

MASARYKOVA UNIVERZITA
FILOZOFICKÁ FAKULTA
Psychologický ústav



Eva Kašpárková

**Genderové kategorie a jejich souvislost
s osobnostními charakteristikami: analýza fiktivní
žádosti o zaměstnání**

MAGISTERSKÁ DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí práce: doc. PhDr. Jana Marie Havigerová, Ph.D.

Brno 2018

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Genderové kategorie a jejich souvislost s osobnostními charakteristikami: analýza fiktivní žádosti o zaměstnání“ zpracovala sama a uvedla v ní veškerou literaturu a prameny, ze kterých jsem při její tvorbě vycházela.

Eva Kašpárková

Na tomto místě bych ráda poděkovala všem, kteří mi byli během psaní diplomové práce oporou. Především doc. PhDr. Janě Marii Havigerové, Ph.D. za vedení diplomové práce, cenné a inspirativní rady, které mi během psaní poskytovala, a taktéž za neutuchající elán, který mi byl silným zdrojem motivace. Velké díky také patří týmu výzkumného projektu Komputační psycholingvistické analýzy českého textu za poskytnutá data, ze kterých v práci čerpám. V neposlední řadě bych také ráda poděkovala své rodině a blízkým za jejich podporu a trpělivost.

Obsah

1	Úvod	6
2	Gender	8
2.1	Gender – vymezení pojmu	8
2.2	Genderová role	9
2.3	Genderová identita	10
2.4	Vývoj genderové identity	11
2.4.1	Identifikační teorie	11
2.4.2	Teorie sociálního učení	12
2.4.3	Kognitivně – vývojová teorie	13
2.4.4	Teorie genderového schématu S. Bemové.....	13
2.5	Genderové stereotypy.....	14
3	Feminita a maskulinita	18
3.1	Přístupy měření	19
3.2	Obsah genderových kategorií.....	21
3.3	Maskulinita a feminita v souvislostech	23
4	Pětifaktorový model osobnosti	26
4.1	Rysový přístup ke zkoumání osobnosti.....	26
4.2	Pětifaktorový model osobnosti.....	26
4.2.1	Neuroticismus	28
4.2.2	Extraverze	28
4.2.3	Otevřenost vůči zkušenosti	28
4.2.4	Přívětivost	29
4.2.5	Svědomitost	29
4.3	Pohlaví a Big Five	30
4.4	Genderové stereotypy a Big Five.....	32
4.5	Maskulinita, feminita a Big Five.....	33

5	Zaměstnání	35
5.1	Dělení genderové segregace.....	36
5.1.1	Vertikální segregace	36
5.1.2	Horizontální segregace	37
5.2	Rozlišení integrovaného a segregovaného zaměstnání	38
5.3	Příčiny genderové segregace – teorie.....	38
5.3.1	Neoklasické teorie.....	39
5.3.2	Institucionální teorie	39
5.3.3	Feministické a genderové teorie	40
6	Výzkumný projekt	41
6.1	Výzkumný cíl	41
6.2	Výzkumné otázky.....	41
6.3	Metoda výzkumu.....	42
6.3.1	Výzkumný design	42
6.3.2	Výzkumný soubor	42
6.3.3	Proces sběru dat	43
6.3.4	Metoda sběru dat.....	43
6.3.5	Způsob zpracování dat	44
7	Výsledky.....	51
7.1	Genderové kategorie v oblasti zaměstnání a sebepopisu	51
7.2	Vztah mezi kategorií zaměstnání a sebepopisu.....	55
7.3	Souvislost genderových kategorií, pohlaví a osobnostních charakteristik.....	57
8	Diskuze	69
9	Limity	74
10	Závěr	75
11	Použitá literatura	76

1 Úvod

Genderová problematika je velmi často diskutovaným tématem a je součástí mnoha studií. Gender jako konstrukt je všeobklopující, ovlivňuje nás na mnoha úrovních, ať už na rovině individuální ve smyslu vlastní identity a vnímání sebe sama, na rovině společenské ve smyslu vymezování interakcí a neméně také na rovině institucionální projevující se způsobem organizace společnosti v její širší rovině (Kimmel, 2000). Toto genderové působení má svůj význam, neboť nám svět zpřehledňuje a dodává pocit jistoty. Na druhou stranu je to často za cenu jistého zkreslení, které následně může bránit individuální rozvoji, které není s tímto vymezením v souladu (Janošová, 2008). S tím souvisí také normativní charakter genderových rolí a stereotypů, který se snaží svým způsobem jedince formovat a může tak bránit jejich individuálnímu rozvoji (Kiczková, 2001). Smysl zabývat se touto problematikou poté spatřuji především v tom, že toto genderové působení na náš život si často vůbec neuvědomujeme, považujeme jej za něco přirozeného, sobě vlastního a nevnímáme tak jeho někdy omezující vliv. Je proto dobré o dané věci hovořit, abychom si ji více uvědomovali a měli pak větší možnost volby své vlastní životní dráhy. Konkrétně zabývat se situací na pracovním trhu považuji za obzvláště přínosné, neboť zde je vliv genderových stereotypů stále velmi silný, projevující se například silnou genderovou segregací pracovního trhu a také jistou formou diskriminace například ve formě nižšího mzdového ohodnocení žen za stejný typ práce.

V práci propojujeme genderovou tematiku s osobnostními rysy podle pětifaktorového modelu osobnosti. Tento přístup ke zkoumání rysů je dnes již převažující a hojně využívaný. Propojení s genderovými kategoriemi však není obvyklé, bývá propojen spíše s pohlavím či jinými charakteristikami jako je věk či národnost.

Cílem této práce je zmapovat výskyt genderových kategorií v oblasti zaměstnání a osobnostních charakteristik, zajímá nás, zda budou jedinci volit genderově vyhraněná zaměstnání a zda se budou popisovat genderově typickými charakteristikami. Následně budeme tyto kategorie propojovat s osobnostními rysy podle pětifaktorového modelu osobnosti. Zajímá nás, zda se v rámci těchto rysů budou respondenti mezi sebou lišit na základě pohlaví, genderových kategorií a zda také nalezneme efekt interakce těchto dvou kategorií. Genderové kategorie vytvoříme na základě obsahové analýzy fiktivních motivačních dopisů, z nichž vyčleníme pozice, na které se jedinci hlásí a taktéž

charakteristiky, kterými se prezentují. Vzniknou nám tak dvě genderové kategorie v oblasti zaměstnání a sebedopisných charakteristik, které následně srovnáme s výsledky dotazníku BFI-44.

2 Gender

2.1 Gender – vymezení pojmu

Ústředním pojmem této práce je termín gender. Jeho doslovným překladem do češtiny je termín rod, v této práci však budu užívat jen pojmu gender, neboť u nás bývá termín rod silně spjat s rodem gramatickým (Čermáková & Havelková, 1995).

Gender začal být zkoumán až v minulém století, do popředí česko-slovenského výzkumu se dostal až v devadesátých letech minulého století. Jeho rozvoj souvisel s aktivací ženského hnutí, které poukazovalo na nerovnost mezi muži a ženami. Také však s rozvojem společenskovedních disciplín.

Gender je základním konceptem sociálního konstruktivismu, který vychází z předpokladu, že ženami a muži se nerodíme, ale stáváme se jimi v průběhu socializace. V opozici k tomuto přístupu stojí biologický determinismus, který vnímá genderové rozdíly jako biologicky dané a vzniklou nerovnost mezi muži a ženami jako něco přirozeného (Pavlík, 2007).

V souvislosti s tím je třeba rozlišovat mezi pohlavím a genderem. Pohlaví se pojí s biologickými odlišnostmi mezi muži a ženami. Rozlišujeme ženské a mužské pohlaví, které je určeno fyziologickými podmínkami, jako jsou chromozomy, vnější a vnitřní genitálie, gonády, hormonální stav a druhotné pohlavní znaky. Podle Dr. Roberta Stollera je pohlaví každého jednotlivce dáno algebraickou sumou těchto vlastností a většina lidí se řadí k jedné z těchto dvou kategorií. (Oakley, 2000). Biologické pohlaví můžeme definovat na několika úrovních, nejběžněji užívané je chromozomální, hormonální, gonádní a genitální (Janošová, 2008).

Avšak Pavlík (2007) vymezuje termín pohlaví také jako sociální konstrukt. V tomto vymezení nejde o pasivní odkazování na existující biologické odlišnosti, ale o vytváření pohlavních rozdílů. Argumentuje například existencí tzv. pohlavních hormonů, které se vyskytují u obou pohlaví v různé míře.

Oproti tomu pojem gender vychází z odlišností v oblasti kulturních a sociálních vzorců chování. Někdy se pojem gender označuje jako sociální pohlaví (Janošová, 2008). Je dán sociální situací, je viditelný, projevuje se v chování, oblékání, způsobu řeči a jednotlivých vlastnostech. Na rozdíl od pohlaví je gender stále vidět. (Oakley, 2000).

Tomuto pojmu byly napříč historickým a kulturním kontextem přiřazovány rozdílné významy. Zajímavou sondou do kulturně odlišného prostředí přinesla studie Margaret Meadové, která zkoumala tři kmeny z Nové Guineji. Zjistila tak například, že v kmenu Čambuli jsou sice muži a ženy silně genderově vymezení, avšak opačně k našemu genderovému pojetí. Muži jsou zde vnímáni jako ti pečující o druhé, starající se o vlastní vzhled, půvabní, koketní a sexuálně zdrženliví. Ženy jsou oproti tomu dominantní, energické, ekonomicky a obchodně angažované (Mead, 2010).

V naší kultuře rozlišujeme gendery dva – maskulinní a feminní, jiné kultury však mají i tři gendery, teoreticky jich tak může být i nekonečně mnoho. (Fafejta, 2004).

Gender je velmi komplexní jev a prostupuje celou společnost na třech úrovních: individuální, interakční a instituční. Na úrovni individuální se jedinci vnímají jako muži či ženy a na základě toho vzniká jejich genderová identita. Prostřednictvím socializace a kulturního tlaku pak často ženy přejímají typicky feminní charakteristiky a muži typicky maskulinní charakteristiky. Důležité je upozornit, že si často tento společenský tlak neuvědomují a přijetí těchto charakteristik vnímají jako něco přirozeného. Na úrovni interakční se jedná o vztahy mezi lidmi, které jsou ve většině případů jasně genderově vymezené. Na instituční úrovni strukturuje gender společenské instituce. To se projevuje například v rodinách, ve škole či na pracovním trhu (Kimmel, 2000). V této práci pojímáme gender především na úrovni individuální, kterou představují charakteristiky, kterými se jedinci popisují, a také na úrovni instituční, neboť feminitu a maskulinitu vymezujeme také na základě preferovaného zaměstnání.

Termín gender je tedy pro cíle této práce stěžejní, neboť maskulinita a feminita, které jsou jádrem naší studie, jsou základními kategoriemi tohoto konceptu. Taktéž rozlišení pohlaví a genderu je pro tuto práci klíčové, v práci tyto pojmy striktně rozlišujeme, neboť nás zajímá právě vliv těchto faktorů a jejich případná interakce na osobnostní charakteristiky.

2.2 Genderová role

Ve slovníku je role definována jako „předpokládaný způsob chování jedince v určité sociální situaci, kterou je dána konkrétní společenská norma“ (Hartl & Hartlová, 2015).

Karsten (2006, str. 63) definuje roli jako *soubor směrnic, předpisů a pravidel chování určujících pohlavně specifické chování osobnosti*.

Genderová role představuje projevy a zájmy, které jsou typické pro muže a ženy. Jedná se o vnější vyjádření genderové identity. Na rozdíl od genderové identity však genderové role nevyjadřuje jen to, kým se jedince cítí být, ale také to, jak chce být druhými vnímán.

S genderovou rolí je ve společnosti spojen tlak na její dodržování a možné sankce. Projevy genderové role potom nemusí vyplývat jen z prožívání sebe sama jako muže či ženy, ale může vypovídat i o míře konformity jedince s jeho prostředím.

Genderová role většinou bývá v souladu s naší pohlavní příslušností. Nemusí tomu tak ale být vždy. V anglickém jazyce vznikly termíny označující děti, v jejichž chování převažují znaky typické pro opačné pohlaví. Chlapci s převážně dívčími projevy se označují jako „sissy boys“, dívky projevující se spíše maskulinně jako „tomboys“ (Janošová, 2008).

2.3 Genderová identita

Identita představuje to, kým nebo čím jsme. Tvoří ji takové vlastnosti, které kdyby se změnily, osoba přestane být sama sebou. Bačová připojuje k identitě charakteristiky, jako jsou autenticita, integrita, kontinuita, relativní stejnost v čase, sebedefinování, definování jinými, odlišnost od jiných, uvědomění si odlišnosti a afiliaci s lidskými společenstvími (Bačová, 2008).

Genderová identita představuje genderové atributy, které osoba vnímá jako sobě vlastní. Jsou to ty obsahy genderové role, které jsou v souladu s vnitřním prožíváním jedince. Na rozdíl od genderové role se genderová identita nemusí projevovat navenek (Janošová, 2008).

Smolík rozlišuje komponenty, které se podílejí na genderové identitě. Jsou jimi biologické pohlaví, jádrová pohlavní identita, pohlavní identita v širším slova smyslu a genderová role. Jádrová pohlavní identita představuje nejhlubší součást genderové identity, je to nejzákladnější složka celkového sebepojetí. Od genderové identity se liší tím, že ji nelze v průběhu života měnit. Oproti tomu genderová identita je do značné míry tvárná (Smolík, 1997).

Rozlišení genderové role a genderové identity je pro nás důležité, neboť genderové kategorie vytváříme na základě sebepopisu respondentů, kdy můžeme předpokládat, že se

v něm promítne především genderová role respondentů ve smyslu vnějšího projevu genderové identity upravená však společensky žádoucím směrem.

2.4 Vývoj genderové identity

Jednotlivé přístupy se mezi sebou liší důrazem, který kladou na biologické či socializační faktory podílející se na její tvorbě. Nicméně nyní již převládá názor, že při budování genderové identity jsou tyto faktory ve vzájemné interakci (Burr, 1998).

Existuje množství teorií, k nejvýznamnějším se řadí identifikační teorie, teorie sociálního učení, kognitivně vývojová teorie a teorie genderového schématu.

Tyto teorie zde uvádíme proto, že se snaží uchopit mechanismus vzniku genderové identity, na jejímž základě lze poté jedince diferencovat do jednotlivých kategorií genderu. Osvětlují tedy, jakým způsobem se jedinci stávají genderově typickými či atypickými.

2.4.1 Identifikační teorie

Identifikační teorie vychází z psychoanalytické teorie S. Freuda. Podstatou vzniku genderové identity je podle této teorie identifikace dítěte s rodičem stejného pohlaví skrze vyřešení Oidipovského komplexu. To se děje v tzv. falickém období ve věku mezi třetím a šestým rokem. Řešení Oidipovského komplexu je jiné pro chlapce a pro dívky. Důležitým mezníkem je u chlapců objevení penisu, u dívek uvědomění si jeho absence. Chlapce silně přitahuje jejich matka, závidí otci, zároveň se však bojí, že je za to potrestá kastrací, proto svůj zájem o matku potlačí, otce přijmou jako jedinou autoritu a identifikují se s ním. U dívek je tento proces složitější, neboť necítí kastracní úzkost chlapců, identifikace s matkou je tedy pozvolnější a není zcela vyřešena. Když si dívky uvědomí, že nikdy nebudou mít penis, připadají si méněcenné. Tuto méněcennost promění v hněv na matku, kterou za to považují zodpovědnou. Taktéž matce závidí intimní vztah s otcem, který penis má. Začnou si tak budovat silný vztah k otci a nakonec se s matkou i přes ambivalentní pocity identifikují a přijmou svou ženskou roli (Beal, 1994c).

V této souvislosti bych ráda uvedla, že rozdílný vývoj genderové identity u chlapců a dívek má za následek také rozdílné percipování feminity a maskulinity, která se u mužů projevuje strachem z nedostatečné mužnosti a z vlastních projevů feminity, které vnímají jako potupné. Kořeny těchto mechanismů tkví v rané proměně chlapecké identifikace, kdy otce vnímá chlapec jako potencionálního agresora, ztotožněním se s ním se chlapec stává taktéž utlačovatelem. Otce a později i jiné muže pak chlapec vnímá jako hodnotitele,

kterým musí neustále dokazovat svou mužnost. Ačkoliv se chlapec později stává sám mužem, potlačený strach z otce v něm neustále zůstává, mužství se pak pro něj stává celoživotním úsilím (Kimmel, 2000). Tento aspekt identifikační teorii je pro naši práci zajímavý, neboť nám nabízí otázku, zda se tedy muži budou vůbec projevat feminně, případně zda tato feminita bude v souladu s typicky ženskými charakteristikami podle konceptu Big Five.

Podle identifikační teorie představuje rodič stejného pohlaví jakýsi model genderové role, jehož napodobováním je u dítěte posilována sebejistota. Oproti tomu rodič opačného pohlaví ukazuje dítěti, kým není, dítě si tak k němu vytváří komplementární vztah (Janošová, 2008).

Freudova psychoanalytická teorie byla podrobena značné kritice. Předně je mu vyčítáno to, že genderové vzorce chování získané v dětství považuje za neměnné. Dále to, že jsou v ní ženy popisovány jako méněcenné. Na vývoj identity nahlíží z ryze mužské perspektivy, ženy pak chápe jako patologické odchylky mužů (Renzetti & Curran, 2003).

2.4.2 Teorie sociálního učení

Teorii sociálního učení existuje velké množství, mají však několik společných principů, které vycházejí z behaviorismu (Renzetti & Curran, 2003).

Vychází z předpokladu, že vývoj genderové identity probíhá na základě výchovných zásahů sociálního okolí dítěte, především jeho rodičů a vychovatelů. Toto okolí má tendenci reagovat na stejné projevy chlapců a dívek jiným způsobem (Janošová, 2008). Vliv společnosti sahá však dále než jen k primárním pečovatelům dítěte. V tomto smyslu dítě ovlivňují také vrstevníci, škola, v níž jsou to především učitelé. Dalším neméně významný vliv mají média, především televize a knihy (Wyrobková, 2007a).

Chování je ovlivňováno skrze mechanismus posilování, pozorování a napodobování. Mechanismus posilování je založen na principu odměn a trestů, kdy děti bývají chváleny za genderově stereotypní chování a naopak trestány, pokud je jejich chování s těmito stereotypy v rozporu. Pozorování představuje sledování chování a reakcí druhých lidí. Na pozorování navazuje napodobování, kdy mají děti tendenci napodobovat jimi pozorované chování. Děti zpravidla napodobují chování, které se jim jeví jako atraktivní či to, po kterém očekávají, že budou odměněny (Janošová, 2008). Také často napodobují jedince, které vnímají jako vlídné, přátelské a mocné. Dále napodobují osoby, které se jim

nejvíce podobají, k nimž patří především jedinci stejného pohlaví (Renzetti & Curran, 2003). Důležitou úlohu hraje také intenzita citového vztahu, kdy větší vliv na dítě mají osoby citově významnější (Janošová, 2008).

Této teorii je vytýkáno především to, že dítě popisuje jako pasivního příjemce socializačních signálů a opomíjí tak aspekt vlastní aktivity dětí při vývoji genderové identity (Wyrobková, 2007a).

2.4.3 Kognitivně – vývojová teorie

Oproti teorii sociálního učení, která při formování genderové identity zdůrazňuje vliv sociálního prostředí, klade tento přístup důraz na aktivní přístup ze strany dítěte a operuje s obecným kognitivním vývojem podle J. Piageta. Autorem této teorie je L. Kohlberg.

Poté, kdy je dítě schopno třídit jevy do kategorií, kategorizuje také na základě pohlaví, jedná se o pro dítě relativně stabilní a snadno rozpoznatelnou kategorii. Tuto kategorii poté děti začínají vztahovat samy na sebe a na jejím základě si začínají vytvářet identitu. Následně tuto kategorizaci rozšiřují i na ostatní lidi ve svém okolí a třídí tak jevy jako genderově vhodné a nevhodné (Renzetti & Curran, 2003). U dětí tak vzniká určitá představa o genderových odlišnostech, vyhledávají především informace, které jsou v souladu s touto představou. Mají tendenci být při této kategorizaci přísné a nepřipouštět tak žádné výjimky. Při budování genderové identity je podstatné uvědomění si existence genderu, které poté zároveň funguje jako motivační činitel pro další prozkoumávání této kategorie, děti jsou tedy v tomto procesu aktivní (Smetáčková, 2016).

Této teorii je vyčítáno především to, že vymezuje tvorbu genderové identity do věkového rozpětí od tří do pěti let, přičemž mnoho odborníků vychází z předpokladu, že k rozvoji genderové identity dochází již dříve. Také je kritizována pro absenci kulturních vlivů při jejím utváření (Renzetti & Curran, 2003). Taktéž nebere v potaz individuální odlišnosti v míře preferování genderových stereotypů, chlapci například bývají stereotypnější oproti dívkám. Také pokud by byl hlavním činitelem při tvorbě genderové identity kognitivní vývoj, tak tato teorie neobjasňuje, proč děti silně kategorizují v oblasti genderu, ne však například v oblasti rasy, náboženství či barvy očí (Brannon, 2017).

2.4.4 Teorie genderového schématu S. Bemové

Sandra Bem navazuje na kognitivně vývojovou teorii, obohacuje ji však o kulturní vlivy. Tato teorie operuje s pojmem genderových schémat, který představuje soubor již získaných

poznatků o genderu, jedná se o hypotetický konstrukt v mysli dětí. Nové informace dítě zpracovává a organizuje na základě těchto schémat. Během vývoje si tak dítě osvojuje znalosti pojící se s oběma pohlavími, větší pozornost však věnuje pohlaví svému. Toto schéma proto bývá širěji rozpracováno oproti pohlaví opačnému (Bem, 1981).

Lidé se liší v míře využívání těchto schémat, na základě toho je pak můžeme rozlišit na genderově schematické a aschematické. U osob schematických jsou genderová schémata velmi silně zakořeněná. Oproti tomu osoby aschematické častěji využívají jiná než genderová schémata. Pro děti předškolního věku je vysoká schematizace typická, poté se však stává flexibilnější a může přejít až do aschematičnosti (Smetáčková, 2016).

Později S. Bem vymezuje tři stěžejní optická skla naší kultury, která ovlivňují to, jakým způsobem vnímáme sebe sama a své okolí. Jsou jimi genderová polarizace, androcentrismus a biologický esencialismus. Genderová polarizace představuje vnímání mužů a žen jako naprosto odlišných a na základě této polarizace se organizuje celá společnost. Androcentrismu představuje nazírání na muže jako na nadřazené ženám, vymezují jakýsi standard, vůči kterému jsou poté ženy poměřovány. Biologický esencialismus poté racionalizuje a legitimizuje zmíněné optiky tím, že nahlíží na genderové rozdíly jako na přirozené, založené na biologických rozdílech (Renzetti & Curran, 2003).

Jednotlivé teorie se mezi sebou liší především v důrazu, který kladou na biologické či socializační faktory ovlivňující vývoj genderové identity a s tím související také aktivní či pasivní úlohu dítěte podílející se na tomto procesu. Můžeme říci, že každá z teorií má co přispět do diskuze ve vývoji identity, každá na ni totiž nahlíží jiným způsobem. Proces vývoje genderové identity je natolik složitý, že k jeho vysvětlení je třeba komplexnosti všech teorií, jež k této problematice přispívají.

2.5 Genderové stereotypy

Stereotyp poprvé definoval W. Lipmann ve své knize „Public Opinion“ roku 1922 jako zkratkovité představy o věcech, osobách, skupinách a institucích. Takto zkratkovitě přemýšlíme o všech členech dané skupiny, aniž bychom zohledňovali individuální rozdíly jednotlivců (Lippmann, 1922).

