

**UNIVERZITA KARLOVA**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

Katedra sociologie

**Diplomová práce**

**2022**

**Bc. Barbora Procházková**

**UNIVERZITA KARLOVA**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

Katedra sociologie

**Zvládání pandemie COVID-19 u akademických  
pracovníků – matek**

Diplomová práce

Autor práce: Bc. Barbora Procházková

Studijní program: Sociologie

Vedoucí práce: Mgr. Kateřina Cidlinská, Ph.D.

Rok obhajoby: 2022

## **Prohlášení**

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 22.7.2022

Bc. Barbora Procházková



## **Bibliografický záznam**

PROCHÁZKOVÁ, Barbora. *Zvládnutí pandemie COVID-19 u akademických pracovníků – matek*. Praha, 2022. 137 s. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií, Katedra sociologie. Vedoucí diplomové práce Mgr. Kateřina Cidlinská Ph.D.

**Rozsah práce: 192 158**

## **Abstrakt**

Diplomová práce se zabývá zvládáním pandemie COVID-19 u akademických pracovnic – matek. Cílem práce je zjistit, jak se akademičky vypořádávaly s globální krizí v souvislosti se skloubením osobního a profesního života. Práce zohledňuje kritéria akademické excelence, zkoumá, zda se zvládání pandemie lišilo u akademických pracovnic, jež dosahují kritérií akademické excelence, a těch, jež jich nedosahují. Navíc práce mapuje akademickou práci v době pandemie COVID-19 ve dvou odlišných vědních oblastech (STEM a SSH) a současně i ve dvou typech akademických institucí: VVŠ a AV ČR. Pro dosažení výzkumných cílů bylo využito kvalitativní metodologie, specificky polostrukturovaných rozhovorů, které umožnily identifikovat stěžejní faktory, jež měly vliv na zvládání pandemie u akademických pracovnic – matek. Metoda zároveň umožnila získat informace ke komparaci předem stanovených kategorií. Výzkumné šetření odhalilo celkem tři dimenze, které se společně podílejí na schopnosti akademiček vypořádat se s pandemickou situací. Jedná se o osobnostní, rodinou a profesní dimenzi, jež se navzájem ovlivňují a jsou spolu provázány. Akademická excelence a dosahování jejích kritérií nehrálo ve zvládání pandemie roli. Akademické pracovnice působící v oblasti STEM a SSH se potýkaly s obdobnými problémy, které však měly rozdílný charakter vzhledem ke specifickým těchto vědních oblastí. Akademičky působící na VVŠ a v AV ČR čelily odlišným výzvám plynoucím z jejich pracovní náplně, tedy výzkumných grantů a výuky.

## **Abstract**

The diploma thesis deals with coping with the COVID-19 pandemic among academic mothers. The aim of the thesis is to discover how female academics dealt with the global crisis, specifically in relation to the combination of personal and professional life. The thesis considers the criteria of academic excellence and examines whether coping with the pandemic differed between excellent and non-excellent academics. Additionally, the thesis studies academic work in the time of the COVID-19 pandemic in two distinct scientific fields; STEM and SSH, and simultaneously in two types of academic institutions; public universities and Czech Academy of Science. In order to answer the research objectives, a qualitative methodology, specifically semi-structured interviews, were used. Qualitative methodology enabled identify key factors that had an impact on the coping with the

pandemic among academic mothers. The research method also allowed us to obtain information for comparing a predetermined category. The research revealed three dimensions that alongside contribute to the ability of female academics to deal with the pandemic. These are personality, family and professional dimensions that influence each other and are interconnected. Academic excellence and achieving their criteria did not play a role in coping with the pandemic. Academic workers in STEM and SSH were concerned with similar problems, which, however, had a different character due to the specifics of these scientific fields. Academic staff working at the public universities and the Czech Academy of Sciences faced different challenges resulting from their workload, i.e., research grants and teaching.

## **Klíčová slova**

**Akademické pracovnice, akademická dráha, akademické prostředí, věda, vědní politiky, rodičovství, pandemie COVID-19, genderové nerovnosti, akademická excellence, neoliberalismus**

## **Keywords**

**Academic staff, academic career, academic environment, science, science policies, parenthood, COVID-19 pandemic, gender inequalities, academic excellence, neoliberalism**

## **Title/název práce**

**Coping with the COVID-19 pandemic among academic mothers**

## **Poděkování**

Na tomto místě bych v první řadě ráda poděkovala své vedoucí práce Mgr. Kateřině Cidlinské, Ph.D. Prvotně za její ochotu ujmout se vedení práce, i přes její působení v jiné instituci. Katce velice vděčím za její rady, podporu, trpělivost, inspiraci a za sdílení bohatých zkušeností a znalostí v oblasti akademické práce a genderu. Zároveň bych chtěla poděkovat Mgr. Kateřině Zábrodské, Ph.D. za cenné rady v oblasti výzkumu, a to již od mého bakalářského studia a zároveň za možnost psát práci v rámci výzkumného grantu. Můj obrovský dík patří všem akademickým pracovnícům, které byly ochotny se mnou sdílet své inspirativní příběhy propojující vášeň k vědě a poznání. Utvrdily mě v tom, jak krásná, ale i vyčerpávající vědecká práce může být a že i přes všechna úskalí stojí za to se touto cestou vydat. Dále děkuji doc. Mgr. Jakubu Grygarovi, Ph.D. a doc. Mgr. Martinu Hájkovi, Ph.D., za jejich konstruktivní kritiku, neustálé zpochybňování mé práce a snahu naučit mě nahlížet nejen na tuto práci kriticky, a z jiných úhlů pohledu. V neposlední řadě děkuji své rodině a přátelům za jejich neskonalou podporu, motivaci a důvěru kterou do mě vkládají na mé akademické cestě.

## Obsah

<b>1.</b>	<b>ÚVOD .....</b>	<b>11</b>
<b>2.</b>	<b>TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>14</b>
2.1.	TRANSFORMACE VĚDY V ÉŘE NEOLIBERALISMU .....	14
2.1.2.	<i>Akademická excelence.....</i>	<i>17</i>
2.2.	NEOLIBERALISMUS A ČESKÉ AKADEMICKÉ PROSTŘEDÍ.....	20
2.3.	ŽENY V AKADEMICKÉ SFÉŘE .....	24
2.3.1.	<i>Rovné příležitosti v české vědě .....</i>	<i>27</i>
2.4.	AKADEMICKÁ PRÁCE V DOBĚ PANDEMIE COVID-19 .....	27
2.4.1.	<i>Metody zkoumání dopadu pandemie COVID-19 v akademickém prostředí....</i>	<i>29</i>
2.5.	ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽOVÝCH SITUACÍ.....	31
2.5.1.	<i>Copingové strategie.....</i>	<i>32</i>
<b>3.</b>	<b>METODOLOGICKÁ ČÁST .....</b>	<b>35</b>
3.1.	VÝZKUMNÉ CÍLE A OTÁZKY .....	35
3.2.	KONSTRUKCE VZORKU .....	37
3.2.1.	<i>Participantky.....</i>	<i>39</i>
3.2.2.	<i>Kritéria akademické excelence.....</i>	<i>41</i>
3.3.	ETIKA VÝZKUMU .....	42
3.4.	SBĚR DAT: METODA A PRŮBĚH.....	43
3.5.	METODA ANALÝZY DAT .....	44
3.6.	REFLEXE VÝZKUMU A JEHO LIMITY .....	48
<b>4.</b>	<b>EMPIRICKÁ ČÁST.....</b>	<b>50</b>
4.1.	OSOBNOSTNÍ DIMENZE ZVLÁDÁNÍ PANDEMIE .....	51
4.1.1.	<i>Profesní cíle akademických pracovníků.....</i>	<i>51</i>
4.1.2.	<i>Přístup a adaptace na pandemickou situaci.....</i>	<i>55</i>
4.1.3.	<i>Postoj k pracovní činnosti a její uspořádání.....</i>	<i>58</i>
4.1.4.	<i>Schopnost práce s časem .....</i>	<i>60</i>
4.2.	RODINNÁ DIMENZE ZVLÁDÁNÍ PANDEMIE .....	63
4.2.1.	<i>Role partnera.....</i>	<i>63</i>



4.2.2.	<i>Zapojení širší rodiny</i> .....	66
4.2.3.	<i>Specifické nároky na péči</i> .....	67
4.2.4.	<i>Děti jako stálý prvek v nejisté době</i> .....	69
4.2.5.	<i>Pobyt v domácím prostředí</i> .....	70
4.3.	<b>PROFESNÍ DIMENZE ZVLÁDÁNÍ PANDEMIE</b> .....	72
4.3.1.	<i>Přístup vedení k pandemii</i> .....	73
4.3.2.	<i>Pracovní očekávání v době pandemie</i> .....	77
4.3.3.	<i>Pracovní náplň</i> .....	78
4.3.4.	<i>Vztahy na pracovišti</i> .....	83
4.4.5.	<i>Digitalizace akademické práce</i> .....	85
<b>5.</b>	<b>DISKUZE</b> .....	<b>89</b>
<b>6.</b>	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>97</b>
<b>7.</b>	<b>SUMMARY</b> .....	<b>99</b>
<b>8.</b>	<b>POUŽITÁ LITERATURA</b> .....	<b>101</b>
<b>9.</b>	<b>TEZE DIPLOMOVÉ PRÁCE</b> .....	<b>114</b>
<b>10.</b>	<b>SEZNAM PŘÍLOH, TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ</b> .....	<b>129</b>

## **Seznam použitých zkratk**

AV ČR – Akademie věd české republiky

GA ČR – Grantová agentura České republiky

IF – Impakt faktor

NKC – Národní kontaktní centrum – gender a věda

NPM – New Public Management

RTA – Reflexivní tematická analýza

SSH – Socioekonomické a humanitní vědy

STEM – Přírodní vědy (Science), technologie (Technology), technika (Engineering) a matematika (Mathematics)

VVI – Veřejné výzkumné instituce

VVŠ – Veřejné vysoké školy

VŠ – Vysoké školy

WLB – Work-Life Balance

# 1. Úvod

Globální pandemie COVID-19 nečekaně vstoupila do životů akademických pracovníků<sup>1</sup> po celém světě. Krizová situace provázející Českou republiku od března 2020 do jarních měsíců 2022 si vyžádala dříve nepředstavitelná opatření měnící se v průběhu času v závislosti na šíření nákazy. Pandemie se ze dne na den stala součástí nejen osobního a profesního života akademiků, ale i samotných akademických pracovišť. Nebylo jiné možnosti, než se s doposud neznámou krizovou situací vypořádat a naučit se v ní fungovat. V kontextu akademické profese představovala největší výzvu opatření spojená s omezením, či zákazem volného pohybu osob a z něho vyplývající přesun pracovních aktivit do online prostředí, tudíž i nezbytnost práce z domova. Dopad pandemie na akademickou práci je zaznamenán především ve vztahu k akademické produktivitě, specificky k jejímu výraznému poklesu u žen (Kowal et al., 2020; King & Frederickson, 2021), což bývá dáváno do souvislosti se zvýšenými pečovatelskými povinnostmi z důvodu uzavření institucionálních zařízení péče o děti a nerovnoměrným rozdělením pečovatelských povinností v rodinách z hlediska genderu (Yildirim & Eslen-Ziya, 2021).

