

Pomýšlení na odchod z akademické dráhy: rozdíly mezi muži a ženami napříč kariérními fázemi

Mgr. Kateřina Cidlinská, Ph.D., FF UK

Mgr. Zuzana Žilinčíková, Ph.D., University of Cologne

Nedostatečná znalost vývoje pomýšlení na odchod z akademické dráhy mezi ženami a muži

- **Rozsáhlý výzkum genderových nerovností ve vědě** (e.g., Abramo et al. 2021; Adamo 2013; Bagilhole and Good 2001; Morley 2015; Rossiter 1993; Rothblum 1988; Silander et al. 2021; Teelken and Deem 2013; Thomas and Davies 2002; van den Brink and Benschop 2012; Vohlídalová 2021; White and O'Connor 2017), **avšak jen velmi omezená znalost toho, jak se vyvíjí pomýšlení žen a mužů na odchod z akademické dráhy v jejím průběhu**
- **Akademické dráhy žen jsou kratší, pomalejší a méně progresivní, než akademické dráhy mužů** (EK 2019, NKC – gender a věda 2020)
 - **pomýšlení na odchod ve stejné fázi se může lišit**
 - **očekávání: ženy budou pomýšlet na odchod častěji než muži a do pozdějších fází a tyto myšlenky mohou být spojené s odlišnými faktory**
- **Proč se tím zabývat:** odraz toho, jak se jednotlivci v akademickém prostředí cítí a jak vnímají svou možnou budoucnost v něm → **relevance pro osoby v rozhodovacích pozicích a jejich snahy učinit akademické prostředí více přátelské ženám**

Prediktory pomýšlení na odchod

Nejsilnější prediktory pomýšlení na odchod z akademické dráhy nebo reálného odchodu: kariérní věk, kariérní fáze, akademická pozice (Geuna and Shibayama 2014; Smart 1990; Zhou and Volkwein 2004).

Pravděpodobnost odchodu se spolu s vyšším kariérním věkem a pozicí snižuje (Cidlinská & Vohlídalová 2017; Geuna and Shibayama 2014, NCES 2001, 1997; Smart 1990; Zhou and Volkwein 2004).

Akademická pozice se zdá být ve vztahu k pomýšlení na odchod důležitější než gender – pravděpodobnost odchodu se u žen a mužů s docenturou neliší; muži a ženy s docenturou se neliší (Takahashi and Takahashi 2009).

Pomýšlení na odchod či reálný odchod se zdá souviset s pracovní nespokojeností (Cidlinská & Vohlídalová 2017; Dee and Daly 2006; Donowitz et al. 2007; Huisman et al. 2002; Johnsrud and Rosser 2002).

Akademici/čky bez docentury (nontenured) a v ranějších fázích akademické dráhy reportují nižší pracovní spokojenost než seniorní akademici/čky, zejména doc./prof. (Barkhuizen and Rothmann 2008; Bentley et al. 2013; Mudrák et al. 2020; Zábrodská et al. 2017).

Ženy, zejména v ranějších kariérních fázích, reportují nižší pracovní spokojenost a wellbeing (Rosser 2004; Vohlídalová 2021, Xu 2008; Zábrodská et al. 2017).

Originalita studie – sledování kariérního věku/fáze i akademické pozice

- **výzkumy pomýšlení na odchod neukazují, jak se tyto myšlenky mění v průběhu akademických kariér – zaměření hlavně na ECRs (Donowitz et al. 2007; Fang and Zhan 2021; Gardner 2009; Silander et al. 2013; van der Weijden et al. 2016)**
 - **Studie zahrnující i seniornější akademiky/čky se zaměřují hlavně na ty v nejvyšších a nejstabilnějších pozicích (tenured fakulty) a full-time pozicích (Barnes et al. 1998; Ryan et al. 2012; Smart 1990; Xu 2008 Rosser 2004; Zhou and Volkwein 2004) – opomíjení těch na „sekundárním akademickém trhu práce“ (Bauder 2006), mezi nimiž dominují ženy (EK 2019; Vohlídalová 2018, 2021)**
 - **I studie reflektující odlišnosti akademických pozic nereflektují kariérní fázi nebo věk (Barnes et al. 1998; Ryan et al. 2012; Xu 2008) – muži a ženy však dosahují jednotlivých akademických pozic v odlišném kariérním věku a jinak často – genderově odlišná korelace biologického věku, akademického věku a akademické pozice → může ovlivňovat pomýšlení na odchod**
- naše studie se zaměřuje na akademiky/čky ve všech akademických pozicích, kariérních fázích a reflektuje kariérní věk, fázi a akademickou pozici**