Stereotypy jsou apriorní, tzn. předem stanovené představy o příslušnících určité skupiny bez ohledu na jejich individuální rozdíly. Nevytváříme je na základě vlastní zkušenosti,

ale prostřednictvím sdělování od druhých (Janošová, 2008). Regulují naše vnímání a hodnocení a mají vliv na naše názory, mínění, postoje a chování (Velký sociologický slovník, 1996). Máme tendenci se podle těchto stereotypů chovat, toto chování však poté interpretujeme jako důkaz o existenci těchto stereotypů a tím jejich existenci ještě posilujeme, fungují poté ve smyslu sebenaplňujícího proroctví (Janošová, 2008).

Stereotypy můžeme rozlišit do dvou kategorií, kterými jsou autostereotypy a heterostereotypy. Autostereotypy představují stereotypní představy o skupině, jejímiž jsme členy. Heterostereotypy jsou stereotypní představy o členech skupiny, které nejsme součástí. Autostereotypy nabývají pozitivní i negativní konotace, při srovnání s jinou skupinou však většinou vycházejí v náš prospěch. Slouží tak k posilování sebeúcty a můžeme takto vysvětlit tendence jedinců být členy určité skupiny (Aronson, 2014c). Za autostereotyp může být také označeno zařazení jedinců do ženské či mužské populace (Fiske, 1998). V této práci nás zajímají především autostereotypy, protože genderové kategorie, které zkoumáme, mohou být ovlivněny genderovými stereotypy respondentů o kategorii, které jsou sami členy.

Existuje množství stereotypů pojící se například s etnicitou, věkem, sociálními vrstvami či druhy zaměstnání. Genderové stereotypy, tedy stereotypy mužů a žen, jsou však jedny z nejsilnějších. Stereotypy obvykle obsahují pravdivé jádro, které je však opředeno dalšími představami neodpovídající realitě. Pojí se s nimi řada předsudků, stereotypy také často vytváří tlak na jedince, aby jeho jednání bylo v souladu s nimi, a může tak bránit individuálnímu rozvoji jedince (Beal, 1994c).

Genderové stereotypy můžeme vymezit jako *zjednodušující popisy toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ či „feminní žena“* (Renzetti & Curran, 2003, str. 20).

Kiczková (2011) zdůrazňuje normativní charakter těchto stereotypů, kdy je ve společnosti vyvíjen na jedince tlak, aby odpovídali těmto stereotypům, žádoucí chování poté bývá odměňováno, nežádoucí sankcionováno. Dále rozlišuje tři aspekty genderových stereotypů, kterými jsou bipolarita, ostrá neprostupnost těchto hranic a také hierarchický charakter stereotypů, kdy maskulinita je společností vnímána jako hodnotnější. Bipolarita stereotypů se projevuje tím, že lidé mají tendenci uvažovat o feminitě a maskulinitě jako o dvou vzájemně se rozporujících kategoriích. Jedná se například o opozita ve smyslu racionalita - emocionálnita, pasivita - aktivita, závislost - nezávislost. Jak však uvedu v kapitole o feminitě a maskulinitě, z výsledků mnoha studií je patrné, že tomu tak není.

Výhody stereotypů můžeme spatřovat na dvou úrovních, a to na úrovni sociální a individuální. Na úrovni sociální nám stereotypy zpřehledňují sociální prostředí a pomáhají nám tak ve snadnější orientaci. Snáze pak navazujeme nové vztahy a cítíme se v sociálních interakcích jistější. Takto stereotypy nejčastěji využíváme v nových a pro nás nepřehledných situacích. Nabýváme pak dojmu, že jsme schopni predikovat chování druhých a svým způsobem jej také kontrolovat (Augoustinos, Walker & Donaghue, 2006).

Stereotypizace v tomto smyslu je pro nás výhodná, neboť tak šetříme kognitivní energii. Informace, které se k nám dostávají, totiž selektujeme tím způsobem, že vnímáme jen ty informace, které jsou v souladu s našimi stereotypy, schémata či přesvědčeními, ostatní irelevantní informace nevnímáme a nezatěžují tak naši mysl (Fiske, 1998). Dalším z vysvětlení, proč máme tendenci stereotypizaci využívat, může být fenomén nedokončeného gestaltu tvarové psychologie a s ním související pojem „need for closure“. Tento koncept popisuje naši potřebu rychlého porozumění a orientaci v životním prostředí namísto zakoušení dvojznačnosti (Fiske, 1998).

Funkce stereotypů na individuální úrovni spočívá v tom, že přináší užitek jedinci samému ve smyslu náležitosti k určité skupině, pochopení vlastního já a vybudování vlastního sebepojetí. Stereotypy tak udržují a posilují naši sociální identitu (Augoustinos, Walker & Donaghue, 2006).

Obecně však stereotypy svou zjednodušující podstatou zvětšují rozdíly mezi skupinami a mohou bránit individuálnímu rozvoji. Genderové stereotypy vycházejí z reálných rozdílů mezi muži a ženami, variabilita těchto rozdílů je však značně menší, než rozdílnost jednotlivců v rámci jedné z těchto kategorií. Muži a ženy se tedy liší v průměru, na individuální úrovni nezávisle na pohlaví jsou však tyto rozdíly nepoměrně širší (Janošová, 2008).

Podle Wyrobkové (2007b) můžeme rozlišit čtyři hlavní komponenty genderových stereotypů, kterými jsou rolové chování, povolání, osobnostní rysy a fyzické atributy. V rámci této práce jsme se zaměřili na dvě z těchto komponent a to na povolání a osobnostní rysy.

Pro cíle této práce jsou genderové stereotypy důležité, neboť můžou ovlivnit to, jak se jedinci ve smyslu genderu percipují a také sebe prezentují. Taktéž z nich vycházíme při vymezování genderových kategorií.

3 Feminita a maskulinita

Feminita a maskulinita jsou kategorie, kterými lze definovat gender. Ekvivalentem k tomuto pojetí je mužské a ženské pohlaví (Fafejta, 2004). Představují osobnostní rysy, chování, zájmy, postoje a fyzické atributy, které si spojujeme s typickým mužem či ženou (Brannon, 2017).

Wyrobková (2005) rozlišuje pět hlavních vymezení těchto pojmů podle přístupu zkoumání, kterým se výzkumníci věnovali: charakteristiky, v nichž se muži a ženy systematicky liší, sociální role mužů a žen, atraktivní charakteristiky pro opačné pohlaví, genderová identita a genderové stereotypy.

Charakteristiky, v nichž se muži a ženy systematicky liší, představují pojetí feminity a maskulinity vymezené odlišnostmi mezi muži a ženami. Jedná se o statisticky významné rozdíly v průměrech odpovědí na jednotlivé položky. Muži například skórují výše v zájmu o fotbal oproti ženám. Takto pojaté feminitě a maskulinitě se věnovali například Terman a Coxová-Milesová, kteří se v 30. letech minulého století snažili najít stálé rozdíly mezi muži a ženami.

Pojetí těchto kategorií jako sociální role poté představuje normy, které stanovují přiměřenost feminních a maskulinních projevů. Ženy jsou takto pojímány jako pečující a starostlivé, muži jako průbojní a soutěživí.

Atraktivní charakteristiky pro opačné pohlaví představují charakteristiky, kterými se ženy snaží zaujmout muže a naopak. V našem kulturním kontextu je atraktivita žen posuzována především na základě fyzického vzhledu, u mužů to jsou charakteristiky jako asertivita, sebevědomí či společenský status.

Vymezení genderových stereotypů a identity jsem již uvedla v předchozí kapitole, nebude je zde proto šířeji objasňovat.

V práci vycházíme při vymezení genderových kategorií především z genderových stereotypů a z charakteristik, ve kterých se jedinci systematicky liší, avšak předpokládáme, že genderové role a identita zde také vstupují především ve smyslu vlastní sebeprezentace jedinců.

3.1 Přístupy měření

Tyto konstrukty byly napříč časem podrobeny rozsáhlému zkoumání a přístupy k jejich měření se v průběhu času měnily. Nyní můžeme rozlišit tři pojetí feminity a maskulinity (Doyle & Paludi, 1998, podle Wyrobková, 2007b). Jedná se o jednodimenzionální, mnohoúrovňový a dvoudimenzionální model.

První z nich vymezuje feminitu a maskulinitu bipolárně. Můžeme si jej představit jako úsečku, jejíž jednu část tvoří typicky mužské a druhou část typicky ženské charakteristiky. Jedinci jsou v tomto pojetí buď maskulinní nebo feminní. Feminita a maskulinita tak také bývá vymezena vůči sobě opozičně, tzn., že muži jsou například vnímáni jako aktivní a samostatní, ženy poté jako pasivní a závislé (Burr, 1998). Toto pojetí je velmi blízké genderovým stereotypům, které taktéž bývají vymezeny bipolárně, jak jsem již uvedla v předchozí kapitole. Takto pojatou maskulinitu a feminitu měří v našem prostředí Test inkonzistence rolí autorů Možného a Plaňavy (1981).

Mnohoúrovňové pojetí operuje s pojmy vědomé a nevědomé maskulinity a feminity, kdy tyto dvě složky jsou na sobě nezávislé (Doyle & Paludi, 1998, podle Wyrobková, 2007b).

Konečně s impulsem dvoudimenzionálního modelu přispěla v sedmdesátých letech minulého století americká psycholožka S. L. Bemová, která sestrojila dvoudimenzionální dotazník The Bem Sex Role Inventory – BSRI. Feminitu a maskulinitu tak vymezila jako dvě na sobě nezávislé proměnné a překlenula tak chápání maskulinity jako něčeho antifeminního a naopak (Bem, 1974). Reagovala tak na množství výzkumů, které poukazovaly na vzájemnou nezávislost těchto dvou konceptů. V rámci těchto kategorií totiž neexistují významné korelační vztahy, což znamená, že výskyt rodově typické charakteristiky u konkrétního jedince nezvyšuje pravděpodobnost výskytu dalších těchto vlastností (Janošová, 2008). Jedinci podle tohoto modelu mohou vykazovat charakteristiky jak feminní tak maskulinní. Tyto jedinci jsou poté označováni jako androgynní. Dále tento dotazník rozlišuje ještě jedince indiferentní, tedy ty, kteří vykazují nízké hodnoty jak feminní tak maskulinní (Bem, 1974) V tabulce (Tab. 1) je přehled jednotlivých feminních a maskulinních položek podle BSRI.

Tab. 1: *Feminita a maskulinita podle BSRI*

Feminita	Maskulinita
Poddajný	Sebejistý
Veselý	Bránící a prosazující své názory
Ostýchavý	Nezávislý
Láskyplný	Sportovní
Lichotný	Asertivní
Loajální, oddaný	Silná osobnost
Feminní (měkčí a emotivnější styl chování a prožívání)	Energický
Solidární, podpůrný	Analytický
Citlivý (á) k potřebám druhých	Mající vůdcovské schopnosti
Chápající	Ochotný (á) riskovat
Soucitný	Snadno se rozhodující
Utěšující bolestné emoce druhých	Soběstačný
Smiřlivý, jemný v jednání	Dominantní, pánovitý
Srdečný	Maskulinní (tvrďší styl chování a prožívání)
Něžný	Zaujímající rozhodné stanovisko
Důvěřivý (á) až naivní	Agresivní
Bezelstný (á) jako dítě	Vůdcovské chování a dovednosti
Užívající drsný až vulgární jazyk	Individualistický
Mající rád (a) děti	Soutěživý
Jemný	Ambiciozní, ctižádostivý

K dalším dotazníkům měřící takto pojatou maskulinitu a feminitu patří dotazník Personal Attribute Questionnaire (PAQ) autorů Spence, Helmreicha a Stappa. Jednotlivé položky tohoto dotazníku představují společensky žádoucí stereotypy spojovány s maskulinitou a feminitou (Wyrobková, 2007a).

Mezi metodami zjišťujícími míru maskulinity a feminity jednotlivých jedinců můžeme najít také metodu pojímající genderové kategorie z jiné perspektivy. Je jí Lippova metoda genderová diagnosticita (GD), která zjišťuje tyto kategorie na základě preferovaných zaměstnání a koníčků. Tato metoda se opět navrácí k jednodimenzionálnímu pojetí maskulinity a feminity. Zaměstnání genderově kategorizuje na základě dimenzí „lidí - věci“ a „myšlenek - dat“. První z dimenzí představuje, zda jedinec preferuje povolání, ve kterém se dostává do kontaktu spíše s lidmi či s neživými věcmi. Feminní zaměstnání jsou vymezena jako ta, kde jedinec preferuje kontakt s lidmi, maskulinní jako to, v nichž preferuje neživé věci. Dotazník poté představuje seznam zaměstnání a koníčků, které respondenti hodnotí na pětibodové škále podle míry preference. Tato metoda tedy

nezjišťuje reálné charakteristiky jedince nýbrž jeho preference. Výhodou tohoto pojetí je, že zde tolik nevstupují faktory sociální a environmentální, neboť výběr reálného povolání bývá ovlivněn povoláním rodičů, možnostmi ke vzdělání nebo nazíráním společnosti na vhodnost či nevhodnost vykonávání daného zaměstnání. Při výběru preferovaného zaměstnání však není jedinec těmito přidruženými faktory tolik svázán, i když jistě také hrají svou roli (Lippa, 2001).

Pro tuto práci je stěžejní především dotazník Bémové BSRI, ze kterého hojně vycházíme při tvorbě genderových kategorií v oblasti sebepopisu. Pro oblast zaměstnání nás zajímá naopak především Lippova genderová diagnosticita, která také operuje s preferovaným zaměstnáním a již jsme se při operacionalizaci taktéž inspirovali.

3.2 Obsah genderových kategorií

V této práci se snažíme zachytit komplexnost těchto pojmů a uchopit je v co možná největší celistvosti, uvádím zde tedy více přístupů zabírajících se touto problematikou, které budu zohledňovat při operacionalizaci těchto proměnných.

Většina dotazníků měřících maskulinitu a feminitu (BSRI, PAQ, TIR) a také množství výzkumů zkoumající genderové stereotypy definuje maskulinitu a feminitu pojmy instrumentality a exprese. Přičemž instrumentálnost zahrnuje především vlastnosti týkající se řešení konkrétních úkolů, exprese poté vlastnosti sociálně-emoční. Pro instrumentálnost jsou charakteristické vlastnosti jako: je aktivní, lépe snáší tlak, je soutěživý, snadno se rozhoduje, jen tak se nevzdává, je sebejistý, je nezávislý a cítí svou převahu. K expresivním charakteristikám se přiřazují: vnímá pocity druhých, je schopná navazovat vztahy, je laskavá, je srdečná ve svých vztazích, pomáhá druhým, je vlídná a něžná a má vůči ostatním porozumění (Karsten, 2006). V současných výzkumech se však častěji operuje s pojmy D. Bakanova agency a communion, které mají téměř stejný obsah. Agency bychom mohli do češtiny přeložit jako akčnost a sebeprosazení a je charakteristická pro maskulinitu, communion jako vztahovost a orientaci na druhé a definuje feminitu. Agency vymezuje charakteristiky jako aktivitu, sebeprosazení, dominanci, expanzivitu, agresivitu, činnost a sílu, snahu řídit (ovládat) druhé. Obecně tato charakteristika zahrnuje orientaci na status, moc a dominanci a silný smysl pro vlastní nezávislost a individualitu. Pro communion jsou typické charakteristiky jako zaměření na druhé, péče o druhé, vztahovost, potřeba být v souladu s druhými, přizpůsobování se druhým, emocionální blízkost s druhými, vřelost, citlivost k potřebám druhých, potlačování vlastního ega,

jemnost a relativní pasivita. Toto vymezení maskulinity a feminity je kulturně univerzální (Wyrobková, 2005). Například z výzkumu na turecké populaci studentů, kterým byl předložen dotazník S. Bémové BSRI, plyne vyšší maskulinita u mužů a femininita u žen (Ozkan & Lajunen, 2005).

Wyrobková (2007b) ve své práci zkoumala pomocí asociačního experimentu reprezentace pojmu muž a žena. Pro ženy pak definovala kategorie: tělesnost, vztahovost a emocionalita, pro muže vznikly kategorie: aktivita, síla a dominance.

Karsten (2006) uvádí stereotypy pohlavních rolí, které se v mnohém s koncepty agency a communion shodují, avšak uvádí i charakteristiky, které nejsou součástí tohoto konceptu.

Ženy jsou v tomto vymezení: bezmocné, citově založené, emocionální, empatické, jemné, parádnice, milovnice dětí, mírné, náladové, nelogické, nerozhodné, nesamostatné, něžné, ohleduplné, pasivní, pečlivé a opatrné, plné porozumění, poslušné, povolné, přitažlivé a dráždivé, příjemné, přívětivé, senzibilní, slabé, soucitné, šarmantní, taktní, toužící po jistotě, úzkostné, vyžadující ochranu, zaměřené na rodinu, závislé a žvanivé.

Oproti tomu jsou muži: agresivní, aktivní, autoritativní, bojovní, ctižádostiví, dobrodruzi, dominantní, neohrožení, nesnadno zranitelní, nezávislí, objektivní a věcní, odhodlaní, odolní, odvážní až opovážliví, panovační, podnikaví, přímí, racionální, realističtí, rozhodní, rozvážní, sebejistí, sebevědomí, schopní sebeovládání, silní a energetičtí, soutěživí, spolehliví, stateční a smělí, tvrdí, velcí a silní, vůdci, vyrovnaní, zodpovědní a muži nepláčou.

Feminita a maskulinita vycházející z konceptu communion a agency zahrnuje především interpersonální charakteristiky. Maccobyová a Jacklinová (1974) publikovaly souhrn výzkumů zkoumající rozdíly mezi muži a ženami navíc také v kognitivních procesech a temperamentu. Dospěly k závěru, že muži jsou asertivnější a méně úzkostní oproti ženám. Zabývaly se také mírou sebeúcty, ve které však genderové rozdíly neshledaly. Vyšší míru emoční lability u žen prokázal ve svém výzkumu také Feingold (1994). Údaje o extraverci nejsou jednoznačné, Feingold (1994) zjistil vyšší extraverci u žen, oproti tomu Martinová (1987) zjistila tuto charakteristiku vyšší u mužů. O extraverci budu ještě pojednávat v další kapitole v souvislosti s pětifaktorovým modelem osobnosti.

Ze sociálního pohledu lze pohlížet na maskulinitu optikou teorie genderové role, konkrétně modelem Davidové a Brannona z roku 1976 (podle Kahn, 2009) *Blueprint for Manhood*

(Modrotisk mužství). Tato teorie popisuje čtyři hlavní maskulinní témata, jimž musí muži čelit, aby naplnili požadavky mužství. Nesplnění těchto kritérií může vést ke společenským obtížím a silnému pocitu nekomfortu. Prvním z témat je *No Sissy Stuff*, jež představuje vymezení mužů jako protiklady žen, úkolem mužů je poté zjistit, co dělají ženy, a vyvarovat se tomu. Přiblížení se feminitě poté muži vnímají jako ohrožující. Druhou oblastí je koncept *Be a Big Wheel*, který muže popisuje jako osoby, které by měly mít pod kontrolou každou situaci, do které se dostanou. V praxi se to poté projevuje dominancí a mocí nad ostatními ve formě sociálního statusu, majetku či fyzického prostoru. Měří se výší výdělků, mírou společenského vlivu a obdivu. Další téma lze označit jako *The Sturdy Oak*, které představuje potřebu nezávislosti a soběstačnosti, která se mimo jiné projevuje kontrolou a potlačováním projevů vlastních emocí. Posledním tématem je *Give 'em Hell*, jež zahrnuje potřebu být statečný a riskovat. Podle autorů této teorie splňuje tato témata opravdu málo mužů, avšak i přesto se s nimi většina poměřuje.

Sáncheze s kolegy (2009) dospěli ve Spojených státech amerických k podobným výsledkům, kdy popisují tradičně zakořeněnou ideologii maskulinity vymezenou především čtyřmi pravidly, které jsou v souladu s předchozími čtyřmi tématy. Jsou jimi důraz na vymezení se vůči feminitě, respekt a obdiv, absence strachu a vyhledávání dobrodružství a rizik.

O'Neil (2008) toto ještě doplňuje o orientaci na kariéru, což je pro nás důležité, neboť genderové kategorie uchopujeme také na základě zaměstnání.

3.3 Maskulinita a feminita v souvislostech

Většina studií zkoumajících maskulinitu a feminitu tyto kategorie operacionalizuje na základě dotazníku BSRI nebo PAQ.

Z většiny studií zkoumajících feminitu a maskulinitu napříč pohlavím vyplývá vyšší feminita u žen a vyšší maskulinita u mužů (např. Francis a Wilcox, 1998; Marušić & Bratko, 1998; Ozkan & Lajunen, 2005).

V nedávné metaanalýze zkoumali Donnelly a Twenge (2017) vývoj těchto kategorií od roku 1993 do roku 2012. Výzkumný soubor zahrnoval 34 vzorků čítajících celkem 8 027 jedinců. Během tohoto období byl u žen prokázán výrazný pokles feminity, v oblasti maskulinity dosahovali muži i ženy konstantních výsledků. Dále autoři srovnávali vývoj těchto kategorií také od roku 1974, na 94 vzorcích čítajících 24 801 respondentů.

V průběhu tohoto období byl u žen prokázán výrazný vzrůst maskulinity, feminita se prokázala konstantní (Donnelly & Twenge, 2017).

Výsledky těchto výzkumů tedy poukazují na soulad genderových kategorií a biologického pohlaví. Taktéž naznačují jistou konstantnost maskulinity u mužů v čase. Z jiné studie však vyplývá pokles maskulinity u mužů. Genderové kategorie zde byly měřeny na základě dotazníku PAQ. Respondentky tohoto výzkumu se prokázaly silně feminní, maskulinita byla však stejná pro muže a ženy, přičemž muži se projevovali méně maskulinní oproti normativnímu vzorku (Lefkowitz & Zeldow, 2006).

Tyto výzkumy jsou pro naši práci důležité, neboť jedním z našich cílů je taktéž zmapovat výskyt genderových kategorií napříč pohlavím.

Existují studie zkoumající feminitu a maskulinitu v souvislosti s různými charakteristikami. V jedné ze studií například autoři zkoumali souvislost těchto kategorií, vymezených na základě dotazníku PAQ, s duševním zdravím. S výsledků vyplývá silná korelace vysoké maskulinity i feminity s duševním zdravím, což autoři dávají do souvislostí s výzkumy, které pojí androgynii s duševním zdravím. (Lefkowitz & Zeldow, 2006).

Z výzkumů v oblasti androgynie vyplývá, že tito jedinci jsou flexibilnější a méně svázáni typickými genderovými rolemi. Během vzájemné interakce spolu více interagují oproti jedincům genderově vymezeným (Ickes, Schermer, & Steeno, 1979), při komunikaci bývají uvolněnější a mají tendenci vést bohatší konverzaci (Hirokawa et al., 2000). Jiná studie poukázala na souvislost mezi androgynií, používáním pozitivních copingových strategií a mírou sebeúcty. Autoři na základě dotazníku BSRI rozdělili účastníky výzkumu na čtyři skupiny – maskulinní, feminní, androgynní a nevyhraněné. Většina respondentů se řadila do skupiny androgynních a nevyhraněných. Androgynní jedinci byli spojeni s vyšším sebevědomím a častějším užíváním pozitivních copingových strategií oproti ostatním skupinám (Huang et al., 2012).