Ve své diplomové práci bych chtěla navázat na aktuální stav poznání a rozvinout jej o nové poznatky z kvalitativní perspektivy. Dosavadní výzkumy zkoumající dopad pandemie v akademické sféře jsou primárně kvantitativního rázu a poukazují ve většině případů na povrchový problém. Nerovnoměrný pokles akademické produktivity u žen a mužů představuje projev hlouběji zakořeněných problémů, které je potřeba zkoumat a nalézt jejich konkrétní příčinu. Považuji tudíž za důležité prozkoumat tuto problematiku, kdy se specificky zaměřím na zvládání pandemie COVID-19 u akademických pracovníků – matek, a to v souvislosti se skloubením osobního a profesního života. Budou zkoumány faktory, jež jsou pro vypořádávání se s pandemií stěžejní. Lze očekávat, že od způsobu zvládání pandemické situace se následně odvíjí i pracovní výkon akademických pracovníků, s nímž je spojena i již zmíněná akademická produktivita.

---

<sup>1</sup> Vzhledem k tomu, že do výzkumu k diplomové práci byly zařazeny participantky působící pouze na veřejných vysokých školách a na pracovištích Akademie věd České republiky, ale ne v dalších veřejných výzkumných institucích, rozhodla jsem se používat namísto ekvivalentního pojmu vědecký pracovník/pracovnice pojem akademický pracovník/pracovnice.

Pozornost bude věnována specifickým vědním oblastem STEM (přírodní a technické vědy) a SSH (sociální a humanitní vědy), a to vzhledem k tomu, že jednotlivé obory vytvářejí specifické podmínky pro rozvoj profesních drah akademiků a akademiček (Becher & Trowler, 2001; Cidlinská, 2020) a také vykazují odlišné zastoupení žen a mužů mezi akademiky (Vomáčka, 2021). Jak ukazuje studie Kylea R. Myers a kolektivu (2020), dopad pandemie na akademickou produktivitu nebyl rozdílný pouze u žen a mužů, ale také napříč vědními oblastmi a obory (Myers et al., 2020). Z tohoto důvodu se moje práce zaměří blíže na akademickou práci v těchto dvou specifických vědních oblastech. Současně bude zkoumaná práce ve dvou odlišných typech akademických pracovišť: veřejné vysoké školy (VVŠ) a Akademie věd České republiky (AV ČR), které se různí především z hlediska odlišné pracovní agendy, kdy na vysokých školách je kromě výzkumu kladen důraz i na pedagogickou činnost. Kromě oborových odlišností a specifických typů akademických institucí bude zkoumán aspekt akademické excelence. Je otázkou, zda pandemická situace zasáhla více akademičky splňující kritéria excelence nebo ty, jež jich nedosahují.

Pro svůj výzkum využiji kvalitativní metodu polostrukturovaného rozhovoru, která nám může pomoci porozumět tomu, jak akademičky – matky vnímají pandemii COVID-19. Analýza získaných dat bude provedena za pomoci reflexivní tematické analýzy, jež umožní identifikovat konkrétní faktory pro vypořádávání se s pandemií. Ve výzkumu půjde především o to, jak akademické pracovnice – matky zvládly pandemickou situaci po praktické stránce, v kontextu rodinného a pracovního prostředí, a jak právě tyto stěžejní životní oblasti ovlivňují dopad pandemie na akademickou práci.

Je otázkou, zda je nerovnoměrný dopad pandemie COVID-19 způsoben pouze nutností zvýšené péče o rodinu a genderovými stereotypy, které o péči panují, či jsou příčiny tohoto jevu rozmanitější. Lze říci, že nerovnoměrný dopad pandemie na výkon akademické profese ve vztahu k akademičkám – matkám nemusí být způsoben pouze nutností zvýšené péče o rodinu. Participace na péči nemusí vyplývat pouze z tradičního rozdělení genderových rolí, kdy je žena primární pečovatelkou, ale i z rodinné situace, například z profese partnera a jeho pracovních možností či z finanční situace rodiny. Problém nerovnoměrného dopadu pandemie se může také nacházet na úrovni pracovišť. Odlišná

pracovní prostředí a pozice<sup>2</sup> ovlivňují akademické pracovnice – matky a společně s nimi i jejich schopnost zvládat nepříznivou krizovou situaci. Mým cílem je v tomto případě ukázat, že rodinná situace akademiček nemusí být jediným možným důvodem znesnadnění práce v době globální krize, ale to, že původ problému se může nacházet i na úrovni institucí, kde akademické pracovnice působí.

V diplomové práci prvotně představím její teoretické ukotvení, konkrétně transformaci vědy v éře neoliberalismu na obecné úrovni a v souvislosti s akademickou excelencí. Následně budu pojednávat o specifikách neoliberalistických proměn v českém akademickém prostředí. Dále bude prostor věnován tématu žen v české akademii. V souvislosti se stěžejním tématem práce, tedy pandemií COVID-19, budou představeny dosavadní zjištění mapující akademickou práci v této době. V neposlední řadě uvedu čtenáře do problematiky zátěžových situací, mezi které lze zařadit i pandemii COVID-19, kde se zaměřím primárně na tzv. copingové strategie. Následovat bude metodologická část, kde podrobně představím svůj výzkumný záměr a design mého výzkumu. V empirické části seznámím čtenáře s výsledky analýzy získaných dat a představím stěžejní dimenze ovlivňující zvládnání pandemie u akademických pracovnic – matek. Následně budu diskutovat hlavní výzkumná zjištění v kontextu znalostí představených v teoretické části a představím závěrečné shrnutí.

---

<sup>2</sup> Sem lze zařadit i skutečnost, zda akademičky splňují, či nesplňují kritéria akademické excelence. Akademická excelence může být dalším faktorem ovlivňujícím vypořádání se s krizovou situací.

## 2. Teoretická část

### 2.1. Transformace vědy v éře neoliberalismu

V posledních desetiletích dochází k proměně akademického prostředí z důvodu nástupu neoliberalistické formy politicko-ekonomického vládnutí (Larner, 2000), která nabývá na významu od 80. let 20. století (Thorsen & Lie, 2006; Cannizzo, 2018). Charakteristickým aspektem neoliberalismu je extenze tržních vztahů, která je přenášena do veřejného sektoru, a to včetně vysokého školství a vědy. Do akademické sféry se tak dostává důraz na soutěž, konkurenceschopnost, efektivitu a vykazatelnost (Linková & Vohlídalová, 2017).

Michael Foucault pojednává o neoliberalismu jakožto o způsobu vlády skrze svobodu jedinců, kterou sama produkuje a organizuje (Lorenzini, 2018). Dle Foucaulta představuje neoliberalismus formu governmentality neboli vládnutí (Larner, 2000). Specificky jej označuje jako „umění vládnout“, a to v obecném slova smyslu na celospolečenské úrovni, tedy od kontroly jednotlivců až po celou populaci (Foucault, 1991). Ovládání společnosti na úrovni celé populace za pomoci nejrůznějších praktik nazývá Foucault pojmem biomoc (Foucault & Hurley, 1980). S neoliberální formou vládnutí vznikají doposud neznámé disciplinární mechanismy, jež jsou svým charakterem donucovací (Foucault, 1991; Rose & Miller, 1992). Foucault a kolektiv (2007) přikládá governmentalitě celkem tři významy. Jedná o celkový výsledek institucí, analýz, úvah a taktik, jež umožňují výkon dané formy moci. Dále je to trend vedoucí k superioritě nad jinými formami moci, jako je například suverenita či disciplína. A konečně jde o výsledek procesů transformace středověkého justičního státu v 15. a 16. století na administrativní stát, který podnítil jejich governmentalizaci (Foucault et al., 2007). Uvedené pojmy jsou úzce propojeny s myšlenkou moci a vědění, které se vyznačují vzájemnou neoddělitelností (Foucault & Hurley, 1980). Moc je formulována na základě vědění, kterého využívá pro své jednání. Naopak vědění představuje úkon moci a odehrává se v určitém mocenském poli, kde se určuje, co lze považovat za vědění, a co nikoliv (ibid). Foucault tyto pojmy vztahuje specificky k moci vlády přicházející s jediným legitimním věděním (Foucault et al., 2007). V literatuře vycházející z Foucaultových myšlenek bývají rozdělovány dva pojmy, kterými jsou vláda

a vládnutí. Neoliberalistické praktiky se mohou na jednu stranu vyznačovat menší mírou vládnutí, avšak na druhou stranu nezaručují menší míru vlády (Larner, 2000).

V kontextu neoliberalistických změn dochází k radikální reformě v akademické sféře (Shore & Wright, 1999). Jsou nastoleny nové disciplinární mechanismy spočívající v měření výkonu, kvality výzkumu a výuky a ve standardizovaných systémech hodnocení zakládajících se na výsledcích a výstupech akademických institucí a jednotlivců v nich působících (Shore & Wright, 1999; Vohlídalová, 2021). Jedná se o procesy založené na přesvědčení, že jedinci a instituce financované z veřejných peněz by měli vykazovat výsledky své práce, aby bylo možné posoudit, zda jsou veřejné finance využívány efektivně (Shore & Wright, 1999). Neoliberalistické formě vládnutí na poli vědy otevírá dveře takzvaný New Public Management (NPM), který se začíná objevovat v 80. letech 20. století v kontextu veřejného sektoru, kde se snaží o navýšení odpovědnosti, efektivity a produktivity ve prospěch institucí (Chandler et al., 2002). Jedná se o způsob, jak organizovat veřejné instituce – včetně těch vysokoškolských, vědeckých a výzkumných (Hood, 1991). NPM se dle Uwe Schimanka (2005) zakládá na třech premisách: zvýšená role trhu, snížení regulací a významný důraz na leadership (Schimank, 2005). Praktiky vycházející z NPM však nemusí být vždy žádoucí a vedoucí k lepším výsledkům. Těmi má být zvýšení kvality práce, tedy míry efektivity vynaložených veřejných prostředků (ibid). V oblasti vědy je hlavním znakem NPM hodnocení a viditelné výstupy, a to jak u jednotlivců, tak i u institucí, což bývá označováno pojmem auditní kultura (Vohlídalová, 2021).

O neoliberalistických změnách ve vysokoškolském prostředí pojednává teorie akademického kapitalismu. Jinak řečeno, jedná se o ekonomické pojetí vysokoškolského vzdělávání, kdy dochází k propojení akademické a soukromé sféry (Slaughter & Rhoades, 1997; Rhoades & Slaughter, 2004). Akademický kapitalismus přetváří vysokoškolské instituce ve firmy produkující vědění, které lze aplikovat s cílem finančního zisku (Münch, 2016). Michael Gibbons a kolektiv (1994) přicházejí s myšlenkou evoluce produkce vědění, kdy hovoří o takzvaných dvou módech vědění. První mód vědění označuje Tereza Stöckelová (2009a) za současný základní výzkum (Stöckelová, 2009a). Zásadní role je zde přikládána univerzitám, které rozhodují o tom, jaké problémy zkoumat. Produkce vědění zde

předchází její aplikaci. Důraz je zde kladen na kreativitu a individualitu jednotlivců. Cílem vědy je hledání primárních příčin a principů (Gibbons et al., 1994). Pro druhý mód vědění je významná komunikace mezi vědeckou sférou a společností. Mnoho zjištění vzniká v kontextu aplikace. Vědění se stává společenskou záležitostí, což s sebou nese možnost posuzování vědy na celospolečenské úrovni – mimo akademickou obec. Produkce vědění se rozšiřuje na celou společnost mezi nejrůznější instituce a aktéry (ibid). Přejít z módu 1 na mód 2 nastává z důvodu proměny pohledu na vědění, jeho typy a aktéry v měnící se společnosti. Rozsáhlá produkce vědění se zužuje na úzce zaměřenou (ibid). Nelze říci, že mód 1 byl plně nahrazen módem 2. Postupem času však došlo k převaze módu 2 a k jeho současné dominanci (Gibbons et al., 1994). Tento současný mód je spjat s propojením vědy a výzkumu s ekonomickou sférou (Holmwood, 2010) a reflektuje společensko-ekonomické změny odehrávající se v neoliberalistické éře.

