladu s teorií hrozby konfirmace stereotypu Steela a Aronsona (1995) tedy muži, kteří se rozhodnou pro tento obor, mohou vnímat ohrožení vlastní genderové role a maskulinity. Jejich rozhodnutí pro tuto “genderově-atypickou” volbu musí tedy zřejmě ovlivňovat faktor, který je motivuje natolik dostatečně, aby nepodlehli těmto genderovým prekonceptům ve vnímání oboru.

Zde vyvstává první důležitá otázka, a to jest otázka přítomnosti genderových stereotypů, spojených se studiem psychologie, v České republice. Nepochybně i zde existují genderové stereotypy, vázané na konkrétní profese; profese psychologa není tolik rozšířená, jako například

ve Spojených státech, odkud pochází většina relevantních výzkumů. Z výzkumu Lukšové (2012) či Dokoupila (2010, in Lukšová) vyplývá, že psychologie je v České republice málo propagována, lidé nemají zkušenost s profesí psychologa, a většina z nich se o oblast psychologie sama nezajímá.

V tuzemském prostředí tedy nemusí hrát genderově zabarvené vnímání oboru psychologie v rozhodování studentů významnou roli, protože takováto genderizace možná vůbec neproběhla z prostého důvodu, že se o psychologii obecně nemluví. Zjistit v populaci přítomnost genderových stereotypů, vztahujících se k povolání psychologa, by bylo možné např. za využití testu IAT - Implicit Associations Task, zmiňovaného v teoretické části této práce, jehož elektronická podoba navíc umožňuje administraci velkému počtu lidí v relativně krátkém čase.

Bylo by jistě zajímavé sledovat, jestli by se výsledky lišily na základě místa bydliště respondentů - tyto rozdíly se ostatně mohou projevit i odpovědích v kvalitativním výzkumu, navrženém v této práci. Rozdíly v povědomí, osobní zkušenosti nebo zájmu o obor psychologie se mohou lišit dle velikosti města, v němž respondenti žijí nebo žili. Tento rozdíl by mohl souviset s rozdílným životním stylem obyvatel velkých měst a venkova. Autor se nechce pouštět do spekulací, v jakých okolnostech se může zkušenost obyvatel odlišných částí republiky navzájem lišit, pouze bere v potaz možnost, že by se v získaných datech mohl rozdíl objevit. Poté by stála za zvážení například administrace dotazníku, který vytvořila Lukšová (2012), v různých regionech, a srovnávací analýza výsledků, která by pomohla rozhodnout, zda zde takový rozdíl skutečně existuje.

Podobně můžeme nahlédnout i na skutečnost, že se zájemci o výzkum mohou "rekruitovat" z rozličných institucí na území České republiky. Mohou existovat rozdíly mezi studentskou populací v jednotlivých městech či na jednotlivých fakultách, v atmosféře v těchto institucích, a s tím i spojenou odlišnou mírou existence stereotypů. Tyto rozdíly nebude výzkum schopen zaznamenat při počtu deseti respondentů. Řešením by mohl být standardizovaný dotazník, vycházející z výsledků tohoto výzkumu, který by se zaměřil právě na míru, do jaké se na jednotlivých školách vyskytují jevy, popsané v odpovědích respondentů.

Úskalím metody polostrukturovaného rozhovoru je potřebná míra znalosti tématu tazatelem, aby sekundární otázky byly relevantní a efektivní. To zároveň může tazatele svádět

k manipulaci s dotazovaným, formou sugestivních otázek, vedoucích k tazatelem očekávaným odpovědím. Řešením by byla pevnější struktura otázek, včetně sekundárních, což by ale mohlo vést ke zbytečnému zúžení témat v odpovědích respondenta. Pomoci by mohla kontrola objektivitv otázek další osobou s potřebnou znalostí výzkumné metodologie - například někdo z kolegů autora. Kolega/yně by dostali k dispozici nezkreslený přepis prvních dvou rozhovorů, zaměřili se na přítomnost případných sugestivních otázek, a tazatele na ně upozornili, aby se jim mohl v budoucích případech vyvarovat. Pokud by byla data získaná z prvních dvou rozhovorů znehodnocena sugestivitou odpovědí, byli by respondenti o této skutečnosti informováni. Poté by byly uskutečněny náhradní rozhovory s novými respondenty.