Souvislost s androgynií je pro tuto práci taktéž důležitá, neboť vymezuje jedince, kteří nejsou genderově vyhranění, respektive vykazují silných hodnot pro obě tyto kategorie. V naší práci bychom poté mohli vnímat jedince genderově neutrální jako jedince androgynní.

V nedávné zajímavé studii autoři zkoumali vliv feminity a maskulinity na pravděpodobnost přijetí v práci. Během sedmi měsíců autoři rozesílali pečlivě sladěné páry žádostí o práci, tyto páry byly podobné ve všech důležitých charakteristikách, lišily se především v míře udávaných osobnostních charakteristikách a zájmech ve smyslu genderu. Jeden pár tvořil typicky feminní ženu, druhý maskulinní ženu. Při vymezení typických genderových charakteristik vycházeli autoři z dotazníku BSRI. Pro maskulinitu tak bylo typické vůdcovství, konkurenceschopnost a ochota riskovat. Feminitu charakterizovaly vlastnosti jako jemnost, přátelskost či láskyplnost. Při výběru zaměstnání autoři volili jak typicky ženské, tak typicky mužské profese. Mužské profese byly vymezeny především jako manažerské, ženské v oblasti služeb a školství. Míra předpojatosti osobností byla poté měřena na základě počtu pozvánek na pohovor, které uchazečky obdržely. Autoři také zkoumali, zda naleznou spojitost s výší mzdy. Z výsledků studie vyplývá vyšší šance získání práce pro maskulinní ženy nezávisle na genderovém profilu práce. Taktéž se s maskulinitou pojí větší šance na lepší platové ohodnocení (Drydakis et al., 2017). Tato studie je pro nás důležitá, neboť dává do souvislosti genderové kategorie se situací na pracovním trhu, kterým se taktéž zabýváme.

4 Pětifaktorový model osobnosti

4.1 Rysový přístup ke zkoumání osobnosti

V psychologii existuje množství teorií nahlížejících na osobnost. Vzhledem k cílům práce jsme se zaměřili na faktorový či rysový přístup, jenž vychází z předpokladu existence trvalých osobnostních dimenzí. Zakladatelem této teorie je G. W. Allport, který rozlišil obecné rysy a osobnostní dispozice. Na Allporta postupně navázali R. Cattell se 16 - ti faktory a H. J. Eysenck se třemi faktory: psychoticismus, neuroticismus a extroverze/introverze (Nakonečný, 2009).

Rysový přístup vychází z lexikálních přístupů, které předpokládají, že individuální odlišnosti můžeme najít v přirozeném jazyce jako jednotlivá slova. Podstatou tohoto přístupu je vybrat ze slovníků slova, která popisují osobnost, redukovat je a prostřednictvím faktorové analýzy uspořádat (Hřebíčková, 2011).

Jako první sestavil seznam anglických osobnostně relevantních slov Allport a Odbert. Následoval Cattell, který z nich vybral 36 přídavných jmen, které na základě L-dat zúžil na 12 faktorů. Z nich poté vznikl Cattellův 16 - ti faktorový dotazník. Při získávání informací o osobnostních rysech vycházel Cattell ze tří typů dat. Byla to L-data, která tvoří hodnocení jedince blízkými osobami, Q-data, která se získávají ze sebeposuzovacích dotazníků. Posledním typem jsou T-data, která se získávají z objektivního testu (Hall, 1997).

Cattelovým cílem bylo zjistit, kolik společných rysů lidé mají. Předpokládal při tom, že základní rysy osobnosti vycházejí z přirozených struktur osobnosti. Nakonec pomocí faktorové analýzy dospěl k 171 slovům, z nichž vymezil 36 proměnných, tyto proměnné pojmenoval „pramennými rysy“. Cattellova práce se nevyhnula kritice, přesto se stala základem dalšího zkoumání (Nakonečný, 2009).

4.2 Pětifaktorový model osobnosti

Mezi zastánci rysového přístupu neexistuje obecná shoda o tom, co rysy představují. V tomto směru můžeme rozlišit dva přístupy. První na rysy nahlíží jako na charakteristiky, které vlastnosti osobnosti popisují. Druhý na rysy pohlíží jako na determinanty chování, tzn., že rysy vysvětlují, proč se jedinec určitým způsobem chová, jedná a prožívá.

Diskutovalo se také o množství rysů vystihujících osobnost člověka. Od 90. let minulého století se badatelé shodují na tom, že osobnost plně vystihuje pět vlastností obsažených v pětifaktorovém modelu, označovaných jako „Big five“. Toto pojetí v sobě zahrnuje oba výše zmíněné přístupy ke zkoumání rysů. V rámci pětifaktorového modelu osobnosti můžeme tedy rozlišit lexikální či lexikálně-taxonomický přístup a dotazníkový či dispoziční přístup (Hřebíčková, 2011).

Na základě lexikálního přístupu vzniklo pět faktorů osobnosti, jimiž jsou extraverte, přívětivost, svědomitost, emocionální stabilita a kultura. Tyto faktory byly potvrzeny napříč různými kulturami. V některých kulturách se však faktory neuroticismus a kultura překrývaly s jinými faktory. To autoři vysvětlují různým způsobem užití jazyka napříč kulturami (De Raad & Peabody, 2005).

Oproti tomu dispoziční přístup překračuje rámec pouhé deskripce a snaží se vytvořit teorii, která bude schopna vysvětlit vnitřní dynamiku, motivy a fungování osobnosti jako celku. Tento přístup nevychází z přirozeného jazyka ale z položek osobnostních dotazníků. Tímto způsobem Costa a McCrae prostřednictvím shlukové analýzy Cattelova šesnásťfaktorového osobnostního dotazníku odvodili tři dimenze osobnosti, kterými jsou neuroticismus, extraverte a otevřenost vůči zkušenosti. K těmto třem dimenzím přiřadili autoři ještě dvě další vycházející z lexikálního přístupu, kterými jsou přívětivost a svědomitost (Hřebíčková, 2011).

Na základě těchto faktorů vytvořili Costa a McCrae inventáře (NEO-PI-R, NEO-PI-3 a NEO-FFI), které se využívají mimo jiné ke zkoumání vývojových trendů (Costa & McCrae, 1988), kulturních odlišností (McCrae & Terracciano, 2005) a mezipohlavních rozdílů (Costa, Terracciano & McCrae, 2001), které jsou pro cíle naší práce stěžejní a užitečné, neboť z nich ve výzkumu vycházíme.

Přes odlišný postup těchto dvou přístupů, jsou si oba podobné počtem i obsahem dimenzí. Hlavní rozdíly lze spatřovat v označení dvou položek. Lexikální faktor emocionální stabilita je v dotazníkovém přístupu označen jako neuroticismus. Dále je to poslední faktor, který první přístup označuje jako intelekt, dotazníkový přístup jako otevřenost vůči zkušenosti. Vzhledem k tomu že v práci vycházíme ze zkrácené verze NEO-FFI - Neo Big Five Inventory 44, pojímáme osobnostní charakteristiky na základě druhého tedy dotazníkového přístupu.

Těchto pět základních vlastností (dimenzí) tvoří hypotetické konstrukty, které nelze měřit přímo ale prostřednictvím zvyků, postojů, dovedností a zálib. Tyto dimenze jsou podle této teorie nezávislé na vlivech prostředí a kultury, mají biologický základ a můžeme je chápat jako charakteristiky temperamentu. Každá z pěti dimenzí je dále ještě členěna do několika obecných subškál, které šířeji zmíním níže (Hřebíčková, 2011).

4.2.1 Neuroticismus

Jádrem neuroticismu je zaměření se na individuální rozdíly v emocionální stabilitě, poukazuje na to, jak daná osoba prožívá negativní emoce. Jedinci dosahující vysokého skóre v této oblasti se obtížně vyrovnávají s každodenními problémy, obtížněji kontrolují své nutkání a tužby, bývají nervózní a úzkostní. Často také prožívají negativní emoční stavy jako strach, hněv, smutek, vinu či odpor (Hřebíčková, 2011). Osoby s nízkým skóre v této oblasti poté naopak bývají psychicky vyrovnané, odolné vůči stresu, spokojené se sebou samými (Hřebíčková, Urbánek & Čermák, 2000). Dílčí složky této kategorie tvoří úzkostnost, hněvivost – hostilita, depresivnost, rozpačitost, impulzivnost a zranitelnost (Hřebíčková, 2004).

4.2.2 Extraverze

Dimenze extraverze představuje rozdíly v aktivitě a sociabilitě jedinců, jejím klíčovým rysem je sociální chování. Pro jedince, kteří dosahují vysokých skóre v této dimenzi, je charakteristická společenskost, přátelskost, sebejistota, aktivita, optimismus a energičnost. Tito jedinci vyhledávají společnost, stimulující prostředí, vzrušení a bývají veselí. Jedinci s nízkým skóre v této dimenzi, označováni jako introverti, poté bývají spíše samotářští, málomluvní a uzavření. Na introverzi bychom však neměli nahlížet jako na protiklad extraverze, spíše jako na její nepřítomnost (Hřebíčková, 2004). Z výzkumu taktéž vyplývá pozitivní vztah mezi extraverzí a sebehodnocením a životní spokojeností (Wilt & Revelle, 2009). Extraverzi tvoří vřelost, družnost, asertivita, aktivnost, vyhledávání vzrušení a pozitivní emoce (Hřebíčková, 2004).

4.2.3 Otevřenost vůči zkušenosti

Otevřenost vůči zkušenosti charakterizuje zájem o nové zkušenosti, prožitky a dojmy. Typická pro ni je živá představivost, estetická citlivost, nezávislý úsudek a zvědavost, preference nového a rozmanitého a také vnímavost k vnitřním pocitům (McCrae & Sutin, 2009).

Jedinci dosahující vysokých skóre této dimenze mívají obvykle bohatou fantazii, rádi uvažují o nekonvenčních hodnotách, také se nekonvenčně chovají a preferují změnu. Zajímají se o abstraktní témata a umění, bývají vnímaví vůči pozitivním i negativním emočním prožitkům. Jedinci s nízkým skóre naopak preferují známé a osvědčené, bývají konzervativní. Jejich emoční reakce bývají méně intenzivní a mívají ohraničené zájmy. Byl zjištěn pozitivní vztah mezi otevřeností vůči zkušenosti, dosaženým vzděláním a inteligencí. Dílčími složkami otevřenosti vůči zkušenosti jsou fantazie, estetické prožívání, prožívání, novátorské činnosti, ideje a hodnoty (Hřebíčková, 2004).

4.2.4 Přívětivost

Přívětivost je charakteristická pro interpersonální chování, především altruismus, který lze vymezit jako ochotu pomáhat druhým a také víru v pomoc druhých. Pro přívětivost je také typická důvěra lidem a vyhledávání spolupráce. Vysoce přívětiví jedinci bývají laskaví a vlídní k druhým lidem. Příliš vysoký skóre však může znamenat až ponížené chování vůči druhým případně až závislou osobnostní strukturu. Lidé s nízkým skóre v této oblasti mají tendenci chovat se hrubě a soupeřit s druhými. Jednotlivými subkategoriemi jsou důvěra, upřímnost, altruismus, poddajnost, skromnost a jemnocit (Hřebíčková, 2004).

Přívětivost pozitivně koreluje s adaptivním sociálním chováním, jako je prosociální chování, řešení konfliktů a adekvátní emoční reakce, naopak negativně koreluje s maladaptivním chováním zahrnujícím předsudky a stigmatizaci (Granziano & Tobin, 2009).

Přívětivost je žádoucí charakteristikou na pracovišti, neboť tito jedinci mají tendenci podporovat harmonické vztahy na pracovišti a vytváří tak přátelské prostředí, stávají se tak cennými a důležitými členy pracovního kolektivu (Panaccio & Vandenberghe, 2012).

4.2.5 Svědomitost

Svědomitost představuje kontrolu podnětů, především typ sebekontroly vztahující se k aktivnímu plánování, organizování a realizování úloh. Vysoce svědomití jedinci bývají cílevědomí, vytrvalí, pilní a ctižádostiví. Naopak jedinci s nízkým skóre v této dimenzi projevují malý zájem o práci, jsou lhostejní k cílům, leniví a nedbalí. Tato dimenze také pozitivně koreluje s úspěchem ve škole a v práci (Hřebíčková, 1997). Svědomití jedinci poté bývají v práci lépe odměňováni na formální (plat, povýšení) i neformální rovině (uznání, respekt). Typické charakteristiky svědomitosti, jako jsou například zodpovědnost,

disciplinovanost či cílevědomost, bývají tedy ve většině zaměstnání kladně hodnoceny, což vede také k vyšší pracovní spokojenosti (Judge, Heller, & Mount, 2002). Svědomitost tvoří dílčí složky, kterými jsou způsobilost, pořádkumilovnost, zodpovědnost, cílevědomost, disciplinovanost a rozvážnost (Hřebíčková, 2004).

4.3 Pohlaví a Big Five

V rámci pětifaktorového modelu osobnosti byly jednotlivé složky zkoumány napříč různými věkovými kategoriemi, národy či kulturami. Vzhledem k cílům této práce nás budou zajímat rozdíly mezi pohlavími. Zajímavé je upozornit, že většina těchto studií mluví o genderových odlišnostech v rámci pětifaktorového modelu, gender však vymezuje jako pohlaví nikoliv jako genderovou kategorii ve smyslu maskulinity a feminity.

Z výzkumů Costy a McCrae (2001, 2005) vyplývají jisté odlišnosti mezi pohlavími. Ženy se posuzují nebo bývají posuzovány jako více neurotické (vyjma subškály hněvivost a impulzivita), přívětivé (vyjma subškály poddajnost) a vřelé (subškála extraverte), výše také skórují v prožívání a otevřenosti estetickému prožívání (subškála otevřenosti vůči idejím). Muži oproti tomu skórují výše v asertivitě a vyhledávání vzrušení (subškála extraverte), dále v otevřenosti vůči idejím (subškála otevřenosti vůči zkušenosti). Tyto rozdíly byly shledány v rámci 48 zemí. Zajímavé je zjištění, že ve vyspělejších zemích jsou mezipohlavní odlišnosti výraznější. Česká republika patří k zemím s nejméně výraznými mezipohlavními odlišnostmi, výraznější odlišnosti byly shledány jen ve Velké Británii.

Při zaměření na jednotlivé subškály zjistíme, že v rámci celého faktoru extraverte jsou rozdíly malé, v rámci jednotlivých škál můžeme najít pohlavní rozdíly. Ženy dosahují vyšších výsledků v oblasti vřelosti, družnosti a pozitivních emocí. Muži jsou oproti tomu asertivnější a více vyhledávají vzrušení. Ženy také skórují výše v některých složkách svědomitosti, kterými jsou pořádkumilovnost, zodpovědnost a disciplinovanost, tyto rozdíly však nejsou kulturně univerzální a v rámci celého faktoru svědomitosti nejsou rozdíly statisticky průkazné (Costa, Terracciano, & McCrae, 2001).

Uvedu příklad dalšího výzkumu, jehož výsledky jsou v souladu s výše zmiňovanými. Ženy se prokázaly v rámci celých faktorů jako přívětivější a neurotičtější. Ve faktorech svědomitosti, extraverte a otevřenosti vůči zkušenosti se muži a ženy liší v rámci jejich jednotlivých subškál. Ženy jsou pořádkumilovnější (subškála svědomitosti), v rámci faktoru otevřenosti vůči zkušenosti jsou ženy otevřenější v prožívání a v estetickém

vnímání. Muži oproti tomu dosahují vyšších výsledků v asertivitě, což je subškála extraverte (Weisberg, DeYoung, & Hirsh, 2011).

Lippa (2010a) ve své studii shrnuje údaje dvou metaanalýz a tří interkulturních studií o pohlavních rozdílech v osobnosti a zájmech. Z výsledků vyplývají malé až mírné pohlavní rozdíly v osobnostních vlastnostech v rámci pětifaktorového modelu. Největší rozdíly shledal u rysu přívětivosti a neuroticismu, které jsou spojovány se ženami. Tyto rozdíly shledal konzistentní v rámci různých kultur a v průběhu času.

V jiné studii zkoumal Lippa (2010b) interkulturní pohlavní rozdíly v osobnostních rysech a profesní preferenci mužů a žen. Do výzkumu bylo zahrnuto více než 200 000 účastníků z celkem 53 zemí. Byly zkoumány rysy neuroticismu, extraverte a přívětivosti. Z výsledků výzkumu vyplývají pohlavní rozdíly ve všech oblastech, muži skórovali výše v extraverci, ženy poté v přívětivosti a neuroticismu.

V jiné studii však dosahují vyšších skóre v extraverci ženy. Muži jsou oproti ženám zase otevřenější vůči zkušenosti (Kawamoto et al., 2015).

V japonské studii realizované na vzorku 310 adolescentů zkoumali autoři souvislost osobnostních charakteristik podle Big Five a rezilience napříč pohlavím. V osobnostních charakteristikách se mezi sebou chlapi a dívky lišili pouze v dimenzi svědomitosti, v níž dosahovali vyššího skóre dívky. Toto zjištění je zajímavé vzhledem k rozdílným výsledkům jiných studií. V ostatních dimenzích nebyly shledány statisticky významné rozdíly. Pro rezilienci se pro dívky ukázal jako významný prediktor neuroticismu, u chlapců byla rezilience nejsilněji spojena s extravercí (Iimura & Taku, 2017).

Shrneme-li, z výsledků studií vyplývá obecně vyšší přívětivost a neuroticismus pro ženy. V ostatních faktorech nejsou rozdíly mezi muži a ženami statisticky průkazné, či se mezi sebou liší v rámci jednotlivých subškál. Ženy se tak opakovaně projevují jako otevřenější v prožívání a estetickém cítění, muži naopak jako otevřenější idejím. V oblasti extraverte jsou muži asertivnější a mají tendence více vyhledávat vzrušení, ženy jsou oproti tomu vřelejší. V obecném faktoru extraverte však výsledky nejsou jednoznačné, neboť z některých vyplývá vyšší extraverte pro ženy, z jiných pro muže, bez statistické průkaznosti či byly nalezeny odlišnosti v rámci jednotlivých subškál. V oblasti svědomitosti taktéž nejsou výsledky jednoznačné, z některých studií však vyplývá vyšší svědomitost u žen v rámci subškály pořádkumilovnosti a zodpovědnosti.

4.4 Genderové stereotypy a Big Five

V rámci pětifaktorového modelu byly zkoumány také genderové stereotypy. Konkrétně Hřebíčková a Kouřilová v rámci mezinárodního projektu ověřovaly, zda spolu genderové stereotypy a mezipohlavní odlišnosti korespondují. Genderové stereotypy byly zjišťovány na základě posouzení typického dospělého muže a ženy na základě 30 dílčích charakteristik obsažených v NEO modelu vysokoškolskými studenty. Toto posouzení bylo poté srovnáno s normativními soubory českých respondentů, kteří již vyplnili NEO osobnostní inventář. Z výsledků vyplývá konzistence genderových stereotypů a mezipohlavních odlišností plynoucích ze sebeposouzení a posouzení druhými v NEO inventáři. Muži jsou tak vnímáni jako asertivnější, aktivnější, otevřenější novým činnostem a cílevědomější. Objevil se trend vyšší míry otevřenosti idejím, který však nebyl statisticky průkazný. Odlišnost byla shledána u posuzování míry impulzivnosti, kdy stereotypně byli muži vnímáni jako více impulzivní, při sebeposouzení však nikoliv (Hřebíčková & Kouřilová, 2007, podle Hřebíčková, 2007).

V rámci pětifaktorového modelu byly zkoumány také genderové stereotypy napříč generacemi na celkovém vzorku 3 232 osob napříč 26 národy. Genderové stereotypy v tomto výzkumu byly měřeny pomocí dotazníku The National Character Survey (NCS), který je tvořen celkem 30 - ti bipolárními škálami korespondujícími s 30 - ti subškálami NEO osobnostního inventáře. Posuzovatelé v rozpětí věku 15-80 let byli rozděleni do dvou kategorií a posuzovali poté typického muže a ženu ve třech vývojových obdobích. Ženy byly spojovány s vyšší otevřeností, přívětivostí a svědomitostí, v rámci jednotlivých subškál také jako extravertovanější a neurotičtější. Tyto rozdíly byly konzistentní napříč národy i různými věkovými skupinami (Löckenhoff et al., 2014). Na studii se podílela také česká výzkumnice Martina Hřebíčková, která výzkum realizovala na vzorku české populace. Z výsledků vyplývá konzistentnost genderových stereotypů mezi posuzovateli různého věku i v různých věkových obdobích. Ženy jsou takto posuzovány jako otevřenější prožívat emoce (subškála otevřenosti vůči zkušenosti), poddajnější, skromnější, jemnocitnější (subškála přívětivosti), pořádkumilovnější a zodpovědnější (subškála svědomitosti) oproti mužům. Muži byli poté shledáni jako méně odolní odolávat pokušení (subškála neuroticismu) oproti ženám (Hřebíčková, 2007).

Pro cíle této práce je důležité zjištění, že muži a ženy se mezi sebou neliší v genderově stereotypním uvažování napříč věkem, můžeme tedy náš věkově variabilní soubor

považovat za jeden celek a nerozlišovat tak mezi jednotlivými vývojovými obdobími. Taktéž výsledky genderových stereotypů zohledňujeme při vytváření genderových kategorií.

4.5 Maskulinita, feminita a Big Five

Byly zkoumány také osobnostní rysy v souvislosti s feminitou a maskulinitou vymezenými podle dotazníku BSRI a PAQ.

Podle studií Lippy (1991, 1995), který srovnával tyto dvě kategorie s osobnostními charakteristikami podle modelu Big Five, je maskulinita spojena s vyšší extravertí a otevřeností vůči zkušenosti a naopak s nižším neuroticismem. Feminní jedinci oproti tomu bývají přívětivější a v menší míře také svědomitější.

Francis a Wilcox (1998) zkoumali feminitu a maskulinitu s osobnostními charakteristikami vycházejícími z Eysenckova osobnostního dotazníku. V rámci tohoto výzkumu byli muži maskulinnější a ženy feminnější. Ženy dosahovaly také vyšších výsledků v oblasti neuroticismu a lživosti. V rámci jednotlivých genderových kategorií byla maskulinita spojena s vyšší extravertí a nižším neuroticismem, v oblasti psychoticismu a lži skóre nebyl nalezen vztah. Toto bylo stejné pro muže i ženy. V kategorii feminity byly nalezeny rozdílné výsledky pro muže a ženy, přičemž ženy prokazovaly vyšší lži skóre a nízký psychoticismus. Pro muže nebyl v oblasti feminity nalezen statisticky průkazný vztah se žádnou z Eysenckových oblastí.

Jiný výzkum z chorvatského prostředí zkoumal vztah genderových kategorií a osobnostních charakteristik podle pětifaktorové struktury osobnosti. V souladu s předchozími výzkumy byly ženy feminnější a muži maskulinnější. Ženy byly taktéž neurotičtější, otevřenější vůči zkušenosti a v menší míře také přívětivější. V oblasti extraverte a svědomitosti nebyly nalezeny mezipohlavní rozdíly. V rámci jednotlivých kategorií je maskulinita spojena s vyšší extravertí, v nižší míře se svědomitostí a nízkým neuroticismem. Pro feminitu je typická vyšší míra přívětivosti. V rámci jednotlivých subškál pěti faktorů je maskulinita silně spojena s asertivitou (subškála extraverte) a feminita s altruismem (subškála přívětivosti) (Marušić & Bratko, 1998).