Vliv výše uvedených neoliberalistických proměn v akademické sféře se promítá do pracovních podmínek. Vede především k transformaci a silné prekarizaci akademických kariér (Cidlinská et al., 2018). Tyto proměny dopadají na určité skupiny negativněji než na jiné. Vyšší dopad je zaznamenán u žen než u mužů a zároveň u začínajících akademiků a akademiček než u těch, jež působí na seniorních a etablovaných pozicích (Linková et al., 2013; Cidlinská et al., 2018). Pracovní podmínky, konkrétně jistota práce, krátkodobé pracovní smlouvy a částečné úvazky, vedou ke ztrátě jistého příjmu a k důchodové nejistotě, a to primárně u žen (Vohlídalová, 2018; Ivancheva et al., 2019). Jak uvádí Andrew Noblet a kolektiv (2005), dochází ke zvýšení psychosociálních stresorů, které souvisí s tlakem na pracovní činnost a s nedostatkem lidských a finančních zdrojů (Noblet et al., 2005). Výzkumné studie ukazují, že neoliberalistické praktiky mají negativní sociálně psychologický dopad na akademické pracovníky a jejich práci (Tytherleigh et al., 2005; Zábrodská et al., 2011; Zábrodská et al., 2016; Zábrodská et al., 2018; Hodgins & Mannix-McNamara, 2021). Akademická profese je spojována s vysokou psychickou zátěží, která může být příčinou psychických problémů akademiků (Watts & Robertson, 2011; Padilla & Thompson, 2016). Ve výzkumu Marty Vohlídalové a kolektivu<sup>3</sup> (2018) bylo pocíťování

---

<sup>3</sup> I když se jedná o výzkum provedený v českém akademickém prostředí, uvádím jej do obecných proměn v pracovních podmínkách, a to vzhledem k zaznamenání obdobných zjištění i v jiných zemích, nejen v České republice.



pracovní zátěže přítomné primárně u pracovníků na vedoucích a seniorních pozicích. V obdobné situaci se však nacházejí i začínající pracovníci (doktorandi, postdoktorandi a odborní asistenti) (Cidlinská et al., 2018). Právě doktorandi se potýkají s nejvyšší mírou stresu a psychickým i fyzickým vyčerpáním (Vohlídalová et al., 2018; Levecque et al., 2017). Neoliberalistické proměny v pracovních podmínkách, jako je důraz na konkurenceschopnost a produktivitu, se současně odráží v rovnováze osobního a profesního života – také nazývané Work-Life balance – dále jen WLB (Rosa, 2022). WLB je v akademickém prostředí tematizován primárně u žen, které převládají v roli primárních pečovatelek v rodinách a jsou častěji vystavovány konfliktu mezi rodinou a prací (Mudrák et al., 2020). Lze očekávat, že konflikt mezi osobním a profesním životem se v době pandemie COVID-19 značně zvýšil, konkrétně vzhledem k uzavření institucionálních zařízení péče o děti a rozšíření práce z domova.

### **2.1.2. Akademická excelence**

Akademická excelence představuje ožehavé téma prostupující akademickou sférou. Svou roli začíná sehrávat od konce 20. století v souvislosti s neoliberalistickými změnami a se zavedením NPM v oblasti vědy (Wolffram, 2018). Akademická excelence reprezentuje nejvyšší metu či svatý grál v akademické sféře, jehož mohou akademičtí pracovníci a akademická pracoviště dosáhnout. Zároveň představuje nástroj sloužící k hodnocení akademické práce (Van den Brink & Benschop, 2012; Lamont, 2009). Podle některých se jedná o jediný úspěch v akademické sféře, který má nějakou hodnotu (Linková, 2009). Jak uvádí Marcela Linková (2009), ne všechny akademické úspěchy se totiž počítají. Za úspěchy v oblasti vědy lze považovat pouze ty, jež s sebou nesou určitý ekonomický přesah (Linková, 2009). Instituce i jedinci, kteří mají v moci rozhodování o směřování vědy, neshledávají ve fenoménu excelence žádné pochybnosti, což opomíjí „že jde o koncept normativní, který normalizuje pouze určité výstupy jako ty, které mohou být považovány za excelentní a relevantní ve vědě, činí z nich tak normu. Jiné marginalizuje tím, že je vůbec nezačleňuje do systému hodnocení vědecké práce nebo jim přiznává velice malou hodnotu“ (Linková, 2009, s. 72). Michèle Lamont (2009) uvádí, že jednota ve vnímání fenoménu excelence představuje v akademické sféře diskutované téma. Nejednoznačnost excelence a jejích kritérií je provázána s rozličným vnímáním napříč vědními oblastmi, kde se kritéria nutná pro její

dosažení značně liší (Lamont, 2009). Specifickou odlišnost kritérií představím podrobně níže. Původ nejednoznačnosti v uchopení akademické excelence se dle Lamonta (2009) nachází v různých rolích vědních disciplín a v tom, jak je excelence chápána zástupci těchto disciplín (Lamont, 2009).

Pojetí a hodnocení excelence se stává terčem kritiky ze strany sociálních vědců z důvodu jejich meritokratických předpokladů, tedy že hodnotí úspěch pouze na základě objektivně posuzovatelné kvality – například kvality výstupů výzkumu (Van den Brink & Benschop, 2012). Meritokracie primárně věří v jedincovy osobní schopnosti, motivaci, zásluhy a odvedenou práci, jež by měli směřovat k dosažení excelentního výkonu (Madeira et al., 2019; Suzuki & Hur, 2021). Nicméně nejsou zde zohledňovány další faktory vstupující do hodnocení, jako je například gender, společenské postavení či rasa (Van den Brink & Benschop, 2012; Madeira et al., 2019). „Údajně neutrálním a objektivním ukazatelům excelence je věnována značná symbolická a materiální síla a často jsou považovány za bezproblémové a samozřejmé.“ (Van den Brink & Benschop, 2012, s. 2). Při stanovování kritérií excelence se nebere v úvahu omezení, s nimiž se mohou určité sociální skupiny setkat. Meritokratický pohled na excelenci bývá zkoumán primárně ve vztahu, k již zmíněnému genderu (Van den Brink & Benschop, 2012; Linková, 2017b; Wolffram, 2018), kdy je poukazováno na znevýhodnění žen v akademické sféře z důvodu rodičovství, s nímž se pojí překážky v dosahování kritérií a s nimi spojeným karierním růstem a obsazováním vedoucích a rozhodujících pozic v akademické sféře (Vohlídalová, 2021). Kritéria excelence, jejichž výčet bude uveden níže, vyžadují například kontinuální působení na výzkumných grantech a publikační činnost pro zajištění konkurenceschopnosti či také dlouhodobější zahraniční mobilitu. Reflektují tím maskulinní nastavení vědy, tudíž považují za „přirozené“ mužské biografie a znevýhodňují odlišné biografie žen, jež jsou dané společenským nastavením (Vohlídalová, 2021; Garforth & Kerr, 2010; Rees, 2011). Tyto požadavky na excelenci mohou mít výrazný dopad na akademické pracovnice a jejich budoucí kariéry, a to vzhledem k vyššímu zasažení akademické produktivity u žen v době pandemie COVID-19 – primárně z důvodu pečovatelských povinností (Squazzoni et al., 2021; Walters et al., 2022).

Mezi kritéria akademické excelence patří primárně prvoautorství publikací v impaktovaných mezinárodních časopisech, peer review<sup>4</sup>, vysoká citovanost publikací (tzv. Hirshův index, H-index), členství v redakčních radách, absolvování dlouhodobých zahraničních stáží či získání výzkumných projektů, jako je například ve vztahu k České republice GA ČR, a dále mezinárodní granty, například ERC, Marie Skłodowska-Curie Actions a získání další finanční podpory (Basu, 2006; Linková, 2017b; GA ČR, 2021). Za další kritéria akademické excelence by mohla být specificky v českém akademickém prostředí považována ocenění AV ČR (Prémie Otty Wichterleho, Prémie Lumina quaeeruntur) a různá prestižní mezinárodní stipendia, například Fulbright Scholarship.

Napříč vědními oblastmi lze spatřit odlišná kritéria excelence. Zřetelně můžeme tento rozdíl zachytit ve vědních oborech řadících se pod SSH a STEM, které se liší svou výzkumnou povahou. Vědní obory spadající pod STEM jsou charakteristické rychlejší produkcí vědeckých poznatků z důvodu experimentálních výzkumů, jež vycházejí z povahy samotných výzkumných problémů. Nová vědecká zjištění jsou zde daleko početnější a rychlejší než v SSH, kde dochází k nacházení nových zjištění daleko pomaleji, což plyne i z odlišné povahy výzkumných témat (Becher & Trowler, 2001; Cidlinská, 2020). Rychlost pokroku v oblasti STEM se promítá i do aktivit akademiků. Specificky se jedná o důraz na bezprostřední publikaci výsledků, s níž souvisí i vyšší míra konkurence a soutěživosti mezi akademiky (Cidlinská, 2020). Apel na publikační činnost má značný vliv i na frekvenci publikací a s nimi spojenou citovanost. Pro STEM je zároveň významný globální přesah nových vědeckých zjištění, s čímž se pojí i vyšší důraz na mezinárodní mobilitu akademických pracovníků (ibid). Naopak vědní obory řadící se pod SSH jsou častokrát vázány ke společenským, kulturním či geografickým souvislostem (Stöckelová et al., 2009; Cidlinská, 2020), což ovlivňuje globální charakter vědeckých zjištění. Nejen v české akademické sféře představují vědní obory řadící se pod STEM dominující oblast, v níž působí většina akademických pracovníků (Vomáčka, 2021). Z toho vyplývá privilegium těchto vědních oborů v kontextu finanční podpory i podmínek úspěchu na poli vědy (Cidlinská et al., 2018). Hodnocení akademické práce tak vychází primárně z technických

---

<sup>4</sup> Peer review představuje nástroj posuzující vědeckou práci za účasti kolegů (peers), tedy jedinců na stejné či podobné pozici, kdy dochází ke vzájemnému hodnocení práce (Dvořáčková et al., 2014).

a přírodovědných oborů a jejich měřítek akademické excelence (ibid). Toto měřítko však znevýhodňuje vědní obory řadící se mezi SSH, kdy vzhledem k odlišné povaze výzkumu, ale i odlišným možnostem publikace v impaktovaných časopisech či době recenzního řízení, nelze dosahovat kritérií, jež jsou stanovena pro oblast STEM (Linková, 2009; Cidlinská, 2020). Dle etnografického šetření Marcely Linkové (2009) se vnímání akademické excelence u akademických pracovníků působících ve STEM a SSH liší. V přírodních vědách se jedná o prostředek pro stanovení kvality vědecké práce a pro rozdělování financí na úrovni instituce. Naopak v sociálních vědách jsou kritéria excelence spojována s tlakem na výkon přicházející ze strany tvůrců politik mající častokrát negativní charakter (Linková, 2009), což je spojeno i s menší kritikou současných systémů hodnocení ze strany akademiků z oblasti STEM (Cidlinská 2019; Cidlinská et al., 2022).