Zvolení studentů psychologie za respondenty s sebou nese potenciál, že tito studenti budou schopni introspektivně hovořit o svých zkušenostech a pocitech, neboť introspekce patří do základní intelektové výbavy aspirujícího psychologa. V případě opakování výzkumu s osobami s jiným pozadím by nemusely být odpovědi těchto respondentů, ve srovnání s touto „kontrolní“ skupinou, tak popisné. Pro efektivnější získání informací by pak možná bylo potřeba strukturu dotazníku upravit a formulaci otázek pozměnit.

Závěr

Bakalářská práce se pokusila poskytnout přehled některých teorií, které dávají do souvislosti motivační faktory vedoucí k volbě povolání s konceptem genderu. Nebylo v možnostech rozsahu bakalářské práce postihnout všechny faktory – to se týká hlavně faktorů biologických, jejichž uvedení by navíc nutilo k rozpracování tematiky kategorizace genderových teorií podle fenomenologické struktury. Práce se tedy zaměřila na teorie psychologické, popisující faktory, jež působí na vnímání a prožívání jednotlivců a ovlivňují jejich rozhodování v oblasti kariérní dráhy.

Práce nabízí rychlý úvod do problematiky genderu, letmý pohled na teorie kariéry, kterých existuje velké množství a pouhý jejich výčet a strukturalizace vydají na samostatnou publikaci (Patton, McMahon, 2015), proto se největší pozornost věnuje specifickým teoriím, jež berou v potaz koncept genderu jako jeden z rozhodujících faktorů, který stojí za rozdíly v kariérních volbách mužů a žen.

Vzhledem k současné popularitě tématu genderu a množství studií z této oblasti by bylo zajisté možné podívat se na problematiku genderu v oblasti práce a pracovního trhu z mnoha úhlů, a zároveň postihnout více vrstev tématu, bude-li k tomu poskytnut dostatečný prostor. Toto téma zůstává nejen nevyčerpané, ale dá se očekávat příbytek nových výzkumů v průběhu času, čímž nabízí autorovi možnost pustit se do návazného bádání, například v rámci diplomové práce.

Rovnost příležitostí a svoboda volby patří mezi nejdůležitější výsady obyvatel západních, rozvinutých společností, mezi něž Česká republika nepochybně patří. Těchto výsad bychom však nemohli požívat bez konstatní snahy o jejich dodržování.

Dle autora by bylo nesmyslné nařizovat, za využití kvót a vládních nařízení, rovnoměrnou distribuci lidí na základě kritérií, jako je pohlaví, do oblastí vzdělání a pracovního trhu, v nichž existují výrazné rozdíly v zastoupení obou pohlaví. Důležité ale je, aby měli všichni stejnou příležitost se v tom či onom odvětví realizovat. Pokud zde existují překážky, které mohou tyto příležitosti omezovat a znesnadňovat, pak jejich identifikace může být prvním důležitým krokem na cestě k jejich odstranění.