Ve studii realizované na čínské populaci byla zkoumána maskulinita a feminita v souvislosti s osobnostními charakteristikami podle Big Five napříč pohlavím a sexuální orientací. Maskulinita a feminita byla měřena na základě BSRI. Osobnostní charakteristiky

autoři měřili pomocí International Personality Item Pool (IPIP). Maskulinní jedinci byli extravertovanější, svědomitější a otevřenější vůči zkušenosti, slabší pozitivní vztah byl nalezen také pro přívětivost. Feminita byla silně spojena s přívětivostí. Tyto výsledky byly stejné pro muže i žen různých sexuálních orientací (Zheng & Zheng, 2011).

Shrneme-li, maskulinita je opakovaně spojena s vyšší mírou extraverte a s nízkým neuroticismem. Z některých studií taktéž vyplývá vyšší otevřenost vůči zkušenosti. Feminita je poté silně spojena s vyšší mírou přívětivosti. V oblasti svědomitosti jsou výsledky rozporuplné. V rámci jednotlivých subškál je maskulinita silně spojena s asertivitou a feminita s altruismem. Interakce faktoru pohlaví a genderu byla shledána jen v jedné ze studií, kdy se feminní ženy prokázaly jako psychotičtější.

Pro cíle této práce jsou tyto výzkumy stěžejní, neboť taktéž zkoumají genderové kategorie a pohlaví v souvislosti s osobnostními charakteristiky podle pětifaktorového modelu osobnosti. Většina z nich však klade důraz především na faktor genderu oproti faktoru pohlaví. Pouze studie Francise a Wilcoxe (1998) poukazuje na interkaci těchto faktorů, osobnostní rysy však nevymezuje na základě Big Five ale Eysenckova dotazníku. Taktéž operacionalizace genderových kategorií v této práci je značně odlišná, kdy genderové kategorie v rámci sebepopisu pojmáme širěji než jen jako expresivní a instrumentální charakteristiky, navíc operuje také s genderově preferovaným zaměstnáním.

5 Zaměstnání

Možný (1972) definuje práci v rámci objektivních a subjektivních charakteristik. V objektivní rovině se jedná o produktivní činnost, jež je užitečná celé společnosti. V subjektivní rovině představuje zdroj obživy, sociální status a prostředek realizace osobnosti jedince. Její význam pro život jedince je tedy nemalý.

Smetáčková (2005) uvádí tři hlavní faktory ovlivňující volbu povolání. Jsou jimi individuální vlivy zahrnující schopnosti, vloh, zájmy a vlastnosti jedince. Dále to jsou sociální vlivy, k nimž se řadí aktuální okolí jedince jako je rodina, vrstevníci, škola a další. Posledním faktorem jsou vlivy kulturní, jež představují působení hodnot, norem a kulturních vzorců prostředí. Smetáčková však zdůrazňuje, že součástí všech tří faktorů jsou genderové stereotypy. V souladu s tímto tvrzením je genderová proměna některých povolání, jako například profese učitele. V 19. století byla profese učitele spojena především s maskulinitou, dnes je tomu téměř naopak (Jarkovská & Smetáčková, 2006). Gender tedy hraje důležitou úlohu při výběru zaměstnání a značně jej ovlivňuje.

O existenci genderové segregace na trhu práce vypovídá množství studií, jedná se o dlouhodobý a globální jev (England 2005). Tato segregace představuje rozdělení pracovních pozic na typicky mužská, ženská či rodově neutrální. Nevychází z biologického pohlaví, nýbrž z genderových režimů, které se jednotlivým zaměstnáním přisuzují (Křížková, 2009).

V zemích OECD nadpoloviční většinu sledovaných zaměstnání představují zaměstnání typicky ženská či mužská – až s 80% převahou jednoho z pohlaví. Toto genderové dělení zůstává v průběhu času relativně stabilní a příliš se nemění (Bettio, 2002). Toto platí i pro země, kde probíhalo cílené snížení této segregace. (Bradley, 2000). Genderová segregace v rámci jednotlivých států se měří prostřednictvím indexu míry genderové segregace. Z výzkumu Bettia a Veraschhagina (2009) vyplývá přítomnost genderové segregace na pracovním trhu zemí Evropské unie a ukazuje se, že má dokonce vzrůstající tendenci. Při srovnání této segregace v rámci jednotlivých zemí vychází jako silně segregované země bývalého sovětského bloku, Česká republika se pak nachází na třetím místě.

5.1 Dělení genderové segregace

Rozlišujeme dva druhy genderové segregace na trhu práce, kterými jsou horizontální a vertikální segregace. Vertikální segregace zahrnuje rozdělení mužů a žen hierarchicky, to znamená množství mužů a žen na vedoucích pozicích, ve středním managementu nebo v podřízených rolích. Horizontální segregace oproti tomu představuje rozdělení mužů a žen na trhu práce z hlediska náplně jejich povolání. Silně horizontální trh je takový, který představuje silnou koncentraci mužů či žen v konkrétních povoláních (Reskin, 1993).

Každé povolání tak v sobě nese, jak horizontální tak vertikální rovinu, a jako na takové na ně taky v práci nahlížíme.

5.1.1 Vertikální segregace

Vertikální segregace bývá taktéž někdy označována jako hierarchická segregace. S úrovní této segregace se pojí pojmy jako je stabilita zaměstnání, prestiž a výše mzdy. To znamená, že čím výše jedince v této hierarchii stojí, tím výhodnější pozici zaujímá (Bettio & Verashchagina 2009).

S vertikální segregací souvisí také pojmy skleněného stropu a skleněného výtahu. Skleněný strop představuje to, že společnost brání ženám dostat se do určitých pozic. Naopak skleněný výtah popisuje jev, kdy muži v typicky ženských zaměstnáních dosahují snáze postupu a kariérního růstu (Křížková, 2009).

Ve většině evropských zemí ženy zaujímají nižší místo v této hierarchii oproti mužům. Ženy v průměru vydělávají méně než muži, pomaleji dosahují kariérního postupu a méně se tak dostávají na vedoucí a řídicí pozice. To potvrzují i Peterson a Sapota (2004, podle Křížková, 2003), kteří v této souvislosti hovoří o tzv. lokativní diskriminaci.

Křížková (2003) hovoří o existenci této nerovnoměrnosti také v České republice. Konkrétně uvádí tuto nerovnoměrnost napříč jednotlivými oblastmi zaměstnání, z čehož plyne, že ženy jsou za stejnou práci hodnoceny hůře. To dokládá také Peterson a Saporta (2004, podle Křížková 2003), kteří v rámci dělení diskriminačních procesů rozlišují diskriminaci v rámci zaměstnání (within - job). Toto má taktéž vliv na výběr zaměstnání.

Mezi hlavní zdroje mzdových rozdílů mezi muži a ženami patří míra a typ lidského kapitálu, odměňování za stejnou práci, odměňování za práci stejné hodnoty (způsobené

nízkou úrovní mezd ve feminizovaných zaměstnáních), ve volbě typů práce a v dostupnosti typů práce (Charles & Grusky 2004).

5.1.2 Horizontální segregace

Jak již bylo uvedeno výše, horizontální segregace představuje rozložení mužů a žen do typicky mužských a typicky ženských profesí z hlediska oboru.

Obecně se ženy častěji vyskytují v oblasti služeb, především veřejných: úřednická povolání, oblast obchodu (např. Charles, 1992; Bettio, 2002; Esping - Andersen 2002). Muži oproti tomu dominují v manažerských a technických povoláních (Charles, 1992). Ženy v Evropě také dominují v oblastech, jako je zdravotnictví a sociální práce (84 %) a humanitní vědy (69 %). Muži převládají v technických oborech: přírodní vědy, technika a výpočetní technika (Esping - Andersen, 2002).

Karsten (2006) řadí mezi typická mužská povolání řidiče nákladního vozu, pilota, manažera, hasiče nebo lékaře ve vedoucí pozici, mezi typicky ženská povolání potom zdravotní sestry, vychovatelky ve školách, učitelky nebo lékařky.

Křížková (2009) na základě deskriptivních statistik vymezuje deset nejtypičtějších povolání pro muže a pro ženy. Deset typicky ženských povolání tvoří 45,7 % zaměstnaných žen, tzn., že téměř polovina pracujících žen pracuje v rozpětí deseti kategorií z celkových 107 kategorií. Osm z nich jsou silně feminizovaná, ženy v nich představují více než 70 % zastoupení, ve třech z nich dokonce 90 %. Toto členění je pro nás stěžejní, neboť při kategorizaci genderově typických zaměstnání vycházíme právě z těchto deskriptivních statistik.

K deseti nejčastějším ženským zaměstnání se podle těchto statistik řadí odborné administrativní pracovníce zahrnující sekretářky, pracovníce v oblasti účetnictví, fakturace, rozpočtů a kalkulací, referentky osobních oddělení, pracovníce v oblasti práce a mezd a ostatní odborné pracovníce. Dále to jsou odborné ošetrovatelky a zdravotní sestry, učitelky základních škol a předškolní výchovy. Dále ženy pracují jako pomocnice, uklízečky a pradleny. Následují prodavačky v obchodech a předváděčky zboží, montážní dělnice, pokladní a prodavačky u přepážky, odborné pracovníce v bankovníctví, účetnictví a podnikání. Poslední nejběžnější kategorií jsou služby v pohostinství, tzn. kuchařky, servírky a další.

K nejčastějším zaměstnáním mužů se řadí technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech. Jsou to povolání jako stavební technici, kreslič, zeměměřiči a další. K druhé nejčastější profesi se řadí skupina zaměstnání zahrnující kováře, nástrojáře a zámečníky. Dále to jsou řidiči motorových vozidel, montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení, mechanici a opraváři strojů, policejní inspektoři a kriminalisté, pracovníci bezpečnosti a ochrany, vedoucí pracovníci ve velkých podnicích, obsluha motorových zařízení. Na desáté pozici se poté umístili architekti, projektanti a techničtí inženýři.

5.2 Rozlišení integrovaného a segregovaného zaměstnání

Integrovaná versus segregovaná zaměstnání se definují na základě deskriptivních statistik, které mapují zastoupení žen a mužů v jednotlivých kategoriích zaměstnání. Není jasně vymezeno, při jakém podílu mužů a žen považujeme zaměstnání za segregovaná či integrovaná. Existují dva přístupy zabývající se touto otázkou. První z nich navrhuje považovat za rovné zastoupení 40 %, neboť se jedná o současný podíl zastoupení žen na pracovním trhu. Bere tak reálnou participaci žen na pracovním trhu. Integrovaná zaměstnání definuje v rozpětí 25-55 %. Dominantní mužská zaměstnání jsou tedy ta, v nichž pracuje méně než 25 % žen, typicky ženská zaměstnání jsou ta, v nichž je více než 55 % žen (Hakim, 1993). Křížková však uvádí, že tímto přístupem podporuje současnou genderovou nerovnost, neboť ji postuluje za optimální a posiluje tak stereotypy o ženské pracovní síle (Křížková, 2009).

Druhý přístup vymezuje integrovaná zaměstnání jako ta, v nichž je 40-60 % žen a mužů, segregovaná zaměstnání jsou ta, kdy zastoupení jednoho pohlaví přesahuje 60 %, za rovné zastoupení považuje 50 % (Reskin & Roos, 1990, podle Křížková, 2009). Tento přístup je pro tuto práci důležitý, neboť vymezuje, která zaměstnání můžeme považovat za segregovaná a využíváme je při kategorizaci.

5.3 Příčiny genderové segregace – teorie

Existuje řada teorií kladoucích si za cíl vysvětlit genderovou segregaci pracovního trhu. K základním teoriím vysvětlující genderovou segregaci se řadí neoklasické teorie, které pracují s nabídkou a poptávkou na trhu práce. Další jsou institucionální teorie, které vidí příčinu v segmentaci trhu práce a v roli institucí. Posledními jsou feministické a genderové teorie, které vycházejí z hypotézy, že trh jednotlivé pracovníky selektuje (Meulders et al., 2010).

5.3.1 Neoklasické teorie

Neoklasické teorie vycházejí z teorií ekonomických. Podle těchto teorií si zaměstnavatelé volí své zaměstnance na základě jejich kvalit a produktivity. Tyto teorie vychází z předpokladu, že muži jsou z hlediska těchto kritérií pro zaměstnance žádoucnější. Jsou produktivnější, kvalifikovanější a zkušenější. Například kvůli odchodu žen na mateřskou dovolenou, častější absenci v práci či potřebě flexibilnější pracovní doby. Podle těchto teorií tedy horší postavení žen na trhu práce vychází z objektivních rozdílů mezi muži a ženami. Tyto předpoklady se však nepotvrdily (Anker, 1998).

K nejvýznamnější neoklasické teorii se řadí **teorie lidského kapitálu**, která tvrdí, že čím více dovedností a zkušeností jedinec získá vlivem vzdělávání či činností na trhu práce, tím úspěšnější poté je a tím vyšší je také jeho výdělek. Příčinu tedy vidí mimo jiné ve vzdělání. Tato teorie se však v praxi příliš nepotvrzuje, neboť vzdělání žen roste, avšak situace na trhu práce je stále stejná (Meulders et al., 2010). Bylo také zjištěno, že vzdělanostní aspirace dívek jsou oproti chlapcům vyšší, tzn., že ženy jsou do vzdělání ochotny silně investovat (Šmídová, Janoušková, & Katrňák, 2008). V otázce vlivu vzdělání na míru segregace trhu je také zajímavé zaměřit se na jeho dvě roviny, kterými jsou vertikální a horizontální složka. Jedna ze studií dokládá vliv horizontálního vzdělání na segregaci trhu práce, vertikální vzdělání však neukázalo žádný prokazatelný vztah (Valentová, Šmídová, & Katrňák, 2010). V souladu s těmito výsledky je i skutečnost, že vzdělání žen roste (vertikální složka), avšak segregace trhu přetrvává (např. Bradley, 2000; Bettio, 2002). Oproti tomu horizontální vzdělání, tedy obor studia, je stále silně segregován. Samotný vzdělávací systém svým působením nerovnost mezi muži a ženami nejen reprodukuje, ale také posiluje (Mechtenberg, 2009). Pro naši studii z těchto výsledků mimo jiné vyplývá to, že můžeme na náš výzkumný vzorek nahlížet jako na celek a nediferencovat jej na základě výše dosaženého vzdělání. Taktéž výsledky nasvědčují vlivu genderu na genderovou diferenciaci trhu.

5.3.2 Institucionální teorie

Tyto teorie vycházejí z předpokladu, že segmentaci trhu zapříčiňuje existence různých druhů institucí (velké podniky, veřejné orgány, stát), lidské chování a zvyky. K nejvýznamnější teorii patří Teorie segmentace na trhu práce a Teorie duálního trhu.

Teorie segmentace trhu hovoří o existenci segmentace pracovního trhu, která velmi znesnadňuje prostup zaměstnanců mezi jednotlivými sektory. V návaznosti na to jsou pak

někteří zaměstnanci nuceni pohybovat se v méně atraktivních sektorech pojičích se mimo jiné s nižší prestiží a nižším mzdovým ohodnocením. Příčiny segregace a socioekonomický status jedince tato teorie vidí tedy ve struktuře trhu, nikoliv v lidském kapitálu jako předchozí teorie.

Podle teorie duálního trhu je trh členěn na primární (vnitřní segment) a sekundární sektor (vnější segment). Pro primární sektor je typické vyšší odměňování, lepší možnosti kariérního postupu a stabilita v zaměstnání. V tomto sektoru se obecně více vyskytují muži. Sekundární sektor se oproti tomu projevuje nízkými mzdami, neuspokojivou stabilitou v práci a špatnými kariérními výhledy. Zaměstnanci tohoto sektoru bývají obecně znevýhodňovanou skupinou, ve větší míře se v tomto sektoru vyskytují ženy (Meulders et al., 2010).

5.3.3 Feministické a genderové teorie

Tyto teorie reagují na nedostatečná vysvětlení segregace předchozích teorií. Vysvětlují genderovou segregaci na základě sociálních postojů, kulturních předsudků a genderových stereotypů. Vycházejí z předpokladu, že to, jak společnost vnímá postavení žen, má negativní dopad na jejich pozici na pracovním trhu (Křížková, 2009b). K nejvýznamnější z těchto teorií se řadí teorie identity.

Teorie identity se zabývá tím, jak souvisí sebepojetí jedince s jeho ekonomickými výsledky. Propojila tak ekonomické pojetí s psychologických a sociologickým. Operuje s konceptem genderu, který vnímá jako součást identity. To, jaká si jedinci volí zaměstnání, vychází z obsahu genderových rolí a stereotypů, které jim společnost přisuzuje. Jedinci tedy volí stereotypní zaměstnání a vyhýbají se těm, které do těchto stereotypů nezapadají. Ve své volbě tedy nejsou příliš svobodní (Akerlof & Kranton, 2000). Tyto teorie jsou pro naši práci stěžejní, neboť zdůrazňují roli genderu při výběru zaměstnání.

6 Výzkumný projekt

6.1 Výzkumný cíl

Na základě obsahové analýzy fiktivních motivačních dopisů budeme extrahovat vysněná zaměstnání a osobnostní charakteristiky, kterými se jedinci popisují. Tyto charakteristiky zahrnují osobnostní vlastnosti, dovednosti a způsoby chování. Ty poté kategorizujeme na základě dostupné literatury o genderu na maskulinní, feminní a neutrální. Vznikne nám tak baterie maskulinních, feminních a neutrálních jedinců v kategorii zaměstnání a v kategorii sebepopisu. Dále budeme operovat s výsledky respondentů v dotazníku BFI-44. Pro tyto účely budeme využívat dat z výzkumného projektu Komputační psycholingvistické analýzy českého textu (CPACT).

Cílem této explorativní studie je poté zmapovat genderovou otázku v oblasti zaměstnání a osobnostních charakteristik v České republice. Zajímá nás, zda budou muži a ženy volit genderově vyhraněná zaměstnání a zda se budou popisovat genderově typickými charakteristikami. Také nás zajímá, zda nalezneme vztah mezi kategorií zaměstnání a sebepopisu, tedy zda například maskulinní muži v oblasti zaměstnání budou převážně maskulinní taky v oblasti sebepopisu. Konečně stěžejní oblastí této práce je porovnání genderových kategorií a kategorie pohlaví v oblasti osobnostních rysů podle pětifaktorového modelu osobnosti. Tuto práci jsme pojali jako explorační, neboť není příliš relevantních studií v této oblasti a jejich výsledky jsou značně rozporuplné. Taktéž operacionalizace maskulinity a feminity je značně odlišná, neboť předchází výzkumy vycházely především z dotazníků BSRI či PAQ, které tyto kategorie vymezují na základě instrumentality a exprese. My je však v rámci sebepopisu pojímáme širěji, kdy zohledňujeme také studie v oblasti genderových stereotypů a charakteristik, v nichž se muži a ženy mezi sebou systematicky liší. Vymezení na základě zaměstnání pak tyto kategorie ještě více obohacuje.

6.2 Výzkumné otázky

VO1: Volí jedinci genderově vyhraněná zaměstnání a sebepopis?

Jaký bude výskyt jednotlivých genderových kategorií v rámci zaměstnání a sebepopisu? Budou se muži a ženy v rámci těchto kategorií lišit?

VO2: Existuje vztah mezi genderovými kategoriemi v oblasti zaměstnání a sebepopisu?

Nalezneme u respondentů vztah mezi genderovými kategoriemi v oblasti zaměstnání a sebepopisu? Budou například feminní ženy v oblasti zaměstnání feminní také v oblasti sebepopisu?

VO3: Nalezneme souvislost mezi kategorií gender, pohlaví a osobnostními charakteristikami podle pětifaktorového modelu osobnosti?

Budou se respondenti lišit v osobnostních charakteristikách v závislosti na genderové kategorii v oblasti zaměstnání a v závislosti na pohlaví? Nalezneme efekt interakce těchto dvou faktorů? Budou se respondenti lišit v osobnostních charakteristikách v závislosti na genderové kategorii v oblasti sebepopisu a v závislosti na pohlaví? Budou tyto dva faktory mezi sebou interagovat? Budou tak například feminní muži svědomitější oproti maskulinním mužům?

6.3 Metoda výzkumu

6.3.1 Výzkumný design

V rámci výzkumu bylo využito smíšeného designu, který kombinuje prvky kvalitativního a kvantitativního designu. V tomto případě se jedná o simultánní kombinaci těchto dvou přístupů. Jedná se o explorativní studii (Hendl, 2012).

6.3.2 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor tvoří celkem 243 respondentů, z nich je 108 mužů (16–77 let; $M = 43,69$; $SD = 16,58$; $Me = 43,5$) a 135 žen (18–84 let; $M = 42,33$; $SD = 18,8$; $Me = 41$). Osoby jsme rozčlenili do jednotlivých vývojových období podle Vágnerové (2007), z toho bylo 8 osob v období adolescence (15–19 let), 108 osob v období mladé dospělosti (20–39 let), 31 osob v období střední dospělosti (40–49 let), 41 osob v období starší dospělosti (50–59 let), 49 osob v období raného stáří (60–74 let) a 6 osob v období pravého stáří (75 a více let). Nejvíce (téměř polovinu souboru) tak tvoří osoby ve věkovém období mladé dospělosti.

Jedná se o osoby s různým stupněm dosaženého vzdělání, celkem 36 osob se základním či neukončeným základním vzděláním, 164 středoškolsky vzdělaných osob a 43 vysokoškolsky vzdělaných osob.

Všichni respondenti mají české občanství, čeština je jejich mateřským jazykem a jsou v dobrém psychickém stavu, tzn., že nejsou medikováni psychofarmaky.

6.3.3 Proces sběru dat

Data byla převzata z výzkumného projektu CPACT (Komputační psycholingvistická analýza českého textu), který byl zaměřen na studium mezilidské komunikace. Proces sběru dat probíhal na základě elektronického rozhraní. Potenciální účastníci byli osloveni prostřednictvím letáků, inzerce na sociálních sítích a prezentací projektů v rámci různých institucí. Všichni účastníci podepsali informované souhlasy. Za účast ve výzkumu byli jednotlivci odměněni přibližně 50 - ti dolary. Jedná se tedy o příležitostný motivovaný výběr.

6.3.4 Metoda sběru dat

Součástí výzkumu CPACT bylo vyplnění rozsáhlé baterie testů, z níž jsme pro cíle našeho výzkumu využili výsledků dotazníku Big Five Inventory (BFI-44). Dále respondenti psali celkem čtyři fiktivní dopisy, z nichž jsme využili motivační dopis, v němž respondenti usilovali o žádané zaměstnání.

Motivační dopis

Zde uvádím konkrétní zadání motivačního dopisu:

Na tento list napište dopis, který odpovídá uvedenému scénáři. Napište ho prosím tak, jak byste právě Vy, ve skutečné situaci, dopis vytvořil(a) a odeslal(a). Váš text by měl mít délku alespoň dvě strany.

„Nalezl(a) jste nabídku práce, která Vás velmi zaujala a moc stojíte o to, abyste právě toto místo získal(a). Píšete proto řediteli dané firmy, abyste reagoval(a) na jeho nabídku a pokusil(a) se ho přesvědčit o tom, že právě Vy jste ten pravý kandidát na dané zaměstnání.“

Respondenti tedy psali fiktivní motivační dopisy, v nichž usilovali o pro ně velmi žádanou/preferovanou pozici, motivační dopis měl vypadat tak, jako by se jednalo o reálný motivační dopis.

Big Five Inventory (BFI-44)

Tento dotazník představuje krátký inventář postihující charakteristiky pětifaktorového modelu. Dotazník tvoří celkem 44 položek, jednotlivé položky nejsou z důvodu vyšší

reliability tvořeny adjektivy, ale tvoří je krátké věty či slovní spojení, které tvoří stěžejní body dimenzí pětifaktorového modelu. Jádrem položky jsou jedno či dvě prototypická adjektiva, která jsou doplněna kontextově specifickými informacemi. Položky si tak zachovávají stručnost a jednoduchost přídavných jmen, doplňující informace však snižují jejich nejednoznačnost. Respondent se na základě sebeposouzení vyjadřuje ke každému tvrzení na pětibodové škále od 1 (=silně nesouhlasím) po 5 (=silně souhlasím).