Z důvodu pandemie COVID-19 lze očekávat stupňující se tlak na excelenci a prvek soutěže ve vědě – primárně vzhledem k rozdílnému zasažení akademických pracovníků a z důvodu zvýšené nutnosti péče o potomky a další rodinné záležitosti, s čímž se pojilo upozadění pracovní činnosti, což se může promítat do dosahování kritérií akademické excelence.

## **2.2. Neoliberalismus a české akademické prostředí**

V české akademické sféře dochází od pádu komunistického režimu v roce 1989 k postupnému osvojování neoliberalistických praktik po vzoru západních zemí (Stöckelová & Linková, 2009; Linková, 2017b). Jedná se o praktiky kladoucí důraz na konkurenceschopnost, výkon a akademickou excelenci (Stöckelová & Linková, 2009; Cidlinská et al., 2018). Na poli české vědy jsou tak nastoleny nové a radikální změny v oblasti vědecké práce, následující myšlenky neoliberalistického vládnutí (Provazník et al., 1998; Linková & Červinková, 2013; Linková, 2017a). Do 90. letech 20. století byla percepce akademické práce na našem území spojována s významem základního výzkumu. Toto vnímání vědy panovalo v socialistickém období, avšak za ceny oddanosti komunistickému režimu, což bylo pro nový demokratický systém nepřijatelné (Linková, 2017b). Až do počátku nového tisíciletí nebyly vytvořeny na našem území žádné ucelené vědní politiky. Rozdělování financí v oblasti vědy spočívalo na rozhodnutí vlády (Provazník et al., 1998).

V průběhu 90. let 20. století byl zájem o vědní politiky ze strany výkonné moci mizivý (Stöckelová & Linková, 2009). S vývojem Českého státu a oproštěním se od minulého režimu dochází i k vývoji vědy. Nově vznikající hodnocení výzkumu mělo napravit křivdy komunistického režimu. Na tvorbě hodnocení se podílela sama akademická obec, především však vědci z přírodních věd, tedy z věd, jimž je bližší hodnocení skrze bibliometrické ukazatele (vzhledem k povaze výzkumu v přírodních vědách) (Linková & Stöckelová, 2012). Tento způsob hodnocení byl následně aplikován i na úroveň národních politik pro všechny vědní oblasti (Linková, 2009; Linková & Stöckelová, 2012). Vzhledem ke specifickým jednotlivých vědních oblastí, především ve vztahu k výzkumu, jak uvádím výše v podkapitole (2.1.2), nicméně došlo ke znevýhodnění určitých vědních oborů (ibid).

Stěžejní proměnou v hodnocení akademické práce byla implementace *Metodiky hodnocení výsledků výzkumu a vývoje* v roce 2004 s primárním cílem sledovat fungování akademických institucí, hodnocení efektivity a výzkumných projektů (Linková & Červinková, 2013; Linková, 2017a). Role metodiky se však postupem let začala měnit, což vyvrcholilo v roce 2009. Metodika začala sloužit jako prostředek zaměřený na výsledky, od nichž se následně odvíjelo financování vědy a výzkumu, což mělo negativní dopad jak na vědecké instituce, tak i na jejich pracovníky a pracovnice (Linková, 2017a). Metodika si po své reformě vysloužila označení kafemlejnec „kolik si kdo „namlel“ bodů, tolik si „namlel“ peněz“ (Cidlinská, 2020, s. 15). Důvodem vzniku tohoto označení byl důraz na kvantitu výsledků, specificky na bibliometrické údaje a jejich počet za daný rok. Kvalita vědeckých výstupů byla upozaděna z důvodu důrazu na kvantitu, jež byla pro získání financí primární (Cidlinská, 2020). Z prvotního záměru vyrovnat se západním zemím se ustupuje a dochází zde k problémům s rozdělováním financí vědeckým institucím kvůli neadekvátně nastaveným kritériím hodnocení a důrazu na soutěž (ibid). V roce 2017 přišla česká vláda s novým modelem *hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu s názvem Metodika M17+* (Úřad vlády, 2017). Cílem je nahradit neadekvátní způsob hodnocení vědecké práce, jež v posledních letech v České republice panoval (Cidlinská, 2020). Je zde snaha a důraz na kvalitu a excelenci, ale zároveň i na bibliometrický aspekt, který zůstal do určité míry v Metodice M17+ zachován. Model rozděluje výzkumné organizace do tří segmentů: vysoké školy, AV ČR a resortní výzkumné organizace (ibid). Dle hodnocení jednotlivých kategorií jsou kritéria ve vztahu k vědecké

produktivité nastavena nejstriktněji pro AV ČR, která představuje primární vědeckou instituci v České republice. V případě kategorie VŠ bývá u produktivity akademických pracovníků zohledňována pedagogická činnost, jež je neodmyslitelně spjata s působením na VŠ institucích (Úřad vlády, 2017). Akademická excelence bývá v České republice spojena výhradně s výzkumem (Linková, 2009). Pedagogická činnost není tudíž započítávána mezi aktivity, jimiž lze dosáhnout kritérií akademické excelence. Nicméně pedagogická činnost je významná pro karierní růst na VŠ pro účely habilitace a profesury (Špondrová, 2014). Instituce jsou v rámci Metodiky M17+ hodnoceny v celkem pěti oblastech: kvalita vybraných výsledků, výkonnost výzkumu, společenská relevance, vialibita, strategie a koncepce. Význam jednotlivých oblastí se při jejich hodnocení individuálně liší a upravuje v závislosti na postavení a úkolech výzkumných organizací (Úřad vlády, 2017).

Financování AV ČR a VVŠ<sup>5</sup> se značně různí v institucionálním financování. VVŠ jsou financované Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy. Naopak financování AV ČR spadá do působnosti Ministerstva financí, kde dochází ke sjednávání finanční podpory. Ta umožňuje AV ČR vlastní způsob hodnocení vědecké činnosti, na jehož základě se následně rozdělují finance mezi jednotlivá pracoviště (Linková, 2017a). Finanční prostředky jsou v rámci AV ČR rozdělovány na tři kategorie dle vědních oblastí jednotlivých pracovišť. Jedná se o oblast věd o neživé přírodě, oblast věd o živé přírodě a chemických věd, oblast humanitních a společenských věd (Cidlinská et al., 2018). Podle tohoto rozdělení jsou ústavy jednou za pět let hodnoceny na základě nejvýznamnějších vědeckých výstupů, které pracoviště v daném období provedlo (ibid). V současnosti je v akademickém hodnocení snaha klást důraz primárně na kvalitu než kvantitu. Nicméně důraz na produkci publikací je stále patrný při hodnocení jednotlivců, hlavně v rámci systémů atestací v AV ČR a v kariérních rádech VŠ (Úřad vlády, 2017).

Tereza Stöckelová a Marcela Linková (2009) shrnují několik hlavních rysů české vědní politiky. Zaprvé se jedná o vědu jakožto motor ekonomiky, jejímž úkolem je obstát v éře globalizace. Věda se zde mění v technologické inovace, s nimiž lze obchodovat. Začíná sloužit jako ekonomicky výhodný projekt, který by měl být spjat s průmyslem. Druhý rys

---

<sup>5</sup> Vzhledem k zaměření výzkumného šetření na akademické pracovnice působící v AV ČR a na VVŠ, považuji za důležité uvést konkrétní specifikaci financování těchto dvou typů institucí.

představuje kontrolování, měření a kvantifikace vědních zjištění, jež se zakládá na dvou typech výsledků. Jedná se o akademické a aplikovatelné výstupy, jako je například publikační činnost či patenty (Stöckelová & Linková, 2009). Uvedené rysy českých vědních politik reflektují neoliberalistické praktiky, jež jsou charakteristické pro akademickou práci v západním světě (ibid).

Dle výzkumného šetření Cidlinské a kolektivu (2018) pocítují pracovníci působící na akademických a výzkumných pracovištích neoliberalistické změny, jež se v české akademii v posledních desetiletích odehrávají. Specificky se jedná o změny spojené s financováním vědy a výzkumu v České republice. Problém se nachází v nízkém finančním ohodnocení, jež neodpovídá nárokům akademické práce (Cidlinská et al., 2018). V České republice převládá účelové financování pojící se s výzkumnými granty, což souvisí s pracovní nestabilitou vzhledem k omezené době, po kterou granty probíhají. Institucionální financování, jež je značně stabilnější, ustupuje v posledních dvou dekadách do pozadí (ibid). Zvyšuje se náročnost nalézt stálé pracovní místo v akademické sféře, což vede k prekarizaci českých akademických pracovníků, především v začátcích kariéry a současně výrazněji ve vědní oblasti SSH (ibid). Akademici obecně pocítují tlak na výkon související se získáváním finančních prostředků skrze výzkumné granty. Ty jsou spojeny s nadbytečnou mírou administrace bránící věnovat se naplno výzkumné činnosti. V případě akademiků působících na vysokých školách dochází k upozadění výuky na úkor výzkumu vzhledem k vyšším finančním prostředkům, které lze výzkumem získat oproti výuce (ibid). Výzkumné šetření ukazuje, že čeští akademičtí pracovníci čelí obdobným překážkám při výkonu práce – bez ohledu na typ instituce, v níž působí (Cidlinská et al., 2018).

Neoliberalní změny se reflektují i do psychického zdraví, jak ukazuje výzkum Kateřiny Zábrodské a kolektivu (2016), který zkoumal vliv změn na pracovní zdraví a well-being českých akademiků. Kvantitativní šetření ukázalo, že akademici pocítují poměrně vysokou míru well-beingu ve vztahu ke své profesi a pracovnímu prostředí, spojenou s pracovní autonomií, jasností pracovních rolí a silnou sociální komunitou. Oproti tomu jsou však vystaveni pracovnímu přetížení z důvodu množství práce a její náročnosti v souvislosti s důrazem na produktivitu, financování a administrativní činnosti (Zábrodská et al., 2016). Stres a pracovní vyčerpání bylo ve výzkumu Marty Vohlídalové (2018) zaznamenáno

nejvýrazněji mezi pracovníky VVŠ (38 %), následně u pracovníků v AV ČR (31 %) a ve VVI (28 %) (Vohlídalová, 2018). Z uvedených výzkumů je zřejmé, že neoliberální proměny v české akademické sféře mají kromě zkvalitnění a prosazení české vědy na světové úrovni i negativní důsledky, a to nejen na životy akademických pracovníků. Lze předpokládat, že psychická zátěž spojená s akademickou prací v době pandemické krize vzrostla, a to vzhledem k tomu, že pandemie COVID-19 představovala sama o sobě psychicky náročnou situaci.