Seznam použité literatury

- Arecchi, F.T. (1989). Hard and Soft Science. Dostupné z <http://www.inoa.it/~arecchi/SezA/fis366.pdf> [Cit. 2017-2-4].
- Archer, L., Dewitt, J., Osborne, J., Dillon, J., Willis, B., & Wong, B. (2010). “Doing” science versus “being” a scientist: Examining 10/11-year-old schoolchildren’s constructions of science through the lens of identity. *Science Education*, 94, 617–639.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., Lawrence, B.S. (1989). *Handbook of career theory*; Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Baram-Tsabari, A., Sethi, R., Bry, L., & Yarden, A. (2006). Using questions sent to an Ask-A-Scientist site to identify children’s interests in science. *Science Education*, 90, 1050–1072.
- Baram-Tsabari, A., & Yarden, A. (2008). Girls’ biology, boys’ physics: Evidence from free-choice science learning settings. *Research in Science & Technological Education*, 26, 75 –92.
- Baram-Tsabari, A., Sethi, R.J., Bry, L., & Yarden, A. (2009). Asking scientists: A decade of questions analyzed by age, gender, and country. *Science Education*, 93, 131–160.
- Baram-Tsabari, A., & Yarden, A. (2011). Quantifying the gender gap in science interests. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 9, 523–550.
- Bělohávek, F. (1996). *Organizační chování: jak se každý den chovají spolupracovníci, nadřízení, podřízení, obchodní partneři či zákazníci*. Olomouc: Rubico.
- Betz, N.E. (1994). *Career counseling for women in sciences and engineering*. In Patton, W., McMahon, M. (2015) Kariérový rozvoj a systémová teorie. Centrum Euroguidance, Praha.
- Betz, N. (2005). *Women’s career development* (253 – 277). In Patton, W., McMahon, M. (2015) Kariérový rozvoj a systémová teorie. Centrum Euroguidance, Praha.
- Blackhurst, A. E., & Auger, R.W. (2008). Precursors to the gender gap in college enrollment: Children’s aspirations and expectations for their futures. *Professional School Counseling*, 11, 3.
- Blanchard, C. A., Lichtenberg, J. (2003). Compromise in career decision making: A test of Gottfredson’s theory. *Journal of Vocational behavior* 62(2):250-271, April 2003.
- Blau, F. D., Brinton, M. C., & Grusky, D. (2008). *The declining significance of gender* (s. 265–287). New York, NY: Russell Sage Foundation.

Bosson, J. K., Haymovitz, E. L., & Pinel, E. C. (2004). When saying and doing diverge: The effects of stereotype threat on self-reported versus non-verbal anxiety. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 247-255.

Britner, S. L. (2008). Motivation in high school science students: A comparison of gender differences in life, physical, and earth science classes. *Journal of Research in Science Teaching*, 45, 955-970.

Brown, D., Brooks, L. (1990). *Introduction to career development*. Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Bussey, K., & Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological Review*, 106, 676-713.

Canadian Pediatric Society (2003). *Age limits and adolescents*, 2003 Nov; 8(9), 577-8. Dostupné z <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2794325/>> [Cit. 2017-24-3].

Capobianco, B. M., Diefes-dux, H. A., Mena, I., & Weller, J. (2011). What is an engineer? Implications of elementary school student conceptions for engineering education. *Journal of Engineering Education*, 100, 304-328.

Český statistický úřad. (2016). *Zaostřeno na ženy a muže*. Dostupné z <<https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelani-73ahyrt9w2>> [Cit. 2017-18-6].

Danaher, K., & Crandall, C. S. (2008). Stereotype threat in applied settings re-examined. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 1639-1655.

Diekman, A. B., Brown, E. R., Johnston, A. M., & Clark, E. K. (2010). Seeking congruity between goals and roles a new look at why women opt out of science, technology, engineering, and mathematics careers. *Psychological Science*, 21, 1051-1057.

Dokoupil, O. (2010). *Jak středoškolák vnímá psychologa?* in Lukšová, M. (2012). *Povědomí české veřejnosti o profesi psychologa*. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Pedagogická fakulta. Katedra pedagogiky a psychologie.

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Eagly, A. H., Mladinic, A., & Otto, S. (1991). Are women evaluated more favorably than men? An analysis of attitudes, beliefs, and emotions. *Psychology of Women Quarterly*, 15, 203-216.

Eccles, J. S. (1984). *Sex differences in mathematics participation*. In Watt, H. M. G. (2005) *Explaining gendered math enrollments for NSW Australian secondary school students*. New directions for child and adolescent development, No. 110, 15-29.

Eccles, J. S. (1994). Understanding women's educational and occupational choices. *Psychology of Women Quarterly*, 18, 585-609.