Tento dotazník je původně zamýšlen pro měření pěti dimenzí osobnosti bez znalosti dílčích vlastností, bylo však výzkumně prokázáno, že obsahuje také deset subškál NEO PI-R (John, Soto, 2008).

Českou verzi připravila Martina Hřebíčková z Psychologického ústavu AV ČR, na překladu metody se podíleli tři nezávislí překladatelé, dále byla metoda zpětně přeložena bilingvní překladatelkou, která neznala znění původních položek. Výsledná verze dotazníku vznikala porovnáním těchto dvou typů překladů. Psychometrické charakteristiky byly ověřeny na respondentech různých věkových úrovních, od adolescentů po dospělou populaci. Takto byla prokázána přiměřená reliabilita škál a dostačující retestová reliabilita (Hřebíčková et al., 2016).

6.3.5 Způsob zpracování dat

Kvalitativní část této práce tvoří obsahová analýza fiktivních motivačních dopisů. Při postupu obsahové analýzy, v našem případě kvantitativní, a následné kategorizace vycházíme z dostupné literatury (Miovský, 2006). Po zakódování dat přistupujeme ke statistickému zpracování (deskriptivy, Manova, kontingenční tabulky s chí kvadrátem).

Při obsahové analýze jsme se zaměřili na dvě základní oblasti, kterými jsou zaměstnání a sebepopis. Zaměstnání představuje pozici, o kterou pisatelé usilují. Sebeopis poté zahrnuje souhrn vlastností, schopností a dovedností, kterými se respondenti charakterizují. Tento výčet je dán jak explicitním vymezením, tak také jeho opisem, který jsme poté přiřazovali k jednotlivým sebepopisům.

Následně jsme provedli kategoriální analýzu, jednotlivá zaměstnání a sebepopis jsme rozdělili do tří kategorií: maskulinní, feminní a neutrální. Při této kategorizaci jsme vycházeli z dostupné literatury o genderových stereotypech (Hřebíčková, 2014; Karsten, 2006), vymezení feminity a maskulinity (např. Bem, 1974) a genderové segregace pracovního trhu (Křížková, 2009).

Sebepopis

Při kategorizaci sebepopisu vycházíme z dostupné literatury, především z vymezení maskulinity a feminity dle Bacanova konceptu communion a agency a s tím souvisejícím dotazníkem Bemové BSRI (Bem, 1974), dále z literatury o genderových stereotypech (např. Karsten, 2008; Hřebíčková, 2014), z výzkumů zkoumajících v čem se muži a ženy systematicky liší (např. Feignold, 1994) a také z výzkumů o odlišnostech maskulinních a feminních jedinců (např. Lippa, 1995).

V práci vycházíme ze sebepopisu mužů a žen, kteří popisují, jak předpokládáme, své idealizované vlastnosti, schopnosti a dovednosti. Ve většině dopisů se tak jedná o především kladné charakteristiky. Negativní charakteristiky jedinci téměř neuváděli, jedinou negativní charakteristikou, kterou jsme zaznamenali, byla emoční zranitelnost.

Obsahovou analýzu sebepopisu jsme provedli tak, že jsme několikrát přečetli všechny motivační dopisy a vypsali z nich části, v nichž se jedinci určitým způsobem charakterizují. Tyto charakteristiky jsme poté zobecnili a rozčlenili do 31 podkategorií, které jsme podle dostupné literatury rozdělili do tří kategorií: maskulinní, feminní a neutrální. Zastoupení těchto charakteristik v jednotlivých kategoriích je vyvážený, celkem 10 maskulinních charakteristik, 11 feminních charakteristik a 10 neutrálních charakteristik. Jednotlivé charakteristiky uvádím v tabulce níže (Tab. 2).

Tab. 2: Rozdělení sebepopisu

Maskulinní	Feminní	Neutrální
Cílevědomost	Zranitelnost	Spolehlivost/Zodpovědnost
Ambicióznost / Ctižádost	Spolupráce	Komunikativnost
Samostatnost	Empatie	Společenská
Vůdčí schopnosti	Upřímnost	Trpělivost
Racionalita	Nekonfliktnost	Pracovitost/Píle
Odolnost vůči stresu	Obětavost	Slušnost/Poctivost/Důvěryhodnost
Aktivita	Přizpůsobivost	Rozvážnost
Agresivita	Loajálnost	Učenlivost
Nebojácnost	Pozitivita	Houževnatost/Vytrvalost/Disciplinovanost
Asertivita	Mírnost	Svědomitost
	Vřelost	

Charakteristiky jako nebojácný, vůdčí, ambiciózní, samostatný a cílevědomý jsme kategorizovali jako maskulinní, vycházíme tak z konceptu instrumentality či agency,

pro něž jsou tyto charakteristiky typické (Wyrobková, 2005). Asertivitu jsme taktéž přiřadili do této kategorie, neboť je také součástí konceptu agency (Wyrobková, 2005), taktéž z výzkumu feminity a maskulinity je maskulinita silně spojena s asertivitou (Marušić & Bratko, 1998).

Do kategorie feminní jsme přiřadili například charakteristiky jako spolupracující, empatický, nekonfliktní, mírný, vřelý, obětavý či přizpůsobivý. Vycházíme tak z konceptu expresivity či communion (Wyrobková, 2005). Zranitelnost jsme kategorizovali taktéž jako feminní v souladu s výzkumy o genderových stereotypch (Hřebíčková, 2014) či výčtu genderových stereotypů Karsten (2008).

Neutrální kategorie byla při rozčleňování nejobtížnější. Postup kategorizace byl následující. Přiřadili jsme zde charakteristiky, o kterých se v oblasti genderu vyskytují v literatuře rozporuplné výsledky. Například svědomitost, spolehlivost a zodpovědnost vymezuje Karsten (2008) jako maskulinní charakteristiky, avšak podle genderových stereotypů v rámci Big Five nebyly mezi těmito charakteristikami shledány rozdíly, či dokonce v některých subškálách jsou ženy percipovány jako svědomitější (Hřebíčková, 2007). Jiným postupem při zařazení do neutrální kategorie byla absence těchto charakteristik v literatuře o genderu, například u kategorií učenlivost, poctivost či pracovitost.

Obecně bylo rozřazování jednotlivých charakteristik do kategorií značně obtížné a někdy jsme museli postupovat částečně intuitivně.

Jednotlivé obecné kategorie zastupují množství charakteristik. Například kategorie **vřelost** zahrnuje charakteristiky jako přátelskost, laskavost, vstřícnost, příjemnost. Kategorie **svědomitost** zahrnuje pečlivost, důslednost, perfekcionismus či puntičkářství. Pro **společenskost** respondenti často uváděli tvrzení typu „jsem rád mezi lidmi“, „baví mě práce s lidmi“. **Spolupráci** jsme kategorizovali pro charakteristiky, v nichž respondenti kladli důraz na kooperaci a týmovost. Naopak při důrazu na řízení, organizování a vedení lidí jsme tvrzení kategorizovali jako **vůdčí schopnosti**. Pro **nebojácnost** respondenti často uváděli, že se nebojí riskovat, nebojí se nových výzev či jsou odvážní. Pro kategorii **empatie** jsme zahrnuli charakteristiky jako „jsem citlivý“, „lidé se mi často svěřují“ či „umím druhým naslouchat“. Jako **obětavé** jsme kategorizovali jedince, kteří popisovali ochotu pomoci, altruismus či pomoc slabšímu. Pro kategorii **pozitivita** jsou poté typické charakteristiky jako dobrá nálada či veselost.

U většiny respondentů nám tak vznikl souhrn maskulinních, feminních a neutrálních charakteristik. Pro vytvoření jedné genderové kategorie sebepopisu jsme vzhledem k cílům naší práce z analýz vyňali neutrální charakteristiky. Maskulinní jedince jsme poté definovali jako ty, u nichž převažovaly maskulinní charakteristiky, feminní jako ty, u nichž převažovaly feminní charakteristiky. Při vyváženém počtu feminních a maskulinních charakteristik jsme jedince přiřadili ke kategorii neutrální.

Neutrálních charakteristik, které jsme z dalších analýz vyňali, bylo celkem 294 ($M=1,5$; $Me=1$; $SD=1,14$). Z toho muži uvedli 110 neutrálních charakteristik a ženy 118 neutrálních charakteristik. Rozpětí se pohybovalo od žádné po pět charakteristik, přičemž nejčastěji respondenti uváděli právě jednu neutrální charakteristiku. V tabulce níže uvádím četnost výskytu neutrálních charakteristik zvlášť pro muže a zvlášť pro ženy.

Tab. 3: Výskyt neutrálních položek

N položky	Muži	Ženy
0	12	14
1	36	43
2	21	28
3	8	10
4	2	10
5	0	3

Nyní uvedu příklad jednoho motivačního dopisu a na něm konkrétně popíšu postup naší analýzy.

„Dobrý den,

obracím se na Vás s žádostí o pracovní místo ekonomky. Tuto práci jsem zastávala již v minulosti, mám tedy mnoho let praxe a zkušeností. **Jsem velice pečlivá, svědomitá, důsledná a cílevědomá.** Nabízím Vám své znalosti a zkušenosti. **Jsem extrovert, člověk plný energie a myslím si, že bych byla přínosem pro Vaši firmu.**

Jsem přesvědčena, pane řediteli, že neuděláte chybu, pokud mne zaměstnáte ve Vaší firmě. **Neustále se vzdělávám a doplňuji si své znalosti a vědomosti v oblasti zákonů, týkajících se účetnictví, Zákoníku práce.**

Jsem veselý člověk, v kolektivu oblíbený. K mým zájmům patří umění, kreslím a maluji, ráda se věnuji ručním pracím, velice ráda cestuji a poznávám nové kraje a lidi. Učím se španělsky, částečně ovládám ruský, německý a anglický jazyk.

Děkuji za Váš čas a věřím v kladné vyřízení mé žádosti.“

Z tohoto dopisu jsme vypsali jednotlivé pasáže, které jsou v textu zvýrazněné: „*Jsem velice pečlivá, svědomitá, důsledná a cílevědomá... Jsem extrovert, člověk plný energie.*“

Z tohoto explicitního sebepopisu jsme vypsali jednotlivé charakteristiky: pečlivost, svědomitost, důslednost, cílevědomost, extraverte a plná energie. Tyto charakteristiky jsme přiřadili k jednotlivým charakteristikám (viz. Tab. 2) a podle toho jsme je kategorizovali jako maskulinní, feminní či neutrální. V tomto případě jsme tedy položky pečlivost, svědomitost a důslednost kategorizovali jako jednu neutrální kategorii, cílevědomost jako maskulinní, extraverti jsme přiřadili k položce společenskost a kategorizovali ji jako neutrální. Položku plná energie jsme přiřadili k aktivitě a kategorizovali ji jako maskulinní charakteristiku.

Dále respondentka uvedla: „*Neustále se vzdělávám a doplňuji si své znalosti a vědomosti v oblasti zákonů, týkajících se účetnictví, Zákoníku práce.*“ Tento popis jsme kategorizovali jako učení a přiřadili jsme jej k neutrální kategorii.

V poslední části respondentka uvádí: „*Jsem veselý člověk, v kolektivu oblíbený...*“. Charakteristiku veselost jsme přiřadili k položce pozitivita a kategorizovali ji jako feminní. Oblíbenost v kolektivu jsme zahrnuli do položky společenskost a kategorizovali ji jako neutrální.

Celkově tedy respondentka uvedla jednu feminní charakteristiku (1F), dvě maskulinní charakteristiky (2M) a čtyři neutrální charakteristiky (3N). Neutrální charakteristiky jsme vyňali z dalších analýz. Pro převahu maskulinních charakteristik jsme respondentu kategorizovali jako maskulinní v oblasti sebepopisu.

Nyní uvedu příklady dalších výňatků a postup naší analýzy.

Respondentka č. 1:

„Jsem komunikativní, spolehlivá, zadané úkoly plním s největším nasazením a čas pro mě není problém... Nabídka práce je zajímavá i z důvodu dalšího rozvoje mé osobnosti a jsem připravena se dále vzdělávat.“

Z tohoto se sebepopisu jsme vypsalí charakteristiky komunikativnost (N), spolehlivost (N). Popis „zadané úkoly plním s největším nasazením“ jsme kategorizovali jako ctižádost (M). Popis „Nabídka práce je zajímavá i z důvodu dalšího rozvoje mé osobnosti a jsem připravena se dále vzdělávat.“ jsme kategorizovali jako učenlivost (N). Celkově jsme tedy respondentku kategorizovali jako maskulinní (M) v oblasti sebepopisu.

Respondent č. 2:

„Jsem komunikativní, lidé se vždy ke mně obraceli se svými problémy a vždy jsem s nimi řešil i osobní starosti, které život přináší.. Povahu mám klidnou, ale někdy výbušnou. Nemám rád slovo "nejde"", a proto za mnou je vidět kus práce, na kterou jsem právem hrdý.“

Z tohoto sebepopisu jsme vypsalí charakteristiky komunikativnost (N). Pasáž: „lidé se vždy ke mně obraceli se svými problémy a vždy jsem s nimi řešil i osobní starosti, které život přináší“ jsme kategorizovali jako empatie (F) a obětavost/ochota pomoci (F). Pasáž: „Povahu mám klidnou, ale někdy výbušnou.“ jsme přiřadili charakteristikám mírnost (F) a agresivita (M). Poslední část sebepopisu: „Nemám rád slovo „nejde“, a proto za mnou je vidět kus práce, na kterou jsem právem hrdý.“ jsme kategorizovali jako ambicióznost (M). Pro převažující feminní charakteristiky jsme daného respondenta kategorizovali jako feminního.

Zaměstnání

Postup naší analýzy při kategorizaci zaměstnání je podobný jako při kategorizaci sebepopisu. Ze všech motivačních dopisů jsme vypsalí pozice, na které se jednotliví respondenti hlásí. Přičemž ve většině případů uvádí explicitní název pozice. Tyto pozice jsme poté opět rozdělili do tří kategorií – maskulinní, feminní a neutrální. Při kategorizaci zaměstnání vycházíme z členění Křížkové (2009, str. 77-98), z podrobných statistik mapujících zastoupení žen a mužů v jednotlivých profesích vycházejících z klasifikačního

systemu KSAM (Klasifikace zaměstnání) Českého statistického úřadu, konkrétně z jeho čtyřčíselné podoby, která je téměř nejpodrobnější a zachycuje tak rozdíly v zaměstnání na vertikální i horizontální úrovni. Rozhodli jsme se tak především proto, že mapují situaci pracovního trhu v České republice a měly by tak co nejvíce odpovídat našemu výzkumnému souboru.

Za genderově segregovaná zaměstnání poté považujeme ta, v nichž zastoupení jednoho z pohlaví převyšuje 60% na základě přístupu Reskin & Roos (1990; podle Křížková, 2009).

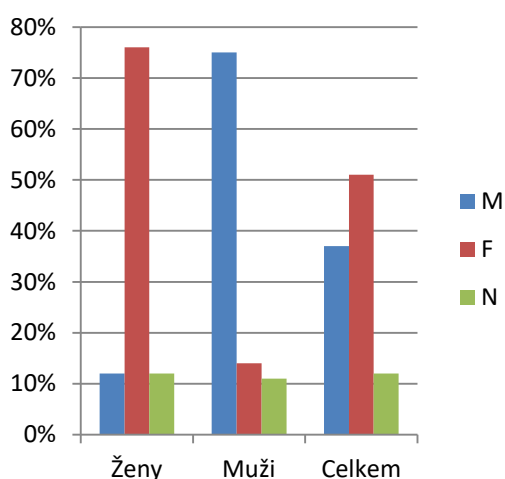
7 Výsledky

7.1 Genderové kategorie v oblasti zaměstnání a sebepopisu

Volí jedinci genderově typická zaměstnání?

Ne ve všech motivačních dopisech uvedli respondenti pozici, na kterou se hlásí, tyto osoby jsme poté nemohli rozčlenit do jednotlivých genderových kategorií. Celkový vzorek 243 osob se nám tedy zmenšil podle výpovědi respondentů. Pomocí deskriptivních statistik jsme zjistili jednotlivá rozložení, v oblasti zaměstnání to bylo právě 45 chybějících výpovědí, z toho 29 mužů (27% všech mužů) a 16 žen (12% všech žen) nevedlo pozici, na kterou se hlásí. Muži tedy název pozice nevedli až dvakrát častěji než ženy. Do celkových analýz v kategorii zaměstnání jsme tedy mohli zahrnout celkem 198 respondentů, z toho 80 mužů a 118 žen. Rozdělení v rámci jednotlivých kategorií bylo následující: celkem 78 maskulinních, 101 feminních a 23 neutrálních kategorií zaměstnání. Obecně tedy, vzhledem k nízkému počtu genderově neutrálních zaměstnání, můžeme říci, že naši respondenti preferují genderově vyhraněná zaměstnání.

Pohlavní rozdělení v rámci jednotlivých kategorií bylo pro ženy 15 maskulinních, 90 feminních a 14 genderově neutrálních kategorií zaměstnání, pro muže to bylo 59 maskulinních, 11 feminních a 9 genderově neutrálních kategorií zaměstnání. Pro názornost uvádím graf v procentech (Graf 1), zvláště pro muže, zvláště pro ženy a celkem pro obě pohlaví.



Graf 1: Rozložení genderových kategorií

Pomocí kontingenční tabulky a chí-kvadrátu jsme zjišťovali, zda je rozložení mezi muži a ženami rovnoměrné či nikoliv. Zjistili jsme, že rozložení napříč pohlavím je nerovnoměrné, byla zde prokázána vysoká statistická významnost ($\chi^2 = 84,405$; sig. = 0,000). Níže (Tab. 4) uvádím kontingenční tabulku, z níž můžeme vypočítat jednotlivá zastoupení mužů a žen napříč kategoriemi. Vidíme zde také očekávané počty, které nám říkají, kolik jedinců by v dané kategorii mělo být, pokud by bylo rozložení napříč pohlavím rovnoměrné.

Z toho můžeme vypočítat, že nerovnoměrnost se týká maskulinní a feminní kategorie ve prospěch souhlasného genderu. Muži tedy preferují maskulinní zaměstnání, až o 30 jedinců více oproti očekávané četnosti. Ženy poté preferují feminní zaměstnání, taktéž je zde o 30 více respondentek oproti očekávané četnosti při rovnoměrném rozložení. Kategorie neutrální je v souladu s očekávanými četnostmi, zde je tedy zastoupení mužů a žen rovnoměrné.

Tab. 4: Kontingenční tabulka: pohlaví x zaměstnání

			Zaměstnání			
			M	F	N	Celkem
Pohlaví	Muž	Četnost	59	11	9	79
		Očekávaná četnost	29,5	40,3	9,2	79
		% Pohlaví	74,70%	13,90%	11,40%	100,00%
	Žena	Četnost	15	90	14	119
		Očekávaná četnost	44,5	60,7	13,8	119
		% Pohlaví	12,60%	75,60%	11,80%	100,00%
Celkem		Četnost	74	101	23	198
		Očekávaná četnost	74	101	23	198
		% Pohlaví	37,40%	51,00%	11,60%	100,00%

Můžeme tedy říci, že muži jednoznačně preferují (téměř 75 %) povolání v souladu s jejich biologickým pohlavím. Rozložení v rámci feminní a neutrální kategorie je poté vyvážené (14 % feminních, 11 % neutrálních). Totéž platí pro ženy, které také preferují zaměstnání v souladu se svým pohlavím (76 %), rozložení v rámci dalších kategorií je taktéž rovnoměrné (12 % feminních, 12% neutrálních). Jedinci tedy volí zaměstnání genderově typická pro opačný gender či neutrální ve stejné míře. Přičemž nerovnoměrné rozložení napříč pohlavím je v rámci kategorií maskulinní a feminní, neutrální kategorie je v normě.

Shrneme-li, v kategorii zaměstnání volí respondenti genderově vyhraněná zaměstnání, neutrálních zaměstnání uvedli málo. Roli zde hraje faktor pohlaví, kdy muži preferují maskulinní zaměstnání oproti feminním a ženy zase feminní oproti maskulinním. Neutrální zaměstnání jsou mezi muži a ženami rozdělena rovnoměrně.

Volí jedinci genderově typický sebepopis?

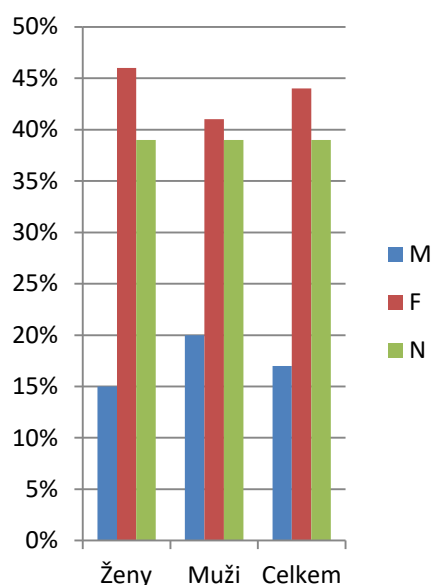
Dále nás zajímalo, zda se naši respondenti popisují genderově typickými charakteristikami, obecně jaké bude zastoupení jednotlivých kategorií a zda zde nalezneme nerovnoměrnost mezi muži a ženami.

I v kategorii sebepopisu chyběl v některých dopisech obsahový materiál pro kategorizaci, tyto osoby jsme museli vyjmout z následných analýz. Z celkového počtu 243 respondentů to bylo 56 jedinců, kteří v motivačním dopise neuvedli osobnostní charakteristiky, které bychom mohli zařadit do kategorie sebepopisu. Bylo to právě 29 mužů (27 % všech mužů) a 27 žen (20 % všech žen). Poměr mužů a žen, kteří toto neuvedli, byl tedy vyvážený. Do celkových analýz v kategorii sebepopisu jsme zahrnuli celkem 187 jedinců, z nich 79 mužů (42 %) a 119 žen (58 %), zastoupení mužů a žen bylo vyvážené. Četnost jednotlivých kategorií byla následující: celkem 32 maskulinních, 82 feminních a 73 neutrálních kategorií.

Rozdělení napříč pohlavími v rámci jednotlivých kategorií bylo pro ženy 16 maskulinních, 50 feminních a 42 neutrálních kategorií sebepopisu, pro muže to bylo 16 maskulinních, 32 feminních a 31 neutrálních kategorií sebepopisu. Níže uvádím graf v procentech (Graf 2), z něhož vidíme poměrně rovnoměrné zastoupení feminní a neutrální kategorie, avšak do maskulinní kategorie se zařadilo málo jedinců.

Pomocí kontingenční tabulky a chí-kvadrátu jsme opět zkoumali rovnoměrnost rozložení pohlaví v rámci jednotlivých kategorií. Níže opět uvádím kontingenční tabulku s reálnými a očekávanými četnostmi (Tab. 5). Z tabulky můžeme vyčíst, že muži vykazovali o něco více maskulinního sebepopisu oproti ženám, o 2-3 respondenty více oproti očekávané četnosti, žen poté bylo o 2-3 méně oproti očekávané četnosti. Podobný trend vidíme i u feminní kategorie, kdy mužů bylo o 2 respondenty méně oproti očekávané četnosti, žen zase o 2 respondentky více. V rámci neutrální kategorie byly reálné četnosti v souladu s očekávanými. Tato nerovnoměrnost v rámci kategorií maskulinní a feminní se však prokázala statisticky nevýznamná ($\chi^2 = 1,139$; sig. = 0,566). Můžeme říci, že rozložení

mužů a žen v rámci genderové kategorie sebepopisu je rovnoměrné, v této kategorii jsme tedy nenalezli vztah mezi pohlavím a genderem.