### **2.3. Ženy v akademické sféře**

V České republice je dle dat z roku 2019 pouhých 24 % žen působících ve výzkumu, což je v rámci evropských zemí jedno z nejnižších čísel (Vomáčka, 2021). Nízké zastoupení žen lze zaznamenat v téměř všech vědních oblastech, včetně těch, kde ženy převažují mezi studujícími vysokých škol a na vysokých a vedoucích pozicích (Vomáčka, 2021; Linková, 2009). V akademické sféře se očekává lineární profesní dráha, která odráží standardní mužské pracovní biografie, pro které je typický kontinuální průběh bez jakýchkoliv přerušování (Linková et al., 2013). Tento přístup bývá označován za maskulinní vnímání vědy (Cidlinská et al., 2018). Profesní dráhy žen a mužů se ve svém průběhu zřetelně liší. Na rozdíl od mužů je pro ženy typická přerušovaná akademická dráha, jež vzniká z důvodu rodičovství a s ním spojené péče o potomky a domácnost (Cidlinská et al., 2018; Linková et al., 2013; González Ramos et al., 2015). Normativní model akademické dráhy je považován za androcentrický, tedy vychází z typického modelu mužských kariér, které nejsou přerušovány přestávkami či zpomaleními z důvodu péče o děti (Linková et al., 2013; Benschop & Brouns, 2003). Akademické pracovnice se daleko častěji, než akademičtí pracovníci potýkají s nižšími časovými a prostorovými dispozicemi (Ackers, 2004). Jak ukazuje výzkumné šetření NKC – Gender a věda z roku 2018, maskulinní povaha vědy na českých akademických pracovištích stále přetrvává (Cidlinská, et al., 2018). Lze zaznamenat opomíjení specifik akademických drah u žen a mužů, která plynou primárně z osobního života – konkrétně z rodičovství a rozdílných možností žen a mužů. Tyto rozdíly nejsou v akademické sféře brány v potaz, což má negativní dopad na akademické dráhy žen, neboť jsou za tuto odlišnost sankcionovány (ibid). Profesní pauzy nebo zpomalení z důvodu péče o rodinu mohou být jednou z příčin odchodu žen z vědy a zároveň negativně ovlivňují



karierní růst akademických pracovníků, což se odráží v jejich profesních aktivitách (Cidlinská, 2020; Vohlídalová, 2021). Navzdory tomu, že podíl žen kvalifikovaných pro akademickou profesi, tzn. absolventek doktorského studia, se dlouhodobě zvyšuje, jejich podíl v akademické profesi v posledních 20 letech spíše stagnuje (Hásová & Oliverius, 2020). K největšímu odlivu žen přitom dochází hned z kraje akademické dráhy, zejména v postdoktorské fázi, což je zároveň fáze, v níž ženy začínají zakládat rodiny (Linková et al., 2018).

Neoliberalistické změny v akademické sféře mají odlišné dopady na akademické dráhy žen a mužů, resp. posilují genderové nerovnosti (Morley & Crossouard, 2016). Marcela Linková (2009) pojednává o takzvané genderové kultuře na akademických pracovištích, jež představuje nepsané normy, jednání, hodnoty a praktiky vycházející z maskulinní představy akademického pracovníka, od které se následně odvíjejí požadavky a očekávání kladené i na akademické pracovnice (Linková, 2009). Genderovou kulturu lze zaznamenat například v kultuře přesčasů, kdy se od akademiků a akademiček očekává naprostá oddanost práci a upozadění aktivit, jež s pracovní činností primárně nesouvisí (ibid). U akademiček vykonávajících pečující práci v rodinné sféře tak nastává překážka pro splnění těchto očekávání. To se promítá i do psychického zdraví akademických pracovníků, jak ukazuje výzkumné šetření Jiřího Mudráka a kolektivu (2020), kdy akademičky pociťují v porovnání s akademičkou znatelnější pracovní vytížení a méně uspokojivý WLB, o kterém pojednávám v podkapitole (2.1.2) (Mudrák et al., 2020).

Znevýhodnění spojená s rodičovstvím představují pro akademické pracovnice překážku v plnění kritérií akademické excelence, která jsou podmínkou karierního růstu ve vědě (Vohlídalová, 2017, 2021). Akademickým pracovnícím (matkám) se uvedená kritéria viz (2.1.2) plní obtížněji (Linková et al., 2013). Studie Marty Vohlídalové (2021) ukazuje, že akademičky splňující kritéria excelence jsou ty, jejichž akademické dráhy se výrazně podobají typicky mužským drahám. Jedná se buď o bezdětné ženy, či o matky, které mají enormní podporu v péči o potomky ze strany partnera nebo jiných blízkých osob, zejména rodičů. Akademické pracovnice – matky získávají v tomto případě typ podpory, který mívají charakteristicky muži ze strany svých partnerek. Taktéž se může jednat o ženy, které se rozhodly rozvíjet své kariéry v zahraničí, kde jsou podmínky pro kombinaci vědecké práce

a rodičovství příznivější (Vohlídalová, 2021). Česká republika se řadí mezi evropské země, kde je zaznamenán nejvýraznější dopad rodičovství na zaměstnanost žen, což souvisí zejména s délkou rodičovské dovolené až do tří let věku dítěte a nedostatkem kvalitních a finančně dostupných zařízení péče o děti mladší tří let (Hašková, 2011; Vohlídalová, 2017). Česká republika se řadí mezi evropské země, kde je zaznamenán nejvýraznější dopad na zaměstnanost žen z důvodu rodičovství (Vohlídalová, 2017). Na rozdíl od jiných západních zemí je u nás specifická ideologie intenzivního mateřství, kdy se očekává, že dítě bude do věku tří let, tedy do doby nástupu do mateřské školy, výhradně v péči matky, jelikož jiný způsob péče je považován pro dítě za škodlivý (Hašková & Saxonberg, 2012). Takovéto vnímání péče má podíl na genderovém rozdělení rolí, kdy v ČR odchází na rodičovskou dovolenou pouze necelá 2 % otců (MPSV, 2022). Ve spojitosti s nízkými platy v české akademické sféře, které mohou znemožňovat využívání soukromého hlídání dětí, může být sladování rodinného a profesního života, především ve vztahu k matkám – akademičkám, značně obtížné.

Působení ve vědních oblastech STEM a SSH s sebou přináší i odlišné možnosti kombinace vědecké práce a rodičovství, jež jsou specifické hlavně pro ženy, respektive pro potenciální matky a jejich akademické dráhy (Cidlinská, 2020). V oblasti SSH se nejeví případné přerušení pracovní činnosti po určitou dobu tak problematické, jako v rychlejší oblasti STEM, a zároveň je zde možné i částečné pracovní nasazení (ibid). V oblasti STEM se jeví téměř jako nemožné opustit profesi a následně se do ní po delší době navrátit, a to především z důvodu neustálého vědního pokroku. Od pracovníků se zde očekává naprostá odevzdanost práci, a to společně s důrazem konkurenceschopnost, což zrcadlí maskulinní model vnímání vědy (ibid). Obě zmíněná specifika (problematicnost návratu po profesní pauze a plné profesní nasazení) mohou být pro akademické pracovnice – matky obtížně naplnitelná, což je následně znevýhodňuje, či až diskvalifikuje v jejich akademické kariéře (Cidlinská, 2020). Ve vztahu k pandemii COVID-19 lze očekávat rozdíly v zasažení u akademických pracovníků působících v oblastech STEM a SSH. Vzhledem k výše uvedenému je pravděpodobné, že nižší časové nasazení akademiček z důvodu zvýšené péče o potomky bude mít výraznější dopad na akademičky z oblasti STEM.

### **2.3.1. Rovné příležitosti v české vědě**

Téma rovných příležitostí pro ženy a muže ve vědě je ze strany vědních politik v České republice přehlíženo (Linková et al., 2018; Tenglerová, 2011). Přístup k politikám genderové rovnosti vychází z národních uspořádání a kulturního prostředí dané země (Tenglerová, 2011). Na rozdíl od množství evropských zemí, například skandinávských zemí, Velké Británie a Německa, kde je na genderovou rovnost ve vědě kladen značný důraz, je Česká republika stále poněkud pozadu (Tenglerová, et al., 2018). Nenalezneme zde žádná opatření, jež by se touto problematikou zabývala na celorepublikové úrovni. Lze však zaznamenat dílčí iniciativy a opatření ze stran akademických institucí či neziskových organizací, jež se zasazují o zvýšení genderové rovnosti v akademické sféře, sladování rodičovství a akademické práce nebo zvyšování diverzity ve vědních oblastech (ibid). Lze sem zařadit například ocenění pro ženy ve vědě (Cena Milady Paulové, ocenění L'Oréal UNESCO Pro ženy ve vědě, Pamětní Grant Martiny Roeselové a další). V souvislosti s rodičovstvím se jedná o zakládání firemních školek a koutků, například v AV ČR a TUL (Tenglerová, et al., 2018). Současně sem lze zařadit zohlednění doby na mateřské a rodičovské dovolené při podávání žádostí o granty (GA ČR, 2022) a zároveň i prodlužování grantových projektů v době pandemie COVID-19, jež mimo jiné pramenilo i ze zvýšeného náporu na péči o potomky. Navzdory výčtu opatření na podporu genderové rovnosti ve vědě, je v ČR v porovnání se západními zeměmi věnována politikám genderové rovnosti na úrovni státu i vědeckých institucí mizivá pozornost (Tenglerová et al., 2018).

### **2.4. Akademická práce v době pandemie COVID-19**

Pandemie COVID-19 zasáhla životy akademických pracovníků po celém světě. Jako největší problém se ukázala být ve vědních oblastech, pro které je stěžejní využívání laboratoří nebo technického vybavení (Myers et al., 2020). Autoři zmiňují především přírodní vědy, jako je biologie či chemie. Naopak mezi nejméně zasažené vědní oblasti se dle získaných dat řadí například ekonomické či sociální vědy, kde není materiální vybavení nezbytnou součástí vědecké práce (ibid). V době pandemie nedošlo pouze k zasažení výzkumné činnosti, ale i té pedagogické, jež se v době pandemie přesunula do online prostředí, s čímž se pojila i zvýšená administrativní zátěž pro akademické pracovníky

(Walters et al., 2022). Studie zkoumající akademickou práci v době pandemie COVID-19 zřetelně poukazují na proměny v pracovní činnosti (Kowal et al., 2020). Přesun veškerých činností do domácího prostředí způsobil výraznější propojení osobního a profesního života, jež byl významným zdrojem konfliktů mezi rodinou a prací v době pandemie (Schieman et al., 2021). Akademická práce vykonávaná v domácích podmínkách za přítomnosti potomků (případně i partnera/partnerky) měla negativní dopad na výkon pracovní činnosti (CohenMiller & Izekeova, 2022). Je nutné podotknout, že míra dopadu pandemie se liší ve vztahu k odlišným sociálním skupinám. Z provedených výzkumů byl zaznamenán nejvýznamnější rozdíl z hlediska genderu, rodičovství, vědní oblasti, národnosti, rasy a zdravotního stavu (Yildirim & Eslen-Ziya, 2021; Staniscuaski, 2021; Wagner, 2021; Mumtaz et al., 2021). Dotazníkové šetření s akademiky z oblasti STEM ukázalo, že u akademických pracovníků s dětmi mladšími šesti let byl zaznamenán větší pokles v produktivitě než u akademiků s dětmi staršího věku (Krukowski et al., 2021). Tato informace může podpořit zjištění Nicholase H. Wolfinger a kolektivu (2009), kteří pojednávají o tom, že ženy s potomky ve věku nižším šesti let se potýkají ve své profesi s výraznějšími bariérami než ženy s potomky ve starším věku (Wolfinger et al., 2009). Lze se domnívat, že péče o mladší děti, tedy před nástupem do školských zařízení, představuje pro rodiče nejnáročnější období z hlediska času. Problematika genderové nerovnosti v souvislosti s akademickou prací v době pandemie se objevuje ve většině uvedených studií. Tato zjištění souvisí s faktem, že ženy jsou v akademické sféře dlouhodobě znevýhodněny (Vohlídalová, 2021; Vomáčka, 2021), o čemž pojednávám detailněji v předchozí kapitole (2.3). Krize ve formě pandemie COVID-19 genderové nerovnosti v akademické sféře prohloubila a lze se domnívat, že její důsledky budou viditelné i v budoucích letech. Například studie King a Frederickson (2021), Rereira (2021), Myers a kolektiv (2020), Kasymova a kolektiv (2021) či Bender a kolektiv (2022) poukazují na různorodý dopad pandemie na ženy a muže, který spočívá především v nerovnoměrných pečovatelských povinnostech o rodinu a domácnost. Zejména nutnost intenzivnější péče o potomky z důvodu uzavření předškolních a školních zařízení, společně s přesunem pracovní činnosti do ne vždy vyhovujícího domácího prostředí vzhledem k uzavření či omezení provozu vědeckých pracovišť, způsobily pokles v akademické produktivitě žen více než v akademické produktivitě mužů (King & Frederickson, 2021; Kowal et al., 2020; Parlak et al., 2021; Oleschuk, 2020). Tevfik Murat

Yildirim a Hande Eslen-Ziya (2021) nacházejí klíčový problém v tradiční genderové dělbě práce, kdy péče o děti společně s domácími pracemi spadají především do působnosti žen, což má za důsledek vyšší dopad pandemie na ženy (Yildirim & Eslen-Ziya, 2021).