Výzkumný design

Hlavní výzkumné otázky:

- Jaké jsou ženské a mužské trajektorie pomýšlení na odchod z akademické dráhy?
- Jak se tyto trajektorie pomýšlení na odchod z akademické dráhy vztahují k různým faktorům spojeným s pomýšlením na odchod?
- **Online dotazníkové šetření mezi českými akademiky/čkami** (květen – srpen 2017)
 - **Projekt:** Analýza bariér a strategie podpory genderové rovnosti (2017-8)
- **Stratifikovaný náhodný výběr** – zohlednění struktury vědních oblastí, zastoupení žen a mužů a typů institucí
- **1,657 dokončených dotazníků**

Logistická regrese

Závislá proměnná: pomýšlení na odchod z akademické dráhy v posledních 12 měsících

Hlavní nezávislá proměnná - kariéerní fáze

- doktorand/ka
- 0–5 let od Ph.D.
- 6–10 let po Ph.D.
- 11+ let po Ph.D.
- doc.
- prof.

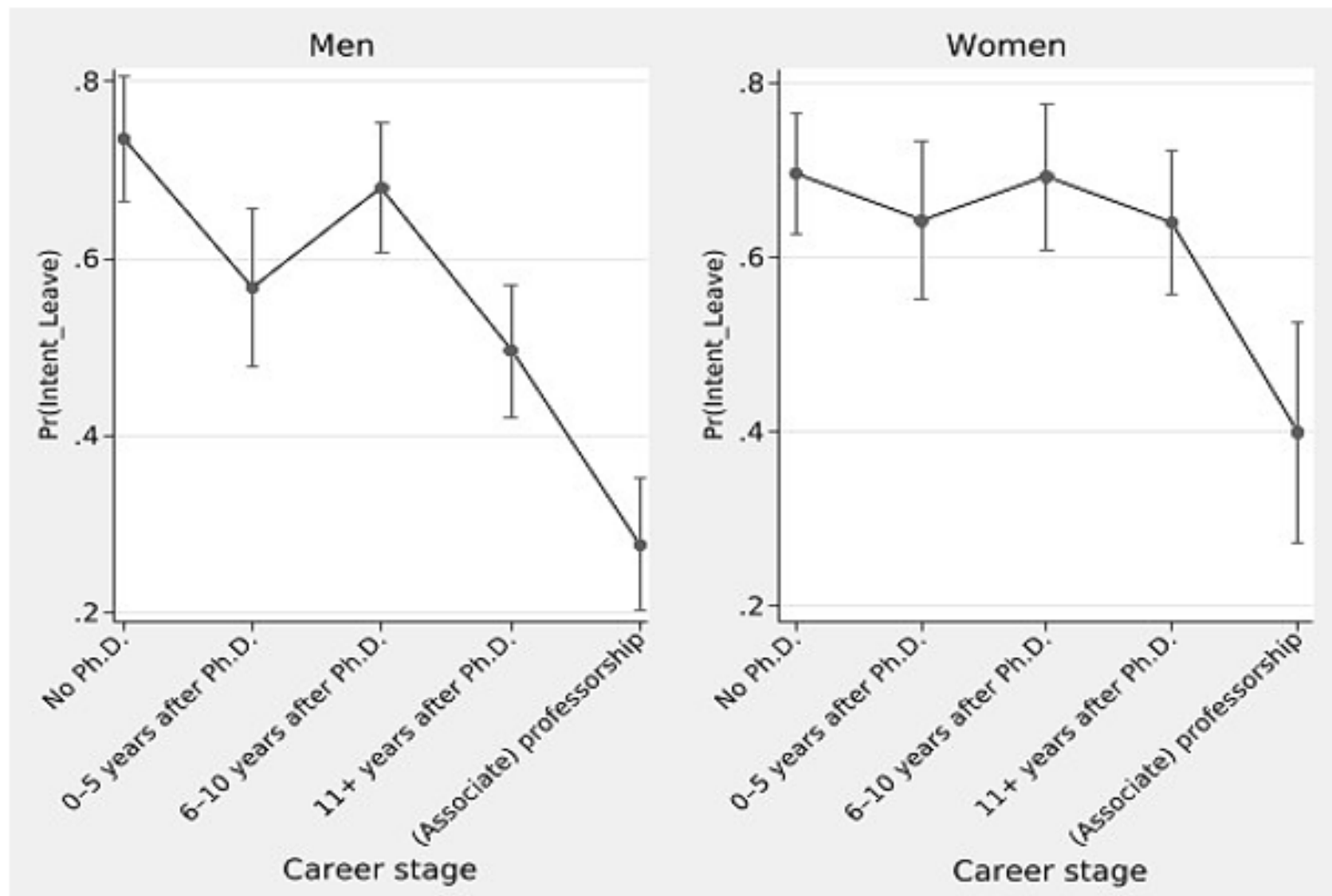
Jak se trajektorie pomýšlení na odchod vztahují k potenciálně relevantním faktorům