Graf 2: Rozložení genderových kategorií 1

Shrňme-li, v našem výzkumném vzorku převažují jedince feminní a neutrální v kategorii sebepopisu, jedinců maskulinní kategorie bylo výrazně méně. Faktor pohlaví se zde neukázal statisticky průkazný. Muži sice volí o něco více maskulinní sebepopis na úkor feminního oproti ženám, rozdíl je však malý a statisticky nevýznamný. Jedinci se tedy nepopisují genderově typickými charakteristikami pro jejich pohlaví.

Tab. 5: Kontingenční tabulka: pohlaví x sebepopis

Pohlaví		Sebepopis			Celkem	
		M	F	N		
Pohlaví	Muž	Četnost	16	32	31	79
		Očekávaná četnost	13,5	34,6	30,8	79
		% Pohlaví	20,30%	40,50%	39,20%	100,00%
	Žena	Četnost	16	50	42	108
		Očekávaná četnost	18,5	47,4	42,2	108
		% Pohlaví	14,80%	46,30%	38,90%	100,00%
Celkem	Četnost	32	82	73	187	
	Očekávaná četnost	32	82	73	187	
	% Pohlaví	17,10%	43,90%	39,00%	100,00%	

7.2 Vztah mezi kategorií zaměstnání a sebepopisu

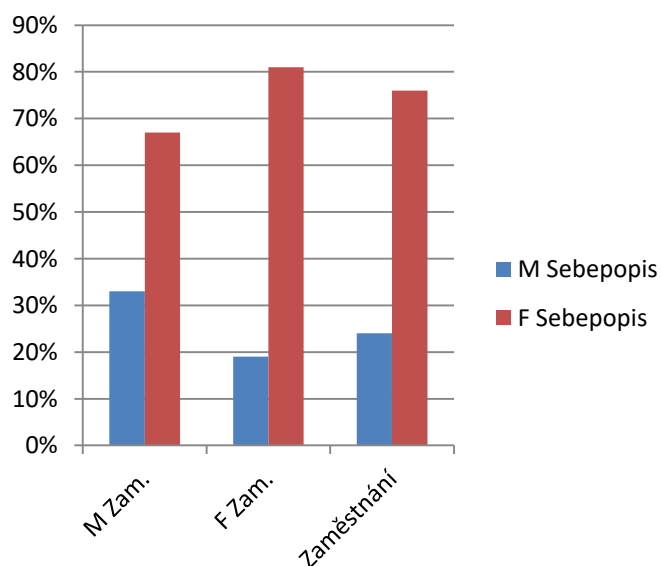
Nalezneme vztah mezi genderovými kategoriemi zaměstnání a sebepopisu?

Dále jsme se zaměřili na srovnání genderových kategorií v rámci zaměstnání a sebepopisu. Zajímalo nás, zda zde nalezneme vztah.

Do analýz jsme mohli zahrnout pouze respondenty, kteří uvedli obě z genderových kategorií zaměstnání a sebepopisu. Výzkumný vzorek se nám tedy tak značně zmenšil. Z celkového počtu 243 respondentů jsme mohli operovat jen se 78 respondenty, z toho to bylo právě 27 mužů a 51 žen.

Nemohli jsme provést tuto analýzu také v rámci pohlaví, tedy zvlášť pro muže a zvlášť pro ženy, neboť takto výzkumný vzorek byl již příliš malý a nesplňoval předpoklady chí-kvadrátu. Z analýz jsme taktéž vyňali neutrální kategorie, neboť při operaci s nimi taktéž nebyl splněn předpoklad chí-kvadrátu pro nedostatečně velké zastoupení jednotlivých kategorií.

V rámci jednotlivých kategorií zaměstnání bylo celkem 30 maskulinních a 48 feminních kategorií. V rámci kategorie sebepopisu to bylo 19 maskulinních a 59 feminních kategorií. I zde se nám tedy promítlo celkově nízké zastoupení maskulinních sebepopisů. Pro názornost opět uvádím graf v procentech.



Graf 3: Rozložení genderových kategorií

V rámci analýz jsme porovnali obecné kategorie feminní a maskulinní mezi zaměstnáním a sebepopisem. Tuto analýzu jsme provedli pomocí kontingenční tabulky a chí-kvadrátu. Nebyl zde však nalezen statisticky významný vztah ($\chi^2 = 12,938$; sig. = 0,144). To znamená, že výskyt feminních a maskulinních kategorií sebepopisu byl rovnoměrně rozložen v kategorii maskulinních zaměstnání i v kategorii feminních zaměstnání. Nemůžeme tedy říci, že genderově vyprofilování jedinci v kategorii zaměstnání, budou tíhnout k určité genderové profilaci v rámci sebepopisu.

Při kvalitativním rozboru kontingenční tabulky (Tab. 6) však můžeme pozorovat jistý trend ve smyslu vyšší spojitosti stejných genderových kategorií. Při srovnání reálných a očekávaných četností vidíme u maskulinních jedinců v oblasti zaměstnání taktéž vyšší výskyt maskulinních kategorií v oblasti sebepopisu, až o 3 respondenty více oproti očekávaným četnostem, ve feminním sebepopisu je to naopak o 3 respondenty méně oproti očekávané četnosti. U feminních respondentů v oblasti zaměstnání se objevuje podobný trend, vykazují o 3 více feminních sebepopisů a o 2 méně maskulinních sebepopisů oproti očekávaným četnostem.

Tab. 6: Kontingenční tabulka: zaměstnání x sebepopis

		Sebepopis			Celkem	
		M	F	N		
Zaměstnání	M	Četnost	10	20	24	54
		Očekávaná četnost	9,1	23,1	21,7	54
		% Zaměstnání	18,50%	37,00%	44,40%	100,00%
	F	Četnost	9	39	36	84
		Očekávaná četnost	14,2	36	33,8	84
		% Zaměstnání	10,70%	46,40%	42,90%	100,00%
	N	Četnost	7	7	2	16
		Očekávaná četnost	2,7	6,9	6,4	16
		% Zaměstnání	43,80%	43,80%	12,50%	100,00%
Celkem	Četnost	26	66	62	154	
	Očekávaná četnost	26	66	62	154	
	% Zaměstnání	16,90%	42,90%	40,30%	100,00%	

Shrneme-li, z analýz vyplývá, že jsme nenalezli vztah mezi jednotlivými genderovými kategoriemi zaměstnání a sebepopisu. Objevil se trend vyššího výskytu v oblasti stejného genderu, který však není statisticky průkazný.

7.3 Souvislost genderových kategorií, pohlaví a osobnostních charakteristik

Pohlavní rozdíly v osobnostních charakteristikách

Dříve než jsme přistoupili k rozsáhlým analýzám zkoumajícím souvislost genderových kategorií a osobnostních charakteristik podle pětifaktorového modelu osobnosti, rozhodli jsme se porovnat obecně muže a ženy v těchto osobnostních charakteristikách. Nezávislou proměnnou zde tedy bylo pohlaví, závislou proměnnou výsledky dotazníku Big Five Inventory 44.

Pro mezipohlavní porovnání jsme zvolili t-test pro nezávislé výběry v programu SPSS 24. Tuto metodu jsme zvolili, neboť se jedná o dva nezávislé soubory rozdělené na základě pohlaví.

Předkládám tabulku (Tab. 7), v níž vidíme jednotlivé skóry zvlášť pro muže a zvlášť pro ženy, směrodatnou odchylku a také statistickou významnost rozdílů výsledků v jednotlivých oblastech. Z tabulky můžeme vyčíst, že statisticky významná odlišnost byla nalezena pouze pro faktor přívětivost, kdy je tato statistická průkaznost opravdu významná (sig. = 0,001). Muži a ženy se mezi sebou liší téměř o tři body, což je více než o ½ směrodatné odchylky. Podle těchto výsledků jsou ženy přívětivější oproti mužům. V ostatních oblastech nebyla nalezena statisticky průkazná odlišnost, největší rozdíl byl následně nalezen u faktoru neuroticismu, kdy se muži a ženy mezi sebou liší o 1,5 bodu ve smyslu vyššího neuroticismu pro ženy. Největší shoda byla poté nalezena u faktoru otevřenosti, kdy se mezi sebou muži a ženy liší pouze o 0,03 bodu, v tomto ohledu jsou si muži a ženy z našeho souboru velmi podobní.

Tab. 7: Tabulka pro t-test

BFI	Pohlaví	N	M	SD	Sig. (2-tailed)
BFI E	Muž	108	25,69	6,115	0,588
	žena	135	26,77	6,7	0,577
BFI N	Muž	108	22,81	6,702	0,645
	žena	135	24,21	6,883	0,592
BFI O	Muž	108	37,7	5,98	0,575
	žena	135	37,67	5,793	0,499
BFI P	Muž	108	31,94	4,996	0,481
	žena	135	34,13	5,372	0,462
BFI S	Muž	108	31,17	5,932	0,571
	žena	135	31,55	5,833	0,502

Souvislost genderových kategorií v oblasti zaměstnání a osobnostních charakteristik

Naší další výzkumnou otázkou bylo, zda se v rámci pětifaktorové struktury osobnosti budou mezi sebou lišit jedinci na základě genderových kategorií v oblasti zaměstnání, na základě biologického pohlaví a zda mezi těmito dvěma proměnnými nalezneme také interakci. Například, zda se mezi sebou budou lišit feminní muži (muži feminní kategorie v oblasti zaměstnání) a maskulinní muži (muži maskulinní kategorie v oblasti zaměstnání). Nezávislými proměnnými zde bylo pohlaví a také genderové kategorie. Genderové kategorie v tomto případě představují genderové rozdělení jedinců na základě výběru povolání na feminní, maskulinní či jedince neutrální. Pro zjištění vlivu jednotlivých nezávislých proměnných a jejich případnou interakci jsme zvolili vícerozměrnou analýzu rozptylu – MANOVU. Umožňuje testovat vliv více faktorů, v našem případě faktor pohlaví a faktor genderu, na několik závislých proměnných najednou, v našem případě na jednotlivé faktory pětifaktorového modelu struktury osobnosti, tedy BFI v oblasti extravertze, neuroticismu, otevřenosti, svědomitosti a přívětivosti.

Vzhledem k povaze výzkumné otázky, kdy nás zajímal vliv pohlaví a genderu na osobnostní charakteristiky podle pětifaktorového modelu osobnosti jsme z analýz vyňali neutrální kategorie, kterých bylo celkem 23, z toho 9 mužů a 14 žen. Operovali jsme tedy pouze s genderovými kategoriemi maskulinní a feminní, kterých byla většina. Celkově bylo do analýz zahrnuto 70 mužů a 105 žen, rozložení v rámci kategorií bylo 74 maskulinních a 101 feminních kategorií. Z toho bylo právě 15 žen maskulinní kategorie, 90 žen feminní kategorie, 59 mužů maskulinní kategorie a 11 mužů feminní kategorie. V tabulkách (Tab. 8, Tab. 9) pro jednotlivé faktory nalezneme průměry bodů škál pro jednotlivé faktory, směrodatnou odchylku a velikost souboru.

Tab. 8: Deskriptivní statistiky: extravertze, neuroticismus, otevřenost

M±SD(n)	Gender	Extravertze	Neuroticismus	Otevřenost
Muž	M	24,61 ± 6,00 (59)	23,85 ± 7,13 (59)	36,63 ± 5,95 (59)
	F	28,91 ± 5,89 (11)	22,55 ± 6,73 (11)	40,18 ± 4,85 (11)
	celkem	25,29 ± 6,15 (70)	23,64 ± 7,04 (70)	37,19 ± 5,90 (70)
Žena	M	26,93 ± 7,34 (15)	22,67 ± 6,26 (15)	37,47 ± 5,30 (15)
	F	26,81 ± 6,50 (90)	23,93 ± 7,04 (90)	37,74 ± 5,80 (90)
	celkem	26,83 ± 6,59 (105)	23,75 ± 6,92 (105)	37,70 ± 5,71 (105)
Celkem	M	25,08 ± 6,32 (74)	23,61 ± 6,94 (74)	36,80 ± 5,80 (74)
	F	27,04 ± 6,44 (101)	23,78 ± 6,99 (101)	38,01 ± 5,74 (101)
	celkem	26,21 ± 6,45 (175)	23,71 ± 6,95 (175)	37,50 ± 5,78 (175)

Tab. 9: Deskriptivní statistiky: přívětivost, svědomitost

M±SD(n)	Gender	Přívětivost	Svědomitost
Muž	M	32,27 ± 4,67 (59)	31,78 ± 5,24 (59)
	F	30,09 ± 4,87 (11)	32,27 ± 7,00 (11)
	celkem	31,93 ± 4,73 (70)	31,86 ± 5,49 (70)
Žena	M	31,93 ± 6,14 (15)	31,27 ± 4,71 (15)
	F	34,90 ± 5,26 (90)	32,04 ± 5,80 (90)
	celkem	34,48 ± 5,46 (105)	31,93 ± 5,65 (105)
Celkem	M	32,20 ± 4,96 (74)	31,68 ± 5,11 (74)
	F	34,38 ± 5,41 (101)	32,07 ± 5,91 (101)
	celkem	33,46 ± 5,32 (175)	31,90 ± 5,57 (175)

Zda jsou splněny předpoklady pro užití této metody, jsme ověřili pomocí Leveneových testů homogenity. Jednotlivé položky nebyly shledány statisticky významnými, byla tedy prokázána homogenita rozptylů, což znamená, že měřený znak by měl mít normální rozdělení (Hendl, 2012). Konkrétní hodnoty uvádím v tabulce níže (Tab. 10).

Tab. 10: Leveneovy testy

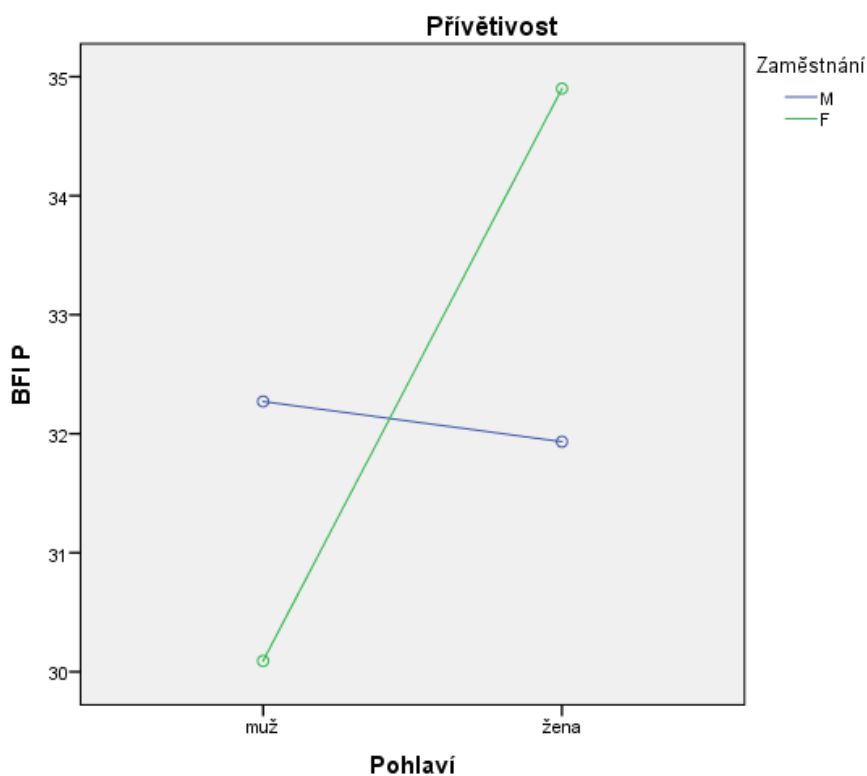
BFI	F	df1	df2	Sig.
BFI E	0,747	3	171	0,525
BFI N	0,149	3	171	0,93
BFI O	0,38	3	171	0,768
BFI P	0,691	3	171	0,559
BFI S	1,202	3	171	0,311

Dále uvádím tabulku (Tab. 11) mimo jiné s jednotlivými hodnotami statistické průkaznosti pro faktor pohlaví, faktor genderu a interakci těchto faktorů pro všech pět závislých proměnných. Z tabulky je patrné, že statisticky průkazné rozdíly se objevily pro faktor pohlaví v oblasti přívětivosti (sig. = 0,044). Taktéž byla objevena interakce pohlaví a genderu v oblasti přívětivosti (sig. = 0,021). V ostatních oblastech jsme neshledali statisticky průkazných rozdílů.

Tab. 11: Přehled jednotlivých signifiací

	Závislá proměnná	Df	M ²	F	Sig.
Pohlaví	BFI_E	1	0,273	0,007	0,935
	BFI_N	1	0,231	0,005	0,945
	BFI_O	1	13,753	0,414	0,521
	BFI_P	1	107,694	4,104	0,044
	BFI_S	1	2,96	0,094	0,76
Zaměstnání	BFI_E	1	93,973	2,31	0,13
	BFI_N	1	0,007	0	0,991
	BFI_O	1	79,122	2,384	0,124
	BFI_P	1	3,331	0,127	0,722
	BFI_S	1	8,7	0,276	0,6
Interakce	BFI_E	1	105,295	2,589	0,109
	BFI_N	1	35,543	0,726	0,395
	BFI_O	1	57,846	1,743	0,189
	BFI_P	1	142,704	5,438	0,021
	BFI_S	1	0,437	0,014	0,906

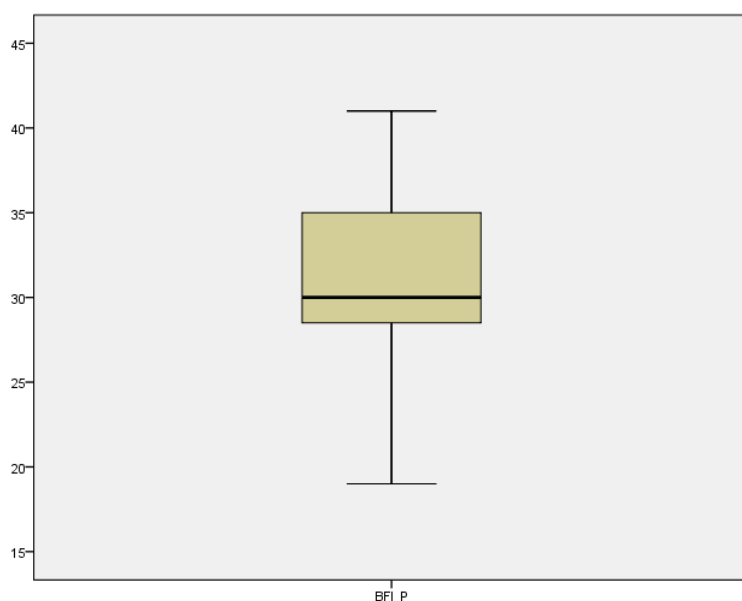
V oblasti **přívětivosti** se tedy muži a ženy mezi sebou vzájemně liší o 2,5 bodu. Odlišnost byla ve smyslu větší přívětivosti pro ženy. Tento výsledek je v souladu s výsledky T-testu pro nezávislé výběry. Pro větší názornost uvádím graf (Graf 4).



Graf 4: Rozložení hodnot faktoru přívětivosti

Když se podíváme blíže na **efekt interakce v oblasti přívětivosti** (viz. Graf 4), zjistíme, že největších rozdílů dosahují ženy a muži feminní kategorie, přičemž ženy feminní kategorie jsou značně přívětivější oproti mužům feminní kategorie, až o 4 body. Ženy feminní kategorie jsou také přívětivější oproti ženám maskulinní kategorie o 3 body. U mužů je tento vztah opačný, tedy muži maskulinní kategorie jsou oproti mužům feminní kategorie přívětivější o 2,2 body. Oproti tomu muži a ženy maskulinní kategorie dosáhli téměř stejných výsledků.

Vzhledem k nízkému zastoupení počtu mužů v oblasti feminní kategorie ($n = 11$), jsme prozkoumali jejich rozložení v rámci bodů získaných v oblasti přívětivosti, abychom zjistili, zda nedošlo ke zkreslení výsledků v rámci několika málo extrémních hodnot. Graf uvádím níže (Graf 5), je z něj patrné, že rozložení v rámci jednotlivých respondentů bylo rovnoměrné, při mediánu ($M = 30$). Ke zkreslení tedy nedošlo a výsledky můžeme považovat za průkazné.



Graf 5: Rozložení hodnot feminních mužů 1

Můžeme tedy **shrnout**, že jsme objevili statisticky průkazné rozdíly v oblasti přívětivosti pro faktor pohlaví a také pro interakci faktoru pohlaví a genderu. Přičemž ženy jsou oproti mužům přívětivější. V oblasti interakce těchto faktorů byly největší rozdíly shledány mezi ženami feminní kategorie a mužů feminní kategorie ve prospěch vyšší přívětivosti feminních žen.

Souvislost genderových kategorií v oblasti sebepopisu a osobnostních charakteristik

Dále jsme se zaměřili na souvislost genderových kategorií v oblasti sebepopisu a osobnostních charakteristik. Zajímalo nás, zda nalezneme vztah mezi genderem, pohlavím a osobnostními charakteristikami podle pětifaktorového modelu osobnosti. A zda nalezneme odlišnosti v rámci pohlaví, genderu či v interakci těchto dvou faktorů.

Obdobně jako u předchozí analýzy byly nezávislými proměnnými, tzv. faktory, pohlaví a gender. Závislými proměnnými, u kterých jsme zkoumali odlišnosti, byly jednotlivé škály pětifaktorové struktury osobnosti, tedy extraverte, neuroticismus, otevřenost, přívětivost a svědomitost.

I při této analýze jsme využili vícerozměrnou faktorovou analýzu. Zda jsou splněny předpoklady pro užití této metody, jsme ověřili pomocí Leveneových testů homogenity. Výsledky Leveneových testů uvádím v tabulce níže (Tab. 12).

Tab. 12: Leveneovy testy

BFI	F	df1	df2	Sig.
BFI E	0,629	3	110	0,598
BFI N	0,143	3	110	0,934
BFI O	1,778	3	110	0,156
BFI P	1,572	3	110	0,2
BFI S	1,721	3	110	0,167

Z následných analýz jsme opět vzhledem k cílům práce vyňali neutrální genderovou kategorii. Celkem to bylo 73 jedinců, z toho 31 mužů a 42 žen, kterým byla přiřazena kategorie neutrální.

Do analýz jsme tedy zahrnuli celkem 48 mužů a 66 žen, v oblasti genderových kategorií to bylo právě 32 maskulinních a 82 feminních kategorií, i zde se nám tedy promítlo celkově nízké zastoupení maskulinní kategorie. Z toho bylo 16 maskulinních mužů (mužů maskulinní kategorie v oblasti sebepopisu) a 32 feminních mužů (mužů feminní kategorie v oblasti sebepopisu). U žen to poté bylo 16 maskulinních a 50 feminních kategorií.

Níže přikládám tabulky (Tab. 13, tab. 14) deskriptivních statistik jednotlivých faktorů, v nichž nalezneme průměry bodů jednotlivých škál pro jednotlivé kategorie, směrodatnou odchylku a velikost vzorku pro jednotlivé kategorie.