#### **2.4.1. Metody zkoumání dopadu pandemie COVID-19 v akademickém prostředí**

Nejčastější způsob<sup>6</sup> zkoumání pandemie v souvislosti s akademickou prací představuje analýza publikační činnosti akademiků v předpandemickém a následně pandemickém období<sup>7</sup>. Jedná se zejména o analýzu prvoautorských publikací, nejčastěji v globálním měřítku a ve vztahu ke specifickým vědním oblastem. Takovéto analýze se věnují například Vincent-Lamarre a kolektiv (2020), Gabster a kolektiv (2020), King a Frederickson (2021), Pereira (2021), Woitowich a kolektiv (2021), Ribarovska a kolektiv (2021) nebo Lerchenmüller a kolektiv (2021). Všechny uvedené studie se shodují na stanovisku, že publikační činnost žen byla v době pandemie zasažena výrazněji než publikační činnost mužů.

Další využívanou metodou sběru dat ve vztahu k tématu jsou dotazníková šetření. Zaměřují se především na otázky týkající se akademické práce v době pandemie, například v souvislosti, s již zmíněnou produktivitou, motivací, schopností práce z domova či s obavami z dopadu pandemie na budoucí akademické dráhy (Myers et al., 2020; Kowal et al., 2020; Breuning et al., 2021; Staniscuaski et al., 2021; Kulikowski et al., 2021). Všechny z uvedených studií se vztahují taktéž ke genderové problematice. Například Kowal a kolektiv (2020) vytvořili doposud nejrozsáhlejší dotazníkové šetření, jehož se zúčastnilo

---

<sup>6</sup> Tři nejčastější metody výzkumu (analýza publikační činnosti, dotazníkové šetření a rozhovory), o kterých zde pojednávám, byly vybrány na základě mé rešerše a selekce studií, které se vztahují výhradně k práci akademiků v době pandemie COVID-19. Do výběru nebyly zařazeny studie, které se tématu věnují okrajově či je jejich primárním výzkumným záměrem jiné téma. Mezi další výzkumné metody používané ke zkoumání pandemie a akademické práce se řadí analýza literatury a výzkumů nebo autoetnografické studie (Guy & Arthur, 2020; Oleschuk, 2020; Mumtaz et al., 2021).

<sup>7</sup> Považuji za důležité zohlednit časové hledisko toho, kdy byla data k výzkumům, o kterých zde pojednávám, získána. Ráda bych podotkla, že vzniklé studie se vztahují k rozdílným pandemickým obdobím. Část studií, které máme k dispozici, pochází z takzvané první vlny pandemie, tudíž ze začátku roku 2020. Další studie se taktéž vztahují ke specifickým obdobím pandemie. Jsem si vědoma, že tento fakt může být vědecky limitující, avšak i tak se dle mého názoru jedná o přínosná zjištění mapující dvouleté pandemické období.

558 akademiků<sup>8</sup> z celkem 53 zemí světa (včetně České republiky), a to v první polovině roku 2020<sup>9</sup> (Kowal et al., 2020). Dotazníkové šetření se soustředilo na postoje a představy o budoucnosti akademiků ohledně dopadu pandemie na akademickou práci (ibid). Studie ukázala, že všichni akademičtí pracovníci byli nějakým způsobem ovlivněni při výkonu své profese. U většiny položených otázek byl zaznamenán rozdíl v odpovědích u žen a mužů. Dle zjištění ženy vnímaly situaci hůře než muži. Z výzkumu tak vyplývá, že ženy se obávaly daleko více negativního dopadu pandemie na své akademické dráhy (ibid). Mezi další zjištění, a to bez ohledu na pohlaví, se řadí změny v pracovní činnosti, především z důvodu online práce či omezení vstupu do laboratoří. Čtvrtina respondentů projevila strach ze ztráty pracovního místa a celkem 25 % respondentů bylo v očekávání finančních ztrát z důvodu pandemie (ibid). Nejvíce zasaženou skupinu akademických pracovníků představovaly dle výzkumného šetření začínající akademické pracovnice. V případě rodičovství zasáhla pandemie začínající akademičky – matky o to výrazněji. Navzdory tomu, že pandemie má prokazatelný vliv na akademickou práci žen i mužů, se autoři shodují, že akademické dráhy žen utrpí do budoucna daleko výrazněji (Kowal et al., 2020).

Jako poslední způsob zkoumání daného tématu uvádím kvalitativní výzkumné rozhovory. Opět se jedná o výzkumy vztahující se ke genderové problematice. Řadí se sem například Alessandra Minello a kolektiv (2021), kde se autoři zaměřují především na pozitivní a negativní zkušenosti během pandemie v souvislosti s prací a rodičovstvím a na zdroje emocionální podpory u akademiček v USA a Itálii (Minello et al., 2021). Ve vztahu k podmínkám v turecké akademii se tématu věnují Simel Parlak a kolektiv (2021) zkoumající akademické pracovnice matky na začátku akademické dráhy a jejich zkušenosti s prací a péčí o rodinu v době pandemie (Parlak et al., 2021). Samila Kasymova a kolektiv (2021) provedli oproti jiným smíšený výzkum, kde se v kvalitativní části věnují problémům spojeným s prací a výukou online, institucionální podporou či psychickým vyčerpáním

---

<sup>8</sup> Jednalo se o akademické pracovníky/pracovnice převážně ze tří vědních oborů, kterými jsou biologie, psychologie a filozofie (Kowal et al. 2020). Jsou zde tudíž zastoupeni jak akademici ze STEM, tak z SSH, což je středem zájmu i v mém výzkumu.

<sup>9</sup> Jedná se sice o brzkou studii, avšak obsahuje doposud největší výzkumný vzorek, který je soustředěn globálně.

akademiček. V kvantitativní části se autoři naopak soustředí na etnicitu, rasu, počet dětí a vědeckou oblast (Kasymova et al., 2021).

Výše uvedené výzkumy se ve velké míře soustředí na specifický výzkumný vzorek. Nejčastěji se jedná o vědní oblast či o konkrétní stát nebo světadíl. Na našem území je téma akademické práce v době pandemie COVID-19 doposud neprozkoumané. Vzhledem ke specifickým českých vědních politik, jako jsou například pracovní podmínky či hodnocení akademické práce, můžeme očekávat rozdíly od zahraničních výzkumů. Současně i se zaměřením výzkumu na specifické vědní oblasti a typy institucí, jež mají odlišné charakteristiky, lze očekávat nová výzkumná zjištění.

## **2.5. Zvládání zátěžových situací**

Pandemie COVID-19 s sebou přinesla doposud nevídanou a enormní výzvu zasahující všechny aspekty našich životů. Překonání náhle nepříznivé krize o rozměrech pandemie COVID-19 lze označit pojmem coping, který ve své podstatě představuje kognitivní a behaviorální schopnosti jedince vypořádat se s náročnými, až ohrožujícími podmínkami vnitřního i vnějšího původu (Lazarus & Folkman, 1984; Folkman & Moskowitz, 2004). Jedná se o způsoby, jakými lze zvládnout stresory psychologického charakteru, které pro daného jedince představují hrozbu (Lazarus, 2006). Aby pro jedince nebyla určitá situace ohrožující, musí být v limitu jeho osobních zdrojů. Pokud daná situace tyto zdroje překročí, dochází ke vzniku negativního stresu neboli distresu, jež ohrožuje jedince po psychické i fyzické stránce (Lazarus & Folkman, 1984). Dle Leonarda I. Pearlina a Carmina Schoolera (1978) představuje coping způsob, jak se vyhnout újmě způsobené životními okolnostmi (Pearlin & Schooler, 1978). Zásadním činitelem pro vyrovnávání se se stresovými situacemi jsou osobní charakteristiky jedince, které predikují schopnost situace zvládat (Taylor, 2006). Mimo osobní charakteristiky, ovlivňuje vyrovnávání se se zátěžovými situacemi množství dalších činitelů, jako je například pohlaví, věk, zdravotní stav, rodinný stav či vzdělání (Javed & Parveen, 2021). Coping se nachází v úzké souvislosti s emocemi, jež svým působením ovládá. Jedná se především o emoce, které se u jedince již objevily v souvislosti se situacemi, které dané emoce vyvolaly (Lazarus & Lazarus, 1994). V případě, kdy se jedinci podaří vypořádat se s nepříznivou situací a emocemi s ní spojenými, ohrožení

psychického stavu zaniká. Avšak jedinec musí i tak vynakládat snahu, aby si pozitivní emoce udržel (ibid). Coping není pouze reakcí na již vzniklé situace, ale i na ty, jež mohou vzniknout v budoucnosti (Lazarus & Lazarus, 1994).

### **2.5.1. Copingové strategie**

V důsledku nepříznivých stresových situací dochází u jedince k volbě takzvaných copingových strategií. Jedná se o konkrétní způsoby, jimiž odpovídáme na specifickou situaci negativního charakteru, kterou lze díky zvoleným strategiím překonat (Lazarus & Folkman, 1984). Někteří jedinci mohou inklinovat k minimalizování copingových strategií, tudíž k vyhýbání se jim. Avšak vytváření copingových strategií je pro psychické zdraví daného jedince prospěšnější, než když dochází k jejich vyhýbání se (Taylor & Stanton, 2007). Nicméně, copingové strategie mohou být i negativní povahy. Na jednu stranu mohou sice sloužit jako ochranný mechanismus, avšak na druhou stranu mohou být i škodlivé z hlediska duševního zdraví, a to v situacích kdy jedinec zvolí neadekvátní strategie (Budimir et al., 2020). Osvojování si copingových strategií není nijak omezeno, lze využívat různých typů strategií, jež se v průběhu času proměňují a různí. Copingové strategie mají významný vliv na život „kriticky ovlivňují kvalitu života jedince a psychosociální adaptaci na hlavní stresory“ (Frey et al., 2021, s. 493), které mohou souviset i s globální krizí ve formě pandemie COVID-19.