- Eccles, J. S. (2005). Studying gender and ethnic differences in participation in math, physical science, and information technology. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 2005 (110), 7–14.
- Fassinger, R. E. (2004). Theoretical issues in the study of women's career development: Building bridges in a brave new world. *Women's Career Development* (Chapter 4); p. 85 – 123.
- Feldman, J. M. (1981). Beyond attribution theory: Cognitive processes in performance appraisal. *Journal of Applied Psychology*, 66, 127–148.
- Francis, B. (2002). 'Is the future really female? The impact and implications of gender for 14-16 year olds' career choices', *Journal of Education and Work*, 15: 75-87.
- Franken, M.W. (1983). Sex roles expectations in children's vocational aspirations and perceptions of occupations. *Psychology of Women Quarterly*, 8(1), 59-68.
- Freeman, N. (2007). Preschoolers' Perceptions of Gender Appropriate Toys and their Parents' Beliefs About Genderized Behaviors: Miscommunication, Mixed Messages, or Hidden Truths? *Early Childhood Education Journal*, Vol. 34, No. 5.
- Furnham, A., Reeves, E., & Budhani, S. (2002). Parents think their sons are brighter than their daughters: Sex differences in parental self-estimations and estimations of their children's multiple intelligences. *The Journal of Genetic Psychology*, 163, 24.
- Gaudet, J. A., & Savoie, I. (2007). Gender stereotypes and the role played by guidance counselors in accompanying girls in a atypical career choices. *The International Journal of Diversity in Organizations and Nations* 7(3). Dostupné z <<http://www.Diversity-Journal.com>>. [Cit. 2017-5-4].
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*. Advance online publication.
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2006). High school students' career decision-making process: A longitudinal study of one choice. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 189–204.
- Gibson, D. E. (2004). Role models in career development: New directions for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 134-156.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A development theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 160 - 169.
- Gottfredson., L. S. (2005). *Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling*. In S. D. Brown & R.W. Lent (Eds.) *Career development and counseling* (p 71 – 99). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Grusec, J.E. & Hastings, P.D. (2015). Handbook of socialization: *Theory and research* (pp. 561–587). New York, NY: Guilford.