- Gender, akademická pozice
- Vnímání pracovní zátěže a prostředí
- Spokojenost s jednotlivými aspekty práce (plat, WLB)

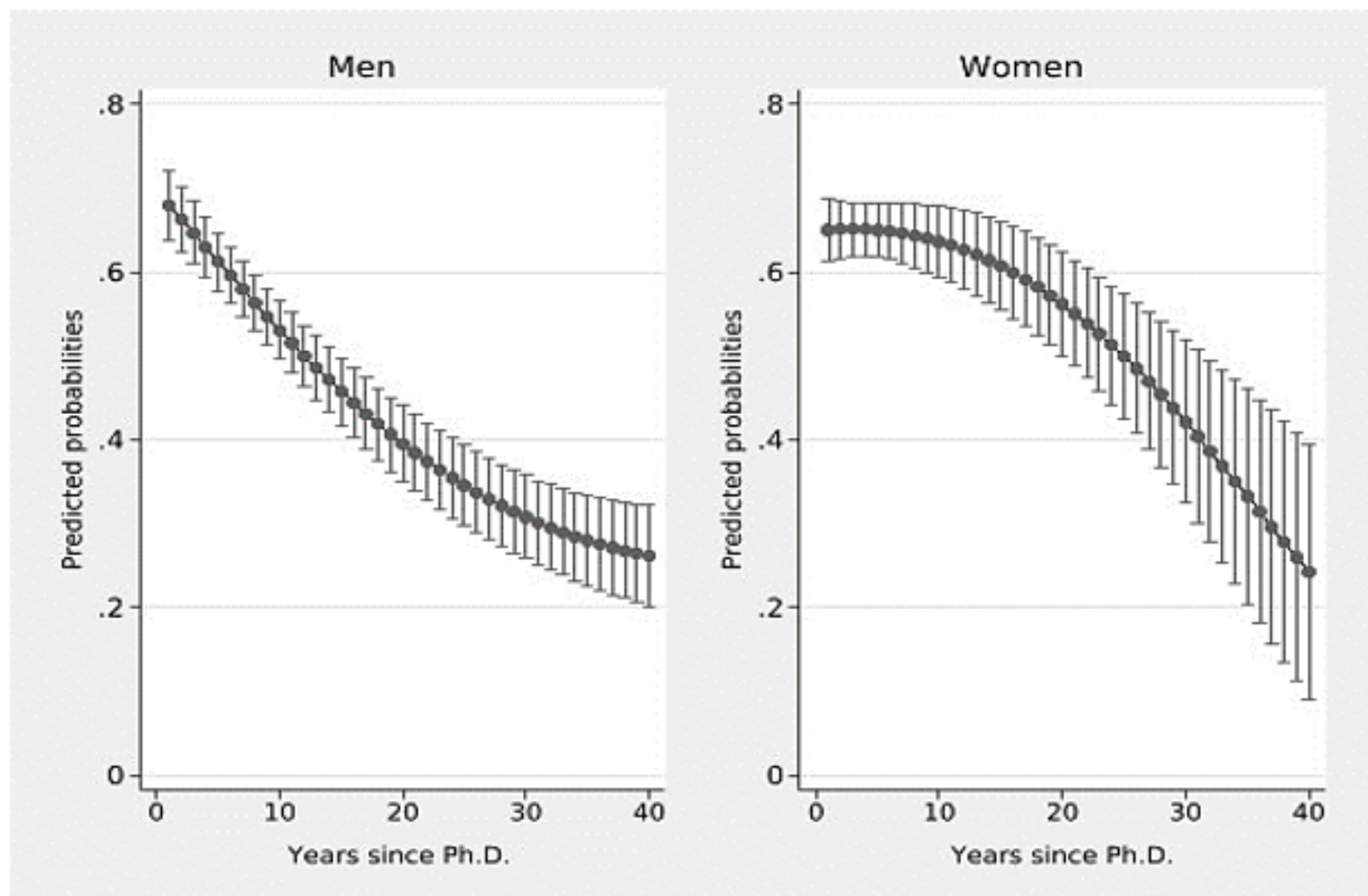
Zjištění – trajektorie pomýšlení na odchod