V současnosti lze nalézt množství modelů copingových strategií, jež je strukturují a definují. Jeden z nejtradičnějších modelů dle Richarda S. Lazaruse (1994) pojednává o dvou typech copingu, specificky o copingu zaměřeném na problém a copingu zaměřeném na emoce. Coping zaměřený na problém (Problem Solving Coping) se soustředí na překonání problému, který způsobuje jedinci stresový prožitek. Coping zaměřený na emoce (Emotion-Centred Coping) se vztahuje k samotné emoční reakci a jejímu usměrnění v situacích, kdy je jedinec vystaven stresorům (Lazarus & Lazarus, 1994).

Copingové strategie taktéž lze rozdělit dle jejich pozitivních a negativních dopadů. Jedná se o adaptivní a maladaptivní copingové strategie. Tento způsob rozdělování copingových strategií je využíván ve výzkumech zabývajících se zvládáním pandemie COVID-19, jako je například Sarah Javed a Heena Parveen (2021) nebo Melissa K. Frey



a kolektiv (2021). Z tohoto důvodu považují za adekvátní využití daného modelu. Adaptivní strategie mají pozitivní dopad na psychické zdraví, zvládnání dané situace a vedou k vyšší životní spokojenosti (Javed & Parveen, 2021). Naopak maladaptivní strategie vedou k nepříznivým výsledkům, jež se mohou pojit s potenciálním vznikem psychických problémů (ibid). V souvislosti s aktivitou daného jedince dochází při použití adaptivních strategií k vyšší produktivitě a efektivitě při prováděných činnostech (ibid).

Výzkumné šetření Ifeanyichukwa Anthonyho Ogueji a kolektivu (2021) identifikovalo celkem jedenáct strategií, jimiž se vypořádávali britští občané s pandemií COVID-19. Jedná se konkrétně o kontakt s blízkými, fyzické cvičení, zaneprázdněnost prací, studium, vyhýbání se negativním zprávám o pandemii, konzumace alkoholu, zdravé stravování, meditace, herní aktivity, setrvání v naději a péče o sebe a sebehodnocení (Ogueji et al., 2021). Melissa K. Frey a kolektiv (2021) ve svém výzkumném šetření identifikovali adaptivní a maladaptivní strategie, jež byly vytvořeny ve vztahu k pandemii COVID-19.<sup>10</sup>

*Tabulka č. 1: Adaptivní a maladaptivní strategie dle Melissy K. Frey a kolektivu (2021)*

<b>Adaptivní copingové strategie</b>	<b>Maladaptivní copingové strategie</b>
<b>Přijetí</b> (přijetí situace, jež nastala, přizpůsobení se jejím podmínkám)	<b>Mentální neangažovanost</b> (rezignace na vyrovnání se s danou situací)
<b>Emoční podpora</b> (porozumění ostatních, útěcha ze strany druhých)	<b>Rozptylování</b> (vyhýbání se myšlení na danou situaci)
<b>Humor</b> (odlehčení situace prostřednictvím vtipů, dělán si srandy z dané situace)	<b>Použití omamných látek</b> (užívání alkoholu či drog pro překonání situace)
<b>Podpora druhých</b> (pomoc a rady od druhých)	<b>Vyjádření negativních pocitů</b> (explicitní i implicitní vyjadřování negativních pocitů)
<b>Plánování</b> (snaha vynaložit úsilí pro zlepšení situace)	<b>Sebeobviňování</b> (kritizování své osoby, obviňování se za věci, které se odehrávají)

<sup>10</sup> Výzkum M. K. Frey a kolektivu (2021) se specificky zaměřoval na copingové strategie u žen s rakovinou vaječníků během pandemie COVID-19. Jak autoři uvádějí, identifikované copingové strategie mohou být využity obecně ve vztahu ke zvládnání pandemie COVID-19, nejen pouze v případě zvládnání nemoci (Frey et al., 2021). Lze je tudíž aplikovat i na situace zvládnání osobního a profesního života v době pandemie COVID-19.

<b>Hledání pozitiv</b> (snaha nahlížet na situaci pozitivně, vidět pozitivní aspekty situace)	
<b>Víra</b> (hledání pomoci v duchovní víře, náboženství)	
<b>Péče o sebe</b> (realizace pečujících aktivit o svou osobu, jako je například cvičení)	
<b>Koníčky</b> (aktivní vykonávání zálib)	

Výše uvedené strategie mapující zvládání pandemie COVID-19 lze využít i v případě vypořádávání se s pandemií COVID-19 u akademických pracovníků – matek. Specificky se jedná o rozdělení Melissy K. Frey a kolektivu (2021) na adaptivní a maladaptivní copingové strategie, které byly identifikovány u žen v době pandemie COVID-19. Obdobné rozdělení copingových strategií bylo využíváno v mnoha výzkumných studiích, jako je například Steven P. Brown a kolektiv (2005), Kim M. Holton a kolektiv (2016) nebo Robyn Kirby a kolektiv (2011), a může být potenciálně užitečné i pro výzkumné šetření k diplomové práci.

## **3. Metodologická část**

### **3.1. Výzkumné cíle a otázky**

Diplomová práce si klade za cíl zmapovat akademickou práci žen – matek v době pandemie COVID-19 ve vztahu k osobnímu a profesnímu životu. Specificky se jedná o zvládání pracovní činnosti a rodinných povinností vyplývajících z mateřství a péče o rodinu v době pandemie COVID-19. Zajímá mě, jaké faktory ovlivňují zvládání pandemické situace, a to v souvislosti s oběma stěžejními oblastmi: prací a rodinou. Dílčím výzkumným cílem je zohlednění akademické excelence, konkrétně to, zda se lišilo zvládání pandemie u akademických pracovníků, jež dosahují ve své práci kritérií akademické excelence, a těch, které jich nedosahují. Dalším dílčím výzkumným cílem je komparace dvou vědních oblastí a dvou typů akademických pracovišť. Snahou je zjistit, zda se akademická práce v době pandemie COVID-19 lišila ve vědních oblastech spadajících pod STEM a SSH a zároveň na VVŠ a v ústavech AV ČR, kdy se oba typy institucí vyznačují svými specifiky akademické práce, především zaměřením na výzkum a výuku.

Na základě výzkumných cílů byla vytvořena jedna hlavní výzkumná otázka a čtyři dílčí výzkumné otázky:

- **Jak se akademické pracovnice – matky vypořádávají se situací, jež vznikla z důvodu pandemie COVID-19 ve vztahu k osobnímu a profesnímu životu?**
  - **Jaké faktory hrají roli při zvládání pandemie COVID-19 u akademických pracovníků – matek?**
  - **Jak se lišilo zvládání pandemie COVID-19 u akademických pracovníků, jež splňují kritéria akademické excelence, a těch, které je nespĺňují?**
  - **Jak se lišila akademická práce ve vědních oblastech STEM a SSH v době pandemie COVID-19?**
  - **Jak se lišila akademická práce na veřejných vysokých školách a v ústavech Akademie věd České republiky v době pandemie COVID-19?**

Pro zodpovězení vybraných výzkumných otázek a získání kontextualizovaných poznatků, jež jsou pro zkoumaný fenomén zásadní, považuji za adekvátní využití kvalitativní metodologie. Ta umožňuje detailně identifikovat faktory hrající stěžejní roli pro zvládnání pandemie COVID-19 u akademických pracovníků – matek. Na rozdíl od využití kvantitativních metod nám kvalitativní výzkum poskytuje možnost zkoumat a interpretovat vybrané jevy do hloubky dle toho, jaký mají význam pro samotné aktéry, a umožňuje nám tak nahlédnout do jejich přirozeného světa, jak jej oni sami vnímají (Denzin & Lincoln, 2005). Výzkumník/výzkumnice se při sběru kvalitativních dat aktivně účastní výzkumného procesu a je tak v přímém kontaktu se zkoumanými jedinci a prostředím (Corbin & Strauss, 2014). Juliet Corbin a Anselm Strauss (2014) uvádějí několik hlavních důvodů, proč si výzkumníci volí kvalitativní metodologii pro účely svého zkoumání. Všechny z uvedených důvodů lze aplikovat na výzkum k mé diplomové práci. Jedná se specificky o snahu zkoumat osobní zkušenosti akademických pracovníků v kontextu pandemie COVID-19. Dále je vynaloženo úsilí prozkoumat významy, které akademické pracovnice přikládají pandemické situaci v souvislosti s jejich profesí a osobním životem. Fenomén pandemie COVID-19 a její vliv na akademickou práci z kvalitativní perspektivy byl doposud prozkoumán minimálně, jak je uvedeno v podkapitole (2.4.1), zároveň značná většina výzkumů provedených na téma akademické práce a pandemie COVID-19 je kvantitativního charakteru. Z tohoto důvodu považuji za zásadní realizovat kvalitativní výzkum a obohatit poznání v této oblasti o nová zjištění. Doposud neznámé oblasti jsou dle Corbin a Strausse taktéž důvodem k využití kvalitativní metodologie (Corbin & Strauss, 2014). V neposlední řadě je vynaloženo úsilí získat komplexní pohled na zkoumané téma, což výzkum kvalitativního rázu umožňuje.

### 3.2. Konstrukce vzorku

Výzkumný vzorek byl vybrán metodou účelového výběru, kdy hlavními kritérii bylo získání minimálně titulu Ph.D.<sup>11</sup> a působnost na některé z českých VVŠ, či v AV ČR.<sup>12</sup> Další kritérium představovala péče o alespoň jednoho potomka do deseti let<sup>13</sup> v období pandemie COVID-19. Stěžejní kritérium představovala i akademická excelence, kdy byly proporčně vybrány akademické pracovnice splňující a nesplňující kritéria akademické excelence v době výzkumu. Hledání participantek bylo ukončeno v momentu získání adekvátního počtu výzkumných rozhovorů pro účely diplomové práce a zároveň při získání participantek splňujících předem stanovená kritéria (excelence a vědní oblast) v rovnoměrném zastoupení. Nicméně, při realizaci rozhovorů nebyl zásadní jejich počet, ale naplnění daných kritérií, která by umožnila následnou komparaci.

Výběr participantek probíhal od počátku s ohledem na kritéria akademické excelence. Ve vztahu ke zkoumání akademické excelence bylo mým záměrem vybrat do výzkumu vyrovnaný počet participantek splňujících kritéria akademické excelence a těch, které je nesplňují. U většiny akademických pracovnic bylo možné určit kritéria excelence v předstihu před konáním rozhovorů (publikační činnost, získané granty, vědecká ocenění, zahraniční zkušenosti, členství v redakčních radách apod.), avšak u některých participantek jsem se informace o jejich akademické dráze dozvěděla až při samotném rozhovoru. Některé otázky v rozhovoru byly cíleny na získání informací, dle kterých lze určit, zda se jedná o akademickou pracovnici splňující kritéria akademické excelence, či nikoliv. Zároveň mi byla nápomocná data získaná skrze demografický formulář, který byl součástí výzkumného

---

<sup>11</sup> Do výzkumu nebyly zařazeny akademické pracovnice před obdržetím doktorského titulu. Důvodem je pojetí doktorského studia v České republice. Vzhledem k tomu, že doktorandi mají status studentů a jejich pozice na akademických pracovištích se různí, bylo rozhodnuto, že do výzkumu budou zapojeny pouze participantky, které jsou zaměstnankyněmi, a to ve snaze netříštit výzkumný vzorek.