- Haig, D. (2003). The inexorable rise of gender and the decline of sex: Social change in academic titles, 1945-2001. *Archives of sexual behavior*, 4/2004, Vol 33, No. 2, 87-96.
- Hartl, P., Hartlová, H. (2015). *Psychologický slovník*. Portál. Praha.
- Harper, D. *Online Etymology Dictionary* dostupné z < <http://www.etymonline.com/>>. [Cit. 2017-17-3].
- Harton, H. C., & Lyons, P. C. (2003). Gender, Empathy, and the Choice of the Psychology Major. *Teaching of psychology*, Vol 30, No. 1.
- Healy, C. C., & Reilly, K. C. (1989). Career needs of community college students: Implications for services and theory. *Journal of College Student Development*, 30, 541–545.
- Heilman, M. E. (2001). Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. *Journal of Social Issues*, Vol. 57, No. 4, 2001, pp. 657–674.
- Helwig, A. A. (2004). A ten-year longitudinal study of career development of students: Summary findings. *Journal of Counseling and Development*, 82, 49-57.
- Henderson, S., Hesketh, B., & Tuffin (1988). A test of Gottfredson's theory of circumscription. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 37-48.
- Hendl, J. (2016). *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 4. vyd. Praha : Portál.
- Herbert, J., & Stipek, D. (2005). The emergence of gender differences in children's perceptions of their academic competence. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 26, 276–295.
- Herr, E. L.; Cramer, S. H. (1996). *Career Guidance and Counseling Through the Life Span*. New York, Longman.
- Holland, L.J. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*, s. 23. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.
- Holland, J. L., and Gottfredson, G. D. (1975). Predictive value of psychological meaning of vocational aspirations. *Journal of Vocational Behavior*, 6, 349-363.
- Holland, J.L., Daiger, D.C., & Power, P.G. (1980a). My vocational situation: Description of an experimental diagnostic form for the selection of vocational assistance. *Counseling Psychologists Press, Inc.*: Palo Alto, CA.
- Holland, J.L., Daiger, D.C., & Power, P.G. (1980b). Some diagnostic scales for research in decision-making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 (6), 1191-1200.
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- Jacobs, J. E., Chin, C. S., & Bleeker, M. M. (2006). Enduring links: Parents' expectations and their young adult children's gender-typed occupational choices. *Educational Research and Evaluation*, 12, 395–407.
- Kessels, U. (2005). Fitting into the stereotype: How gender-stereotyped perceptions of prototypic peers relate to liking for school subjects. *European Journal of Psychology of Education*, 20, 309–323.
- Kiefer, A. K., & Sekaquaptewa, D. (2006). Implicit stereotypes and women's math performance: How implicit . . . , *Journal of Experimental Social Psychology*.
- Lapan, R.T., & Jingeleski, J. (1992). Circumscribing vocational aspirations in junior high school. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 81-90.
- Leeper, C., & Friedman, C. K. (2007). *The socialization of gender*. In J. E. Grusec & P. D. Hastings (Eds.), *Handbook of socialization: Theory and research* (pp. 561–587). New York, NY: Guilford.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1987). Social cognitive career theory. Dostupné z <<http://www.istheory.yorko.ca/socialcognitivetheory.htm>>, [Cit. 2017-27-4].
- Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 45, No. 1, 79-122.
- Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 47, No. 1, 36-49.
- Linhart, J., Petrussek, M., Vodáková, A., Maříková, H. (1996). *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum.
- Lucas, E.B., Gysbers, N.C., Buescher, K.L., Heppner, P.P. (1988). My vocational situation: Normative, psychometric and comparative data. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 20(4), 163-170.
- Lukšová, M. (2012). *Povědomí české veřejnosti o profesi psychologa*. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Pedagogická fakulta. Katedra pedagogiky a psychologie.
- Money, J. (1972). *Man & woman, boy & girl: Gender identity from conception to maturity*, Johns Hopkins University Press, Baltimore.
- Nagy, G., Trautwein, U., Baumert, J., Köller, O., & Garrett, J. (2006). Gender and course selection in upper secondary education: Effects of academic self-concept and intrinsic value. *Educational Research and Evaluation*, 12, 323–345.

Nicholson, N., & West, M.. (1989) *Transition, work histories and careers*. In Patton, W., McMahon, M. (2015) *Kariérový rozvoj a systémová teorie*. Centrum Euroguidance, Praha.

Nicolaidou, M., Philippou, G. (2003). *Attitudes towards mathematics, self-efficacy and achievement in problem solving*. Dostupné z <http://www.dm.unipi.it/~didattica/CERME3/proceedings/Groups/TG2/TG2_nicolaidou_cerme3.pdf> [Cit. 2017-7-5].

OECD (2011) *Distribution of graduates and entrants by Field*. Dostupné z <<http://stats.oecd.org//Index.aspx?QueryId=70547>>, [Cit. 2017-19-6].

OECD, *Education at Glance* (2016). Dostupné z <http://www.oecd-ilibrary.org/education/data/oecd-education-statistics_edu-data-en> [Cit. 2017-18-3].

Parsons, F. (1906) *Choosing a vocation*. Dostupné z <<https://archive.org/details/choosingavocati00parsgoog>>, [Cit. 2017-6-3].

Patton, W., & McMahon, M. (2015). *Kariérový rozvoj a systémová teorie*. Centrum Euroguidance, Praha.

Peterson, T., & Morgen, L.A., - *Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex segregation and the Gender wage gap*, dostupné z <<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=964dae5b-22be-4bae-ad1f-67bd402f328f%40sessionmgr103&vid=14&hid=117>> [Cit. 2017-1-4].

Pilinová, L. (2007). *Sociologické a psychologické příčiny nepoměrného zastoupení žen v řídicích funkcích*. Diplomová práce, Univerzita Karlova, Filosofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení.

Přehled vysokých škol nabízejících studium psychologie a psychoterapie, dostupné online <<http://www.vysokeskoly.cz/v/humanitni-a-spolecenske-vedy/psychologie-a-psychoterapie/>> [Cit. 2017-14-7].

Quinby J.L., & DeSantos, A.M. (2006). The influence of role models on women's career choices. *The Career Development Quarterly*, 54, 297-306.

Rejzek, J. (2001). *Český etymologický slovník*, Leda.

Richardson, M.S. (2000). *A new perspective for counsellors: From career ideologies to empowerment through work and relationship practice*. In Patton, W., McMahon, M. (2015) *Kariérový rozvoj a systémová teorie*. Centrum Euroguidance, Praha.

Ridgeway, C. L. (2006). *Gender as an organizing force in social relations: Implications for the future of inequality*. In F. D. Blau, M. C. Brinton, & D. Grusky (Eds.), *The declining significance of gender* (pp. 265–287). New York, NY: Russell Sage Foundation.

Sakalli-Uğurlu, N. (2010). Ambivalent sexism, gender, and major as predictors of Turkish college students' attitudes toward women and men's atypical educational choices. *Sex Role*, 62, 427-437.

- Schmader, T., Johns, M., & Forbes, C. (2008). An integrated process model of stereotype threat effects on performance. *Psychological Review*, 115, 336-356.
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A National Vocational Guidance Association Perspective, *The Career Development Quarterly*.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying Career Development Theory to Counseling*. (4th Ed.). Belmont, CA: Thomson / Brooks / Cole: United States.
- Sharf, R.S. (2002). *Applying career development theory to counseling* (3rd Ed). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Silverman, S., & Pritchard, A. (1993). *Guidance, gender equity, and technology education*. Connecticut State Department of Education: Hartford: CT.
- Singh, K., Allen, K. R., Scheckler, R., & Darlington, L. (2007). Women in computer-related majors: A critical synthesis of research and theory from 1994 to 2005. *Review of Educational Research*, 77, 500–533.
- Sjaastad, J. (2012). Sources of inspiration: The role of significant persons in young people's choice of science in higher education. *International Journal of Science Education*, 34, 1615–1636.
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 797-811.
- Super, D. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper Press.
- Super, D. (1980). A life span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behaviour*, 16, 282-298.
- Super, D. (1990). A life span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., p. 197-261).
- Super, D. (1994). The Career of a Planful Explorer. *The Career Development Quarterly*, Vol 43, Issue 1, 4-24.
- Thomson, S. (2008). Examining the evidence from TIMSS: Gender differences in Year 8 science achievement in Australia. *Studies In Educational Evaluation*, 34, 73 – 81.
- Watt, H. M. G. (2005). Explaining gendered math enrollments for NSW Australian secondary school students. *New directions for child and adolescent development*, No. 110, 15-29.
- West, C., Zimmerman, D. H. (1978). Doing gender. *Gender & Society*. Vol. 1, No. 2, 125-151.
- White, K. M., & Ouellette, P. L. (1980). Occupational children's projections for self and opposite sex. *Journal of Genetic Psychology*, 136(1), 37-44.

White, M. J., & White., G. B. (2006). Implicit and explicit occupational gender stereotypes. *Sex Roles*, 55, 259-266.

Wigfield, A. (1994). Expectancy-Value Theory of Achievement Motivation: A Developmental Perspective. *Educational psychology review*, Vol. 6, No. 1.

Wigfield. A., Cambria. J. (2010). Student's achievement values, goal orientations, and interest: Definitions, development, and relations to achievement outcomes. 30, 1-35.

Zeldin, A. L., Britner, S. L., & Pajares, F. (2008). A comparative study of the self-efficacy beliefs of successful men and women in mathematics, science, and technology careers. *Journal of Research in Science Teaching*, 45, 1036–1058.

Přílohy

Příloha 1 – Otázky polostrukturovaného dotazníku