- **Ženy pomýšlí na odchod častěji než muži (64.2% vs. 54.8%)**
- **U mužů trajektorie pomýšlení na odchod klesá plynule (kromě fáze 6-10 let po Ph.D.)**
- **U žen začíná trajektorie výrazněji klesat až po dosažení docentury a i po ní je pokles méně strmý**
- Genderové odlišnosti byly signifikantní ve fázi 11+ po Ph.D.

Graph 1. Predicted probabilities of thoughts of leaving an academic career in men and women by career stages



Graph 2. Predicted probability of thoughts of leaving an academic career in men and women by years since defending a Ph.D.



Zjištění – faktory ovlivňující pomýšlení na odchod

- V případě žen i mužů se pomýšlení na odchod snižovalo spolu s rostoucím biologickým věkem, platem a dobou strávenou na aktuální pracovní pozici
 - Jen v případě žen výrazně snižovala pomýšlení na odchod i vedoucí pozice
- V případě žen i mužů se snižovalo pomýšlení na odchod spolu se zvyšující se spokojeností s kariérními vyhlídkami a obecnou pracovní spokojeností
 - Jen v případě žen hrála roli i spokojenost s hodnocením vlastní vědecké práce a finančním ohodnocením

Závěr – významná role kariérních vyhlídek

- **Pro ženy je ve vztahu k pomýšlení na odchod dosažení vedoucí pozice důležitější než pro muže. Akademická pozice je v případě žen důležitější než kariérní věk** (X dosavadní výzkum, který sledoval jen kariérní věk, Cidlinská & Vohlídalová 2017; Geuna and Shibayama 2014; NCES 2001, Smart 1990; Zhou and Volkwein 2004)
- **ženy a muži cítí se ve stejných kariérních fázích odlišně**
- ženy pochybují o své možné budoucnosti ve vědě, dokud nedosáhnou docentury/vedoucí pozice
 - muži přestávají zpochybňovat svou profesní dráhu nejen po dosažení docentury, ale již 10 let po Ph.D.
 - nejvýraznější rozdíl mezi ženami a muži ve fázi 11 let od PhD (očekávání dosažení doc. nebo vedoucí pozice; období, kdy se začíná výrazněji projevovat „Matoušův efekt“)
 - **Významná role kariérní vyhlídek u žen i mužů** ve vztahu ke snižování pomýšlení na odchod, u žen i role hodnocení vl. práce; studie ukazující nižší spokojenost žen s kariérními vyhlídkami a snižující se důvěru žen v rovné zacházení se ženami a muži spolu se zvyšujícím se kariérním věkem (Zábrodská et al. 2017, Vohlídalová 2018).
- **pocit dosažitelnosti stability a uznání může být stejně důležitý jako jejich dosažení**
- **potřeba věnovat pozornost kariérním vyhlídkám v rámci HR politik**

Děkujeme za pozornost!

Mgr. Kateřina Cidlinská, Ph.D., katerina.cidlinska@ff.cuni.cz
Mgr. Zuzana Žilinčíková, Ph.D., zilincikovazutana@gmail.com