<sup>12</sup> Původním záměrem bylo zapojit do výzkumu akademické pracovnice působící jak na VVŠ, ústavech AV ČR, tak i v dalších VVI. Tento záměr uvádím taktéž v projektu diplomové práce. Nicméně akademické pracovnice působící na dalších VVI se výzkumného šetření nezúčastnily. Důvodem bylo nalezení minimálního počtu pracovnic z těchto institucí. Z tohoto důvodu bylo rozhodnuto zařadit do výzkumu pouze akademičky z VVŠ a AV ČR.

<sup>13</sup> Věk deseti let byl vybrán na základě toho, že v tomto období se děti nacházejí ještě na 1. stupni základní školy, což vyžaduje výraznější péči a dohled ze strany rodičů.

rozhovoru. Konkrétní kritéria, dle kterých jsem akademickou excelenci posuzovala, podrobně uvádím v podkapitole (3.2.2). Jedná se především o publikační činnost, citovanost, řešitelství projektů a zahraniční mobilitu.

Hledání participantek s ohledem na kritéria akademické excelence probíhalo několika způsoby měnícími se v průběhu času. Prvotně jsem začala zjišťovat informace o potenciálních participantkách na webech pražských<sup>14</sup> akademických institucí. Primárně se jednalo o pracoviště příslušných vědních oblastí a studium životopisů akademických pracovníků. Informace o rodičovství často nebývá součástí životopisů akademiček. Z tohoto důvodu jsem zjišťovala informace o rodičovství z různých publicistických rozhovorů, které akademičky poskytly, například v souvislosti se skloubením rodičovství a vědecké kariéry či pandemií COVID-19. Vzhledem k mému působení v sociálních vědách jsem využila taktéž svých kontaktů z řad akademiček z bakalářského i magisterského studia. S hledáním odpovídajících participantek ze sociálních a humanitních věd mi taktéž pomohli přátelé (studenti) pohybující se v těchto oblastech, kdy mi byly poskytnuty kontakty na jejich vyučující. O něco problematičtější bylo hledání potenciálních participantek z oblasti STEM. Zde vděčím za pomoc vedoucí mé diplomové práce, která mě spojila s několika potenciálními participantkami, s nimiž spolupracovala v rámci svých aktivit na podporu začínajících vědců a vědkyň a genderové rovnosti. Tyto akademické pracovnice mě díky metodě sněhové koule následně propojily s dalšími kolegyněmi. Tato metoda se osvědčila i při realizaci výzkumných rozhovorů, kdy jsem získávala další kontakty na případné participantky.

Z pozice výzkumnice jsem spatřila problém v nalezení excelentních participantek z SSH. Důvodem může být posuzování kritérií excelence, jež vychází z vědních oblastí STEM, kde jsou měřítka stanovena pro dosažení excelence daleko vyšší ve vztahu ke specifickému typu výzkumu, jeho frekvenci a pravidlům publikace v akademických časopisech (Cidlinská et al., 2018). Pro akademické pracovnice/pracovníky působící v oblasti SSH je tak náročnější tato kritéria naplnit (ibid). Taktéž jsem v průběhu konání

---

<sup>14</sup> Původním záměrem bylo zařadit do výzkumu akademičky působící v Praze, a to vzhledem k tomu, že bylo v plánu provádět prezenční rozhovory. Nicméně z důvodu přesunu rozhovorů do online prostředí byly do výzkumu zařazeny i participantky působící v akademických institucích po celé České republice.

rozhovorů zjistila, že část akademiček nesplňující v současnosti kritéria akademické excelence je v minulosti splňovala. Respektive se jednalo o období před příchodem potomků a odchodem na rodičovskou dovolenou, což zřetelně poukazuje na negativní dopad rodičovství na akademické dráhy žen (Linková et al., 2013). Vzhledem k tomu, že výzkum se zaměřuje na zkoumání aktuálního postavení akademiček v institucích v době pandemie COVID-19, není dřívější splňování kritérií akademické excelence ve výzkumu zohledňováno.

### 3.2.1. Participantky

Výzkumných rozhovorů se zúčastnilo 21<sup>15</sup> participantek, z čehož bylo do výzkumu zařazeno celkem 16 rozhovorů. Jak již bylo uvedeno v podkapitole (3.2.), osm participantek spadá pod každou z vybraných vědních oblastí (STEM, SSH), z čehož polovina participantek splňuje kritéria akademické excelence a druhá polovina nikoliv. I přes snahu věnovat pozornost porovnání akademické práce v době pandemie na VVŠ a v AV ČR, nedošlo k nalezení stejného počtu participantek působících v daných typech institucí. Byla vynaložena snaha získat participantky působící na VVŠ a v AV ČR ve stejném množství, avšak vzhledem ke stanoveným kritériím, jež se pojí s excelencí a vědní oblastí, nebylo možné nalézt úměrný počet participantek z těchto dvou typů institucí. Nicméně oba typy institucí jsou ve výzkumu dostatečně zastoupeny pro účely komparace.

Tabulka níže předkládá základní informace o participantkách. Maximální možné informace o participantkách byly zjišťovány před realizací výzkumných rozhovorů. Informace byly následně ověřeny a doplněny za pomoci demografického dotazníku, který byl participantkám před konáním rozhovoru předán. Dotazník zjišťoval věk participantek, dobu od dokončení doktorského studia, délku působení na pracovišti, typ instituce působnosti, vědní oblast, vedoucí pozici, dobu pracovní smlouvy, výši úvazku, počet a věk dětí a rodinný stav. Celkem v dotazníku v tabulce níže neuvádím dva zjišťované údaje. Jedná se o vedoucí pozici a konkrétní vědní oblast (přírodní, technické, humanitní a sociální vědy),

---

<sup>15</sup> Pět původních rozhovorů bylo z výzkumu vyřazeno z celkem tří důvodů. V jednom případě působila akademická pracovnice primárně na zahraniční instituci. V dalších třech případech se jednalo o akademické pracovnice na vysokých řídicích pozicích, které byly ve snaze netříštit výzkumný vzorek vyřazeny. Poslední rozhovor nemohl být použit z důvodu technických problémů, které v jeho průběhu vznikly.

ve kterých se participantky pohybují. Z důvodu zvýšení anonymity participantek byla vědní oblast nakonec označena souhrnným názvem STEM a SSH. Otázka vztahující se k tomu, zda participantky působí na vedoucí pozici, byla vynechána, jelikož žádná z vybraných participantek se nenacházela na vedoucí pozici, s výjimkou pozice zástupce vedoucího pracovníka.

Tabulka č. 2: Seznam participantek

Pseudonym	Věk	Excelence	Vědní oblast	Instituce	Výše úvazku	Pracovní smlouva	Doba od obdržení doktorského titulu	Doba působnosti na pracovišti	Počet dětí a věk	Rodinná situace
Beáta	41	NE	STEM	VVI	Plný úvazek	Na dobu určitou	10 let	10 let	2: 5 let, 9 let	V manželství
Karolína	39	NE	STEM	VVI	Plný úvazek	Na dobu určitou	12 let	5 let	2: 8 a 10 let	V manželství
Kamila	37	NE	STEM	VVŠ	Plný úvazek	Na dobu neurčitou	9 let	12 let	1: 3 roky	V manželství
Daniela	44	NE	STEM	VVŠ	Plný úvazek	Na dobu neurčitou	16 let	20 let	2: 10 a 13 let	Rozvedená, děti ve střídavé péči
Anna	35	ANO	STEM	VVŠ	Plný úvazek	Na dobu určitou	7 roky	4 roky	2: 2 roky, 5 let	V manželství
Gabriela	33	ANO	STEM	VVŠ	Plný úvazek	Na dobu neurčitou	6 let	6 let	2: 1 rok, 4 roky	V manželství (akademik)
Amálie	40	ANO	STEM	VVŠ, VVI	Plný úvazek	Na dobu určitou	10 let	8 let, 4 roky	3: 2 měsíce, 4 roky, 8 let	V manželství (akademik)
Marie	35	ANO	STEM	VVI	Nyní 75 %, počátek pandemie 100 %	Na dobu určitou	7 let	5 let	2: 1, 4 roky	V manželství
Eva	34	NE	SSH	VVI	Plný úvazek	Na dobu určitou	7 let	4 roky	1: 4 roky	V manželství (akademik)
Markéta	34	NE	SSH	VVŠ	Plný úvazek	Na dobu neurčitou	3 roky	10 let	1: 2 roky	V manželství
Pavčina	37	NE	SSH	VVŠ	Plný úvazek	Na dobu neurčitou	10 let	9 let	1: 5 let	V manželství (akademik)
Madeleine	42	NE	SSH	VVŠ	Plný úvazek	Na dobu určitou	10 let	13 let	2: 8 let, 12 let	V manželství
Julie	40	ANO	SSH	VVI	0,5	Na dobu určitou	8 let	16 let	3: 2 roky, 8 a 10 let	V manželství
Klára	45	ANO	SSH	VVŠ	Plný úvazek	Na dobu neurčitou	12 let	9 let	4: 10, 13, 15, 17 let	V manželství
Sofie	44	ANO	SSH	VVŠ	Plný úvazek	Na dobu určitou	12 let	6 let	1: 6 let	V manželství (akademik)
Miroslava	39	ANO	SSH	VVŠ	0,8, a úvazky na grantech	Na dobu neurčitou	10 let	9 let	3: 5 let, 10 a 12 let	V manželství



### 3.2.2. Kritéria akademické excelence

Pro rozdělení účastnic výzkumu na ty, které splňují kritéria excelence, a ty, které je nesplňují, vycházím z obecných kritérií akademické excelence a z grantových výzev (GA ČR, Marie Skłodowska-Curie Actions), a to specificky i ve vztahu k českému akademickému prostředí. Jsem si vědoma, že mnou určená kritéria akademické excelence mohou být sporná vzhledem k samotné povaze a nejednotnému ustanovení kritérií napříč vědními oblastmi. Považuji za důležité sem zahrnout mezinárodně uznávaná kritéria akademické excelence, jako je publikační činnost s ohledem na impact factor časopisů, míru citovanosti,<sup>16</sup> členství v redakčních radách a zahraniční mobilitu. Dále se jedná o mezinárodní granty, například ERC či Marie Curie Fellowship, ale i různá mezinárodní stipendia typu Fulbright Scholarship. Ve vztahu specificky k českému akademickému prostředí se jedná o řešitelství výzkumných grantů GA ČR jakožto jediného poskytovatele finanční podpory základního výzkumu v České republice. V kritériích jsou zohledněna taktéž ocenění AV ČR (Prémie Otty Wichterleho, prémie Lumina quaeruntur) a další vědecká ocenění, například L'Oréal-UNESCO Pro ženy ve vědě.

V tabulce níže představuji způsob posuzování akademické excelence u účastnic výzkumu. Vzhledem k zachování anonymity<sup>17</sup> participantek ilustruji v tabulce pouze několik málo příkladů hodnocení kritérií excelence. Při stanovení kritérií byl brán v úvahu věk participantek, délka jejich akademické dráhy a setrvání na rodičovské dovolené.

---

<sup>16</sup> Tato dvě měřítka hrála pro určení excelence roli, avšak byla specificky posuzovaná ve vztahu k oblasti STEM a