Tab. 13: Deskriptivní statistiky: extraverze, neuroticismus, otevřenost

M±SD(n)	Gender	Extraverze	Neuroticismus	Otevřenost
Muž	M	27,25 ± 6,98 (16)	25,06 ± 6,51 (16)	40,63 ± 4,06 (16)
	F	24,78 ± 5,91 (32)	21,69 ± 6,62 (32)	37,13 ± 6,02 (32)
	Celkem	25,60 ± 6,32 (48)	22,81 ± 6,71 (48)	38,29 ± 5,65 (48)
Žena	M	29,63 ± 5,43 (16)	25,63 ± 8,16 (16)	38,63 ± 5,27 (16)
	F	27,00 ± 6,26 (50)	23,50 ± 6,70 (50)	38,00 ± 4,94 (50)
	Celkem	27,64 ± 6,13 (66)	24,02 ± 7,07 (66)	38,15 ± 4,98 (66)
Celkem	M	28,44 ± 6,27 (32)	25,34 ± 7,27 (32)	39,63 ± 4,74 (32)
	F	26,13 ± 6,18 (82)	22,79 ± 6,69 (82)	37,66 ± 5,36 (82)
	Celkem	26,78 ± 6,27 (114)	23,51 ± 6,92 (114)	38,21 ± 5,25 (114)

Tab. 14: Deskriptivní statistiky: přívětivost, svědomitost

M±SD(n)	Gender	Přívětivost	Svědomitost
Muž	M	31,94 ± 4,57 (16)	32,88 ± 4,80 (16)
	F	32,00 ± 5,99 (32)	30,91 ± 6,75 (32)
	Celkem	31,98 ± 4,88 (48)	31,56 ± 6,19 (48)
Žena	M	31,38 ± 6,61 (16)	31,38 ± 5,98 (16)
	F	35,46 ± 4,46 (50)	32,08 ± 5,09 (50)
	Celkem	34,47 ± 5,31 (66)	31,91 ± 5,28 (66)
Celkem	M	31,66 ± 5,59 (32)	32,13 ± 5,39 (32)
	F	34,11 ± 4,10 (82)	31,62 ± 5,78 (82)
	Celkem	33,42 ± 5,26 (114)	31,76 ± 5,65 (114)

Z následných analýz vícerozměrné faktoriální analýzy rozptylu vyplynuly nejzajímavější výsledky v oblasti kategorie genderu, kde se výsledky pohybují na hranici statistické průkaznosti. V oblasti interakce faktorů se na hranici statistické významnosti pohybuje opět škála přívětivosti.

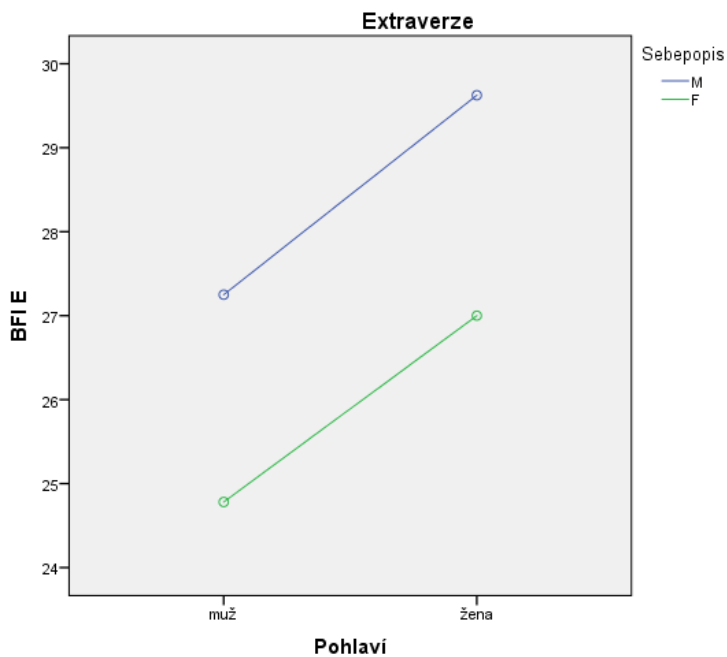
Zajímavým výsledkem je, že v kategorii pohlaví nebyly shledány statisticky významné rozdíly v žádné z jednotlivých oblastí pětifaktorové struktury osobnosti. Tedy ani v oblasti přívětivosti, jejíž pohlavní rozdílnost vyplývá z t-testu a taktéž z analýzy předchozí vícerozměrné faktoriální analýzy rozptylu. Je to dáno jiným výběrem respondentů v rámci genderových kategorií sebepopisu.

Tab. 15: Přehled jednotlivých signifiací

	BFI	Df	M ²	F	Sig.
Pohlaví	BFI_E	1	119,73	3,155	0,078
	BFI_N	1	32,004	0,678	0,412
	BFI_O	1	7,181	0,265	0,608
	BFI_P	1	47,634	1,906	0,17
	BFI_S	1	0,604	0,019	0,892
Sebepopis	BFI_E	1	147,21	3,879	0,051
	BFI_N	1	171,63	3,636	0,059
	BFI_O	1	96,543	3,565	0,062
	BFI_P	1	97,599	3,905	0,051
	BFI_S	1	9,061	0,28	0,598
Interakce	BFI_E	1	0,139	0,004	0,952
	BFI_N	1	8,865	0,188	0,666
	BFI_O	1	46,897	1,732	0,191
	BFI_P	1	91,804	3,673	0,058
	BFI_S	1	40,561	1,253	0,265

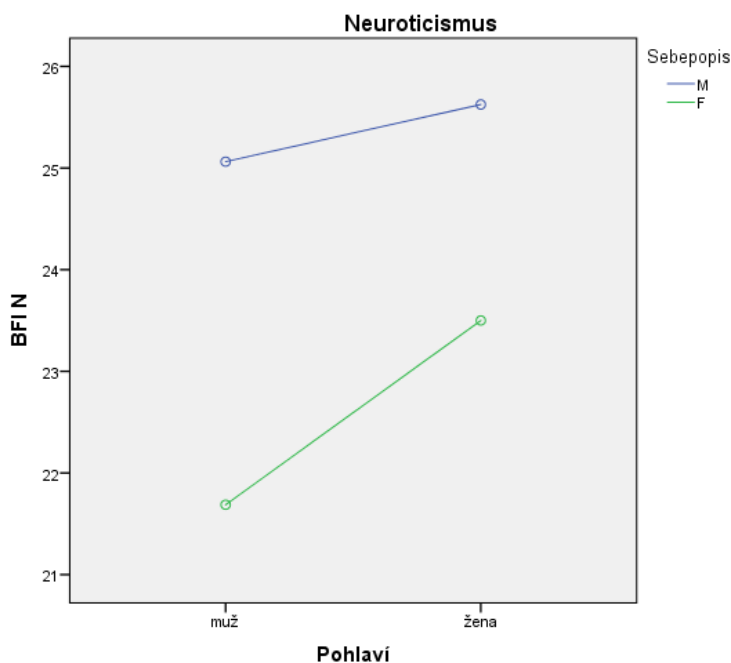
Dále jsme se zaměřili na **vliv kategorie genderu v oblasti sebepopisu** na jednotlivé dílčí složky pětifaktorové struktury osobnosti.

Z přiložené tabulky vidíme, že **škála extraverze** se prokázala na pomezí statistické významnosti (sig. = 0,051). Při kvalitativní analýze (viz. Graf 6) lze vypořádat, že jedinci maskulinní kategorie jsou extravertovanější oproti jedincům feminní kategorie o 2,31 bodů, což je zhruba 1/3 směrodatné odchylky. Také na grafu vidíme celkově vyšší extraverci u žen oproti mužům, ta se však neprokázala statisticky významnou (sig. = 0,078). Ve škále extraverze tedy můžeme vypořádat trend vyšší extraverze u jedinců maskulinní kategorie oproti jedincům feminní kategorie.



Graf 6: Rozložení hodnot faktoru extraverze

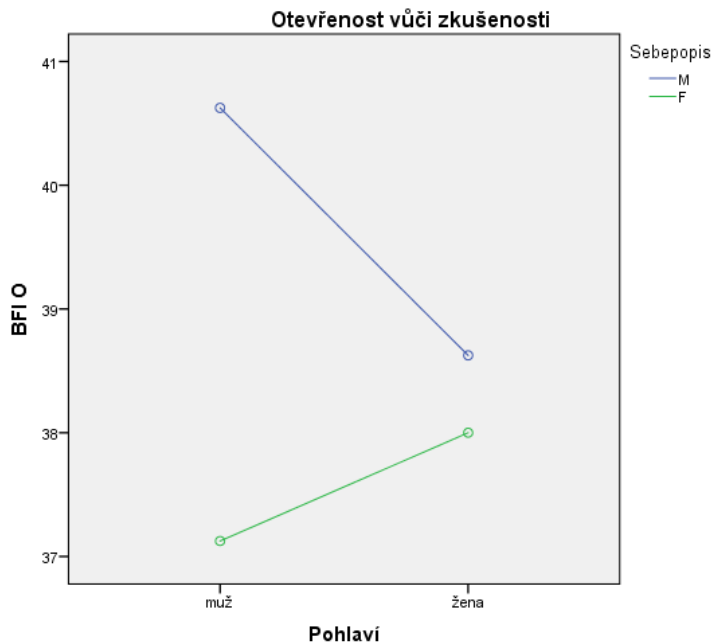
V oblasti **neuroticismu** se opět objevil trend vyššího neuroticismu jedinců maskulinní kategorie oproti jedincům feminní kategorie (sig. = 0,059). Přičemž bodový rozdíl těchto dvou kategorií je zhruba 2,5 bodu. Pro názornost opět uvádím graf (Graf 7).



Graf 7: Rozložení hodnot faktoru neuroticismu

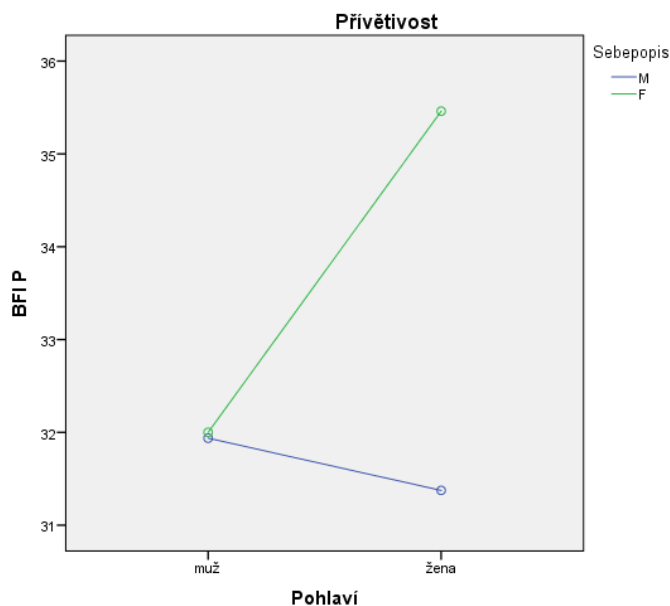
Ve škále **otevřenosti vůči zkušenosti** můžeme opět vyzorovat trend větší otevřenosti u respondentů maskulinní kategorie oproti respondentům feminní kategorie (sig. = 0,062).

Při kvalitativní analýze (viz. Graf 8) vidíme taktéž rozdíl mezi muži maskulinní a feminní kategorie, kdy maskulinní muži jsou výrazně otevřenější vůči zkušenosti oproti feminním mužům, až o 3,5 bodu. U žen tento trend nevidíme. Můžeme tedy říci, že jsme vyzorovali trend vyšší otevřenosti u maskulinních jedinců oproti feminním jedincům, přičemž u mužů je tento trend ještě zesílen.



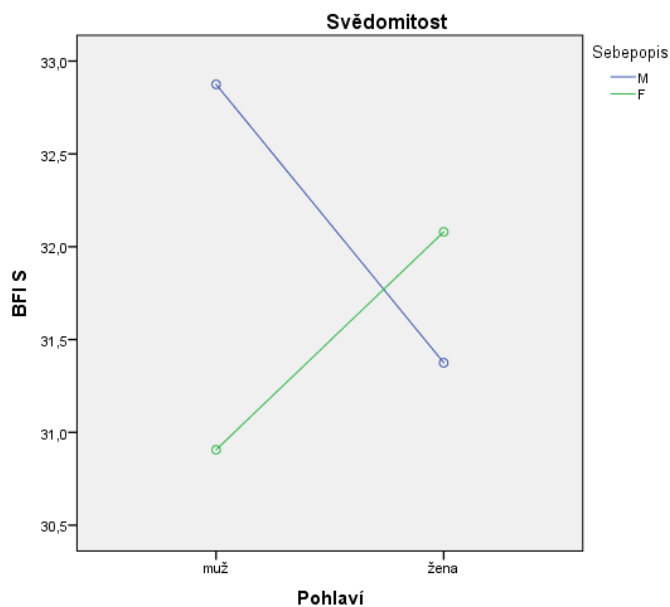
Graf 8: Rozložení hodnot faktoru otevřenosti vůči zkušenosti

Oblast **přívětivosti** se prokázala na hranici statistické významnosti (sig.= 0,051). Při kvalitativní analýze (viz. Graf 9) vidíme feminitu spojenou s vyšší přívětivostí oproti maskulinitě, a to o 2,45 bodu. Když se však podíváme na efekt interakce, který v tomto případě vyšel taktéž na hranici statistické průkaznosti (sig. = 0,058), vidíme, že se v tomto faktoru silně odlišují pouze ženy feminní kategorie, které jsou o dost přívětivější (zhruba 4,1 bodu) oproti mužům obecně a taktéž oproti ženám maskulinní kategorie.



Graf 9: Rozložení hodnot faktoru přivětivosti

Faktor **svědomitosti** se neprokázal statisticky významným (sig. = 0,598). Při podrobnější analýze grafu (viz. Graf 10) bychom mohli vidět efekt interakce pohlaví a genderu, kdy maskulinní muži jsou svědomitější než feminní muži, u žen je tento trend opačný, tedy maskulinní ženy jsou méně přivětivé než feminní ženy. Výsledky jsou však absolutně statisticky neprůkazné, nelze z nich tudíž nic vyvozovat.



Graf 10: Rozložení hodnot faktoru svědomitosti

Shrneme-li, z analýz vyplývá trend vlivu faktoru gender na osobnostní charakteristiky, přičemž nejprůkaznější rozdíly jsme objevili pro faktor extraverze a přivětivosti, vyšší extraverze se poté pojí s maskulinitou, vyšší přivětivost naopak s feminitou. V oblasti

přívětivosti byl taktéž nalezen trend efektu interakce, kdy nejvýznamnější rozdíl byl shledán mezi ženami maskulinní a feminní kategorie. Na hranici statistické průkaznosti se taktéž pohyboval faktor neuroticismu, vyšší pro maskulinní jedince, a faktor otevřenosti vůči zkušenosti, vyšší rovněž u maskulinních jedinců. Pro faktor svědomitosti jsme v této oblasti nenalezli statisticky průkazný vztah.

Při srovnání faktoriálních analýz pro kategorii zaměstnání a sebepopisu nedošlo k podobnosti výsledků. Jediná oblast, kde došlo k přeryvu je interakce faktorů v oblasti přívětivosti. Přičemž v oblasti zaměstnání se velmi liší muži maskulinní a feminní kategorie, oproti tomu v oblasti sebepopisu dosahují maskulinní a feminní muži stejných výsledků. Naopak mezi feminními a maskulinními ženami byl shledán větší rozdíl.

8 Diskuze

Cílem této práce bylo zmapovat genderovou situaci v oblasti zaměstnání a charakteristik, jimiž se jedinci popisují, zjistit, zda mezi těmito dvěma oblastmi nalezneme vztah, a především objevit, zda se mezi sebou budou lišit jedinci v rámci genderu a pohlaví v jednotlivých osobnostních rysech podle pětifaktorové modelu osobnosti.

V oblasti zaměstnání jsme zjistili, že jedinci tíhnou k genderově vyprofilovaným profesím v souladu s jejich biologickým pohlavím. Muži tedy preferují maskulinní profese a ženy profese feminní. Tyto výsledky jsou v souladu s výzkumy, které genderovou segregaci pracovního trhu uvádí (England, 2005). Při genderovém dělení pracovního trhu jsme vycházeli z deskriptivních statistik z roku 2009 (Křížková). Z našeho výzkumu vyplývá podobnost této segregace i přes časový odstup. Toto zjištění je v souladu s výsledky studií, které tvrdí, že genderová segregace je v čase relativně stabilní (Bettio, 2002). Taktéž jsme objevili nízký výskyt neutrálních kategorií zaměstnání, muži a ženy tedy mají tendenci volit genderově vyprofilované profese v souladu s jejich pohlavím. Toto zjištění je v souladu s výzkumy, které tvrdí, že až 80 % zaměstnání je genderově segregovaná a muži a ženy preferují profese typická pro jejich gender (Bettio, 2002).

V oblasti sebepopisu, tedy v osobnostních charakteristikách, schopnostech a dovednostech, jimiž se jedinci popisují, jsou respondenti obecně málo maskulinní. Feminní a neutrální kategorie jsou mezi respondenty rozloženy rovnoměrně. Nenalezly jsme ani rozdíly mezi pohlavími v rámci rozdělení těchto kategorií. Jedinci se tedy nepopisují genderově typickými charakteristikami.

Poměrně vysoký výskyt neutrálních kategorií je v souladu s konceptem androgynie (Bem, 1974). Při tvorbě této kategorie jsme vycházeli pouze z maskulinních a feminních charakteristik, neutrální kategorii poté vznikla jako vyrovnaný výskyt těchto dvou kategorií. Neutrální kategorii bychom tedy mohli definovat jako androgynní, tedy takovou, v níž jsou jedinci ve stejné míře feminní i maskulinní. Tyto výsledky jsou v souladu s výzkumy, které uvádí převažující výskyt androgynních jedinců (např. Huang et al., 2012). Také Plaňava již v roce 1998 zvažuje možný vývoj genderových kategorií ve smyslu zvyšujícího se výskytu androgynních jedinců. Hovoří o tom, že se muži a ženy postupně oprostí od tradičních genderových rolí a genderových stereotypů ve smyslu většího individuálního rozvoje a budou se více rozvíjet v rámci své přirozenosti a individuálních možností nezávisle na feminitě a maskulinitě (Plaňava, 1998). Vzhledem

ke studiím dokládajícím efektivnější copingové strategie (Huang et al., 2012), schopnost bohatší komunikace (Hirokawa et al., 2000) a snazší navazování vztahů (Ickes, Schermer, & Steeno, 1979), se může zdát tato umocňující se androgynie pro členy společnosti výhodnou. Janošová (2008) však zmiňuje také rizika pojící se s tímto trendem jako počáteční obtíže při komunikaci, nejistotu plynoucí z nesnadné kategorizace či pomalejší genderovou socializaci. I přes tyto výhrady však uvádí celkově spíše pozitiva plynoucí z této situace jako zlepšení celkové kvality života, snížení pocitů osamělosti či zvýšení střední doby života. Z našeho výzkumu tedy vyplývá poměrně vysoký výskyt androgynní kategorie v oblasti sebepopisu, který můžeme vnímat v souladu s trendem vzrůstajícího počtu genderově nevyhraněných jedinců.

Zajímavým zjištěním je nízký výskyt maskulinní kategorie v oblasti sebepopisu. Vzhledem k množství studií dokládajícím preferenci maskulinních charakteristik na trhu práce (např. Drydakís et al., 2017; Koenig et al., 2011), bychom předpokládali tuto kategorii spíše v převaze, vzhledem k tomu, že se jedinci prezentovali tak, aby byli žádoucí pro potenciálního zaměstnavatele. Na druhou stranu výsledky studií v oblasti genderu a pohlaví nejsou zcela jednoznačné, z některých vyplývá vysoká maskulinita spojená s muži (např. Francis & Wilcox, 1998; Ozkan & Lajunen, 2005). Z jiné studie však vyplývá pokles maskulinity u mužů (Lefkowitz & Zeldow, 2006) stejně jako v našem vzorku. Lze tedy uvažovat o úbytku maskulinity u mužů v oblasti osobnostních charakteristik. Také se může jednat o specifikum českého prostředí, neboť studie zabývající se touto problematikou, jak uvádí Šmídová (2002), u nás téměř absentují.

Do úvah se také dává otázka, zda se nejedná o specifikum našich respondentů. Přičemž vzhledem k ochotě účastnit se relativně náročného výzkumného projektu můžeme předpokládat jejich nižší maskulinitu ve smyslu vyššího výskytu prosociálních charakteristik pojících se typicky s feminitou.

Při zkoumání souvislosti genderu v rámci zaměstnání a sebepopisu jsme nenalezli statisticky průkazný vztah. Na základě jisté genderové kategorie v oblasti zaměstnání tedy nemůžeme usuzovat na genderovou kategorii v rámci sebepopisu. Nelze tedy například říci, že by genderově typičtí jedinci v oblasti zaměstnání byli stejně genderově typičtí i v oblasti sebepopisu. Tyto výsledky jsou v souladu s konceptem dvoudimenzionálního modelu, který předpokládá nezávislost maskulinity a feminity, a s nízkou korelací jednotlivých charakteristik v rámci stejného genderu (Janošová, 2008).

Z výsledků vyplývá obecně vyšší přívětivost pro ženy, tento výsledek je v souladu s většinou výzkumů (např. McCrae & Terracciano, 2005). V jiných ohledech nebyly nalezeny statisticky průkazné rozdíly, což je zajímavé vzhledem k tomu, že ženy většinou skórují výše taktéž v neuroticismu (např. Costa, Terracciano, & McCrae, 2001). V ostatních faktorech se muži a ženy povětšinou liší převážně v jejich jednotlivých subškálách. Toto rozlišení však nemáme, neboť jsme k zjišťování osobnostních charakteristik využili doazník BFI-44, který jednotlivé subškály nerozlišuje a informuje nás tak pouze o celkových faktorech, které jsou sice syceny všemi subškálami (Hřebíčková, 2016), avšak nevíme, v jaké míře u konkrétního respondenta.

V oblasti genderových kategorií zaměstnání jsme zjistili vyšší přívětivost žen oproti mužům, která je v souladu s většinou výzkumů (např. Costa, Terracciano, & McCrae, 2001) a také s vyšší přívětivostí žen celého našeho souboru, tento výsledek tedy není příliš překvapující.

Překvapujícím výsledkem však je, že v této oblasti hrál roli faktor interakce ve smyslu vyšší přívětivosti žen feminní kategorie a nízké přívětivosti mužů feminní kategorie. Feminita u žen spojena s vyšší přívětivostí je v souladu s výsledky studií pojících přívětivost se ženami (např. McCrae & Terracciano, 2005) i s feminitou (např. Zheng & Zheng, 2011). U mužů je však tento vztah naprosto opačný, což můžeme dát do souvislosti s teorií Davidové a Brannona (1976, podle Kahn, 2009), podle níž se muži snaží vyhnout všem projevům feminity, neboť ji pro sebe vnímají jako ohrožující. Toto potvrzují i jiné studie z amerického prostředí (Sánchez et al., 2009). Do souvislosti tento jev můžeme dát také s identifikační teorií vývoje genderové identity, která taktéž vyzdvihuje neustálou potřebu mužů vyzdvihovat své mužství a bránit se feminním projevům (Kimmel, 2000). Muži z našeho souboru, kteří se projevují vyšší přívětivostí (podle výsledků BFI-44), která je typicky spojena s ženami i feminitou, mají poté tendenci se prezentovat ve větší míře maskulinně a více tak svou feminitu skrývat, neboť se jí cítí ohroženi více než jedinci méně přívětiví.

Genderové kategorie v oblasti sebepopisu prokázaly souvislost s osobnostními charakteristikami podle Big Five na hranici statistické průkaznosti. Konkrétně jedinci maskulinní kategorie jsou spojeni s větší extravertzí. Tento výsledek je v souladu s výzkumy zabývajícími se touto problematikou (např. Lippa, 2001).

Maskulinita našich respondentů se také pojí s vyšším neuroticismem, což je zajímavé zjištění, neboť tento faktor bývá typicky propojen s feminní kategorií (např. Lippa 2005). Na základě výzkumu genderových stereotypů podle Big Five však byli muži percipováni jako neurotičtější na subškále schopnosti odolávat pokušení (Hřebíčková, 2007) a impulzivité (Hřebíčková & Kouřilová, 2007, podle Hřebíčková, 2007). Můžeme tedy předpokládat, že vliv na vysoký podíl faktoru neuroticismu, mají u našich maskulinních jedinců především tyto dvě subškály.

Maskulinita v našem pojetí je taktéž spojena s vyšší otevřeností vůči zkušenosti. Maskulinní jedinci jsou tedy ve větší míře otevření novým činnostem, zvědavější a kreativněji smýšlející. Tento výsledek je v souladu s výzkumy Lippy (2001, 2005) a Zhengů (2011). V oblasti genderových stereotypů byli muži spojováni s otevřeností novátorským činnostem, v rámci celého faktoru se objevil tento trend, který však nebyl statisticky průkazný (Hřebíčková & Kouřilová, 2007, podle Hřebíčková, 2007). Z výzkumů zabývajících se pohlavními rozdíly v rámci Big Five však bývají muži a ženy spojováni s různými subškálami otevřenosti vůči zkušenosti, muži s otevřeností vůči idejím (McCrae & Terracciano, 2005), ženy poté zase s emočním a estetickým prožíváním (Costa, Terracciano, & McCrae, 2001). Toto je také v souladu s genderovými stereotypy, které spojují racionalitu s muži a emocionalitu se ženami (Karsten, 2008). Pro nás z toho vyplývá zajímavá otázka, zda je v našem případě maskulinita sycena především těmito subškálami spojovanými typicky s muži či je maskulinita sycena také spíše feminními kategoriemi emocionálního a estetického prožívání. Zde se nachází prostor pro další výzkum, který by zkoumal takto pojaté genderové kategorie v souvislosti s Big Five prostřednictvím NEO dotazníku, z jehož výsledků jsme schopni identifikovat rozdíly i v rámci jednotlivých subškál.

V oblasti genderových kategorií sebepopisu se tedy objevily trendy spojené především s maskulinitou. Je ale také důležité vzít do úvah to, že v oblasti sebepopisu bylo maskulinních kategorií nejméně ($n = 32$), což trochu snižuje validitu výsledků.

V oblasti přívětivosti to však byla právě feminita, která vyšla na hranici statistické průkaznosti. Přičemž silně se vyčlenila skupina žen feminní kategorie, která byla výrazně přívětivější oproti zbytku respondentů. Muži maskulinní a feminní kategorie a ženy maskulinní kategorie se tedy mezi sebou příliš neliší. Faktor přívětivosti je silně spojen se ženským pohlavím (např. Costa, Terracciano, & McCrae, 2001) a také s feminitou

(např. Marušić & Bratko, 1998). Na ženy feminní kategorie lze poté nahlížet jako na přívětivé ženy, jejichž přívětivost se feminitou ještě umocnila. U mužů jsme tento trend neshledali, což lze opět interpretovat tak, že se svou feminitou cítí ohroženi a proto ji tolik neprezentují (např. Sánchez et al., 2009).

9 Limity

K limitům této studie patří především způsob výběru respondentů, kdy se jedná o samovýběr. Nemůžeme tak tedy zajistit dostatečnou reprezentativnost respondentů. I přes poměrně velký celkový soubor ($n = 243$) došlo vlivem tvorby genderových kategorií k značnému úbytku respondentů v rámci jednotlivých výzkumných otázek a analýz. Například při hledání vztahu mezi jednotlivými genderovými kategoriemi jsme mohli operovat pouze se 78 jedinci. Taktéž při analýze genderové kategorie sebepopisu bylo celkem pouze 32 maskulinních kategorií. Další z limitů tedy vidíme v relativně nízkém počtu respondentů.

Problematická se může jevit také operacionalizace genderových kategorií. V rámci zaměstnání jsme vycházeli pouze z jednoho zaměstnání, které není natolik reprezentativní, jako kdyby měli respondenti uvést zaměstnání vícero. Taktéž se jednalo o preferované nikoliv skutečné zaměstnání. Při této operacionalizaci jsme se inspirovali Lippovou metodou genderové diagnosticity, která zkoumá taktéž preferovaná zaměstnání. Lipa (2001) v tomto přístupu spatřuje výhodu, neboť při volbě preferovaného zaměstnání nejsou respondenti natolik ovlivněni sociálními a environmentálními faktory, taktéž například vzděláním či reálnými dostupnými možnostmi. Na druhou stranu je však stále brát na zřetel, že se jedná o zaměstnání preferovaná, nikoliv reálná.

V oblasti sebepopisu mohlo být zkreslující to, že se jedinci popisovali tak, aby zaujali potenciálního zaměstnavatele, předpokládáme tedy, že uváděli idealizované, sociálně žádoucí charakteristiky, o čemž vypovídá taktéž téměř absence negativních charakteristik. Při této operacionalizaci jsme již vycházeli z více charakteristik. Avšak četnost těchto charakteristik byla různá pro jednotlivé respondenty, tudíž operacionalizace jednotlivých kategorií vycházela z různého počtu charakteristik a nebyla tak zcela unifikovaná.

Naopak výhodu toho, že sběr dat proběhl za zcela jiným účelem, spatřujeme v tom, že respondenti nevěděli nic o cílech výzkumu a gender je tak nemohl ovlivnit na vědomé úrovni. Taktéž při obvyklém zjišťování genderových kategorií vychází výzkumníci z položek dotazníku, kdy jsou respondenti již ovlivněni výčtem charakteristik, v našem případě však v tomto směru nebyli limitováni a mohli uvést charakteristiky zcela dle jejich výběru.

10 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo zmapovat situaci genderových kategorií v oblasti zaměstnání a osobnostních a především je propojit s osobnostními rysy podle pětifaktorového modelu osobnosti. Zajímalo nás, zda budou jedinci volit genderově typická zaměstnání a zda se budou popisovat genderově vyhraněnými charakteristikami. Zjišťovali jsme také, zda nalezneme vztah mezi těmito dvěma kategoriemi. Jádrem práce poté bylo propojit genderové kategorie s osobnostními rysy podle pětifaktorového modelu osobnosti a zjistit, zda se mezi sebou budou jedinci v těchto rysech lišit na základě pohlaví, genderových kategorií či nalezneme interakci těchto dvou faktorů.

Z výsledků vyplývá genderově typická vyhraněnost zaměstnání, pro osobnostní charakteristiky jsme tuto skutečnost neprokázali, naopak jsme objevili poměrně nízké zastoupení maskulinních kategorií oproti kategorii feminní a neutrální, které byly zastoupeny rovnoměrně. V oblasti propojení těchto dvou kategorií jsme neprokázali žádný vztah, v této oblasti jsme však byli značně limitováni nízkým počtem respondentů. Při propojení genderových kategorií v oblasti zaměstnání s rysy osobnosti podle Big Five jsme objevili zajímavou skutečnost, kdy se feminní muži projevují značně méně přívětivě oproti jejich maskulinním druhům a taktéž oproti feminním ženám. Tuto skutečnost jsme poté dali do souvislosti s teorií Davidové a Brannona (1976, podle Kahn, 2009) Modrotisk mužství, konkrétně s jejím prvním tématem No Sissy Stuff. V oblasti genderových kategorií sebepopisu jsme objevili výsledky na hranici statistické průkaznosti ve faktoru genderu. Přičemž maskulinita byla spojena s vyšší mírou extravertze, neuroticismu a otevřenosti vůči zkušenosti. Feminita se poté pojila s vysokou přívětivostí.

Tato práce přinesla také několik podnětů pro další výzkum. V oblasti genderových kategorií osobnostních charakteristik by bylo dobré zmapovat, zda nízký výskyt maskulinních jedinců je charakteristický především pro náš soubor či zda můžeme hovořit o jakémsi vývojovém trendu směřujícím k proměně mužství. Také by bylo zajímavé do budoucna zmapovat genderové kategorie s osobnostními rysy podle Big Five použitím rozsáhlejšího NEO dotazníku, který by jedince rozlišoval taktéž na základě subškál jednotlivých faktorů.

11 Použitá literatura

- Akerlof, G., & Kranton, R. (2000). Economics and identity. *The Quarterly Journal Of Economic*, 115(3), 715-753.
- Anker, R. (1998). *Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office.
- Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (c2013). *Social psychology* (8th ed.). Boston: Pearson.
- Augoustinos, M., Walker, I., & Donaghue, N. (2006). *Social cognition: an integrated introduction* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Báčová, V. (2008). Identita v sociální psychologii. In J. Výrost & I. Slaměník, *Sociální psychologie* (2., přeprac. a rozš. vyd, pp. 109-126). Praha: Grada.
- Bártová, K., Štěrbová, Z., & Valentová, J. (2016). Souvislost genderové nonkonformity a mužské homosexuální orientace. *Československá Psychologie*, 56(2), 153-168.
- Beal, C. R. (c1994). *Boys and girls: the development of gender roles*. New York: McGraw-Hill.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*, 42(2), 155-162. <https://doi.org/10.1037/h0036215>
- Bem, S. L., & Phạm, X. N. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88(4), 354-364. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.88.4.354>
- Bettio, F. (2002). The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe. *Canadian Public Policy - Analyse De Politiques*, 28, 65-84.
- Bradley, K. (2000). The Incorporation of Women into Higher Education: Paradoxical Outcomes?. *Sociology Of Education*, 73(1), 1-18.
- Brannon, L. (2017). *Gender: psychological perspectives* (Seventh edition). New York.
- Burr, V. (1998). *Gender and social psychology*. London: Routledge.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 54(5), 853-863. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.5.853>
- Costa, P. T., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal Of*

- Personality And Social Psychology*, 81(2), 322-331. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.2.322>
- Čermáková, M., & Havelková, H. (1995). Úvodem k monotematickému číslu „Gender v sociálních vědách a otázky feminizmu“. *Sociologický Časopis*, 31(1), 3-5.
- De Raad, B., & Peabody, D. (2005). Cross-culturally recurrent personality factors: analyses of three factors. *European Journal Of Personality*, 19(6), 451-474. <https://doi.org/10.1002/per.550>
- Donnelly, K., & Twenge, J. M. (2017). Masculine and Feminine Traits on the Bem Sex-Role Inventory, 1993–2012: a Cross-Temporal Meta-Analysis. *Sex Roles*, 76(9-10), 556-565. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0625-y>
- Drydakis, N., Sidiropoulou, K., Patnaik, S., Selmanovic, S., & Bozani, V. (2017). *Masculine vs Feminine Personality Traits and Women's Employment Outcomes in Britain: A Field Experiment*. IZA Discussion Paper No. 11179. Dostupné z: <https://ssrn.com/abstract=3081413>
- England, P. (2005). Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Motherhood and Segregation. *Social Politics: International Studies In Gender, State & Society*, 12(2), 264-288. <https://doi.org/10.1093/sp/jxi014>
- Esping-Andersen, G. (2002). *Why Do We Need A New Welfare State?*. Oxford: Oxford University Press.
- Fafejta, M. (2004). *Úvod do sociologie pohlaví a sexuality*. Ve Věrovanech: Jan Piszkiwicz.
- Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 116(3), 429-456.
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, Prejudice, and Discrimination. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology*. (pp 234-278). New York: Oxford University Press.
- Francis, L. J. & Wilcox, C. (1998): The relationship between Eysenck's personality dimensions and Bem's masculinity and femininity scales revisited. *Personality and Individual Differences*, 25, 683-687.
- Graziano, W. G., & Tobin, R. M. (2009). Agreeableness. In M. R. Leary, & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of Individual Differences in Social Behavior*. (pp. 46-61). New York: The Guilford Press.
- Hakim, C. (1993). Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change. *European Sociological Review*, 9(3).

- Hall, C. S. (1997). *Psychológia osobnosti: úvod do teórií osobnosti*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo.
- Hartl, P., & Hartlová, H. (2015). *Psychologický slovník* (Třetí, aktualizované vydání). Praha: Portál.
- Hendl, J. (2016). *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace* (Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání). Praha: Portál.
- Hirokawa, K., Dohi, I., Yamada, F., & Miyata, Y. (2000). The effects of sex, self gender type, and partner's gender type on interpersonal adjustment during a first encounter: androgynous and stereotypically sex-typed couples. *Japanese Psychological Research*, 42(4), 102-111.
- Hřebíčková, M. (1997). *Jazyk a osobnost: pětifaktorová struktura popisu osobnosti*. Brno: Masarykova univerzita.
- Hřebíčková, M. (2004). *NEO osobnostní inventář*. (podle NEO-PI-R P.T. Costy a R.R. McCrae). Praha: Testcentrum.
- Hřebíčková, M. (2007). Rodové stereotypy napříč generacemi. In *Sociální procesy a osobnost...: sborník příspěvků*. Brno: MSD.
- Hřebíčková, M. (2011). *Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: přístupy, diagnostika, uplatnění*. Praha: Grada.
- Hřebíčková, M., & Urbánek, T. (2001). *NEO pětifaktorový osobnostní inventář*. (podle NEO Five-Factor Inventory P.T. Costy a R.R. McCrae). Praha: Testcentrum.
- Hřebíčková, M., Jelínek, M., Blatný, M., Brom, C., Burešová, I., Graf, S., et al. (2016). Big Five Inventory: Základní psychometrické charakteristiky české verze BFI-44 a BFI-10. *Československá Psychologie*, 55(6), 567-583.
- Hřebíčková, M., Urbánek, T. & Čermák, I. (2000). Inventář přídavných jmen pro posouzení pěti obecných dimenzí osobnosti. *Československá psychologie*, 46, 318-330.
- Huang, X., Zhu, X., Zheng, J., Zhang, L., & Shiomi, K. (2012). Relationships Among Androgyny, Self-Esteem, and Trait Coping Style of Chinese University Students. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 40(6), 1005-1014. <https://doi.org/10.2224/sbp.2012.40.6.1005>
- Charles, M. (1992). Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation. *American Sociological Review*, 57(4), 483-502.
- Charles, M., & Grusky, D. (2004). *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford: Stanford University Press.

- Ickes, W., Schermer, B., & Steeno, J. (1979). Sex and Sex-Role Influences in Same-Sex Dyads. *Social Psychology Quarterly*, 42(4), 373-385.
- Imura, S., & Taku, K. (2017). Gender Differences in Relationship Between Resilience and Big Five Personality Traits in Japanese Adolescents. *Psychological Reports*, 003329411774165-. <https://doi.org/10.1177/0033294117741654>
- Janošová, P. (2008). *Dívčí a chlapecká identita: vývoj a úskalí*. Praha: Grada.
- Jarkovská, L., & Smetáčková, I. (2006). Škola jako genderovaný prostor. In I. Smetáčková, *Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele* (pp. 14-19). Praha: Otevřená společnost.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 87(3), 530-541. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.3.530> - dp Pernicová
- Kahn, J. S. (2009). *An introduction to masculinities*. Malden, MA: Wiley-Blackwell.
- Kasten, H. (2006). *Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Praha: Portál.
- Kawamoto, T., Oshio, A., Abe, S., Tsubota, Y., Hirashima, T., Ito, H., & Tani, I. (2015). Age and Gender Differences of Big Five Personality Traits in a Cross-Sectional Japanese Sample. *Japanese Journal Of Developmental Psychology.*, 26(2), 107-122.
- Kiczková, Z. (2011). Moc rodových stereotypov. In Z. Kiczková & M. Szapuová, *Rodové štúdiá: súčasné diskusie, problémy a perspektívy*. V Bratislave: Univerzita Komenského.
- Kimmel, M. S. (2000). *The gendered society*. New York: Oxford University Press.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin*, 137(4), 616-642. <https://doi.org/10.1037/a0023557>
- Křížková, A. (2003). Postavení žen na trhu práce a jejich pracovní preference. In H. Hašková, A. Křížková, H. Maříková, & R. Radimská, *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* (pp. 5-28). Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR.
- Křížková, A. (2009). Genderová segregace trhu práce - obraz statistiky. In A. Křížková & Z. Sloboda, *Genderová segregace českého trhu práce: Kvantitativní a kvalitativní obraz* (pp. 13-30). Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A. (2009b). Příčiny a důsledky segregace - úvod do genderové perspektivy v sociologii. In A. Křížková & Z. Sloboda, *Genderová segregace českého trhu práce:*

- Kvantitativní a kvalitativní obraz* (pp. 31-39). Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Lefkowitz, E. S., & Zeldow, P. B. (2006). Masculinity and Femininity Predict Optimal Mental Health: A Belated Test of the Androgyny Hypothesis. *Journal Of Personality Assessment*, 87(1), 95-101. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8701_08
- Lippa, R. A. (1991). Some psychometric characteristics of gender diagnosticity measures: Reliability, validity, consistency across domains, and relationship to the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(6), 1000-1011. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.61.6.1000>
- Lippa, R. A. (1995). Gender-related individual differences and psychological adjustment in terms of the Big Five and circumplex models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(6), 1184-1202.
- Lippa, R. A. (2001). On Deconstructing and Reconstructing Masculinity–Femininity. *Journal Of Research In Personality*, 35(2), 168-207. <https://doi.org/10.1006/jrpe.2000.2307>
- Lippa, R. A. (2010a). Gender Differences in Personality and Interests: When, Where, and Why? *Social And Personality Psychology Compass*, 4(11), 1098-1110. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00320.x>
- Lippa, R. A. (2010b). Sex Differences in Personality Traits and Gender-Related Occupational Preferences across 53 Nations: Testing Evolutionary and Social-Environmental Theories. *Archives Of Sexual Behavior*, 39(3), 619-636. <https://doi.org/10.1007/s10508-008-9380-7>
- Lippmann, W. (1922). *Public opinion*. New York: Harcourt, Brace and Co.
- Löckenhoff, C. E., Chan, W., McCrae, R. R., De Fruyt, F., Jussim, L., De Bolle, M., et al. (2014). Gender Stereotypes of Personality. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 45(5), 675-694. <https://doi.org/10.1177/0022022113520075>
- Maccoby, E., & Jacklin, C. (1974). *The psychology of sex differences*. Stanford: Stanford University Press.
- Martin, C. L. (1987). A ratio measure of sex stereotyping. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 52(3), 489-499. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.3.489>
- Marušić, I., & Bratko, D. (1998). Relations of masculinity and femininity with personality dimensions of the Five-Factor model. *Sex Roles*, 38(1/2), 29-44.
- McCrae, R. R., & Sutin, A. R. (2009). Openness to Experience. In M. R. Leary, & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of Individual Differences in Social Behavior*. (pp. 257-272). New York: The Guilford Press.

- McCrae, R. R., & Terracciano, A. (2005). Personality profiles of cultures: Aggregate personality traits. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 89(3), 407-425. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.3.407>
- Mead, M. (2010). *Pohlaví a temperament u tří primitivních společností*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Mechtenberg, L. (2009). Cheap Talk in the Classroom: How Biased Grading at School Explains Gender Differences in Achievements, Career Choices and Wages. *Review Of Economic Studies*, 76(4), 1431-1459. <https://doi.org/10.1111/j.1467-937X.2009.00551.x>
- Meulders, D., Plasman, R., Rigo, A., & O'Dorchai S. (2010). *Topic report: Horizontal and vertical segregation*. Bruxelles: Department d'économie appliquée (DULBEA).
Dostupné z: https://genderedinnovations.stanford.edu/images/TR1_Segregation.pdf??
- Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada.
- Možný, I. (1972). *Povaha práce – výchozí stav základních vnitřních dimenzí v ČSSR 1967*. Bratislava: Československý výzkumný ústav práce.
- Možný, I., & Plaňava, I. (1981). Test inkonzistence rolí, TIR, T-55', 15, Psychodiagnostika Bratislava.
- Nakonečný, M. (2009). *Psychologie osobnosti* (Vyd. 2., rozš. a přeprac.). Praha: Academia.
- O'Neil, J. M. (2008). Summarizing 25 years of research on men's gender role conflict using the Gender Role Conflict Scale: New research paradigms and clinical implications. *The Counseling Psychologist*, 36(3), 358–445.
- Oakley, A. (2000). *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál.
- Ozkan, T., & Lajunen, T. (2005). Masculinity, Femininity, and the Bem Sex Role Inventory in Turkey. *Sex Roles*, 52(1-2), 103-110. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-1197-4>
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2012). Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states. *Journal Of Vocational Behavior*, 80(3), 647-658. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.03.002>
- Pavlík, P. (2006). Gender: úvod do problematiky. In I. Smetáčková, *Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele* (pp. 9-13). Praha: Otevřená

- společnost.
- Plaňava, I. (1998). *Spolu každý sám: v manželství a rodině*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny.
- Renzetti, C. M., & Curran, D. J. (2003). *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.
- Reskin, B. (1993). Sex segregation in the workplace. *Annual Review Of Sociology*, 19, 241-270.
- Sánchez, F.J., Greenberg, S.T., Liu, W.M., & Vilain, E. (2009). Reported Effects of Masculine Ideals on Gay Men. *Psychology of Men and Masculinity*, 10(1), 73–87.
- Smetáčková, I. (2005). Gender a osobnost člověka. In I. Smetáčková & K. Vlková, *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách* (pp. 18-25). Praha: Otevřená společnost.
- Smetáčková, I. (2016). *Genderové představy a vztahy: sociální a kognitivní aspekty vývoje maskulinity a femininity v průběhu základní školy*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Smolík, P. (1997). *Duševní a behaviorální poruchy: průvodce klasifikací : nástin nozologie : diagnostika* (2. rev. vyd.). Praha: Maxdorf.
- Šmídová, I. (2002). Muži v České republice podle jiných mužů. *Sociální studia*, 7, 89-117.
- Šmídová, I., Janoušková, K., & Katriňák, T. (2008). Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace a vzdělanostní segregaci dívek a chlapců v českém vzdělávacím systému. *Sociologický Časopis*, 44(1), 23-53.
- Vágnerová, M. (2007). *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum.
- Valentová, M., Šmídová, I., & Katriňák, T. (2010). Genderová segregace na trhu práce v kontextu segregace ve vzdělání v mezinárodním srovnání. In L. Jarkovská, K. Lišková, & I. Šmídová, *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých* (pp. 63-79). Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Velký sociologický slovník*. (1996). Praha: Karolinum.
- Weisberg, Y. J., DeYoung, C. G., & Hirsh, J. B. (2011). Gender Differences in Personality across the Ten Aspects of the Big Five. *Frontiers In Psychology*, 2, -. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2011.00178>
- Wilt, J., & Revelle, W. (2009). Extraversion. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of Individual Differences in Social Behavior*. (pp. 27-45). New York: The Guilford Press.

- Wyrobková, A. (2005). Femininita a maskulinita v sociálně-psychologickém výzkumu. *Československá Psychologie*, (6), 540-553.
- Wyrobková, A. (2007a). Genderový vývoj: nejvýznamnější teorie a výzkum. *Československá Psychologie*, 51(2), 141-152.
- Wyrobková, A. (2007b). *Reprezentace a hodnocení genderových kategorií*. (Dizertační práce). Brno: FSS MU.
- Zheng, L., & Zheng, Y. (2011). The Relationship of Masculinity and Femininity to the Big Five Personality Dimensions Among a Chinese Sample. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 39(4), 445-450. <https://doi.org/10.2224/sbp.2011.39.4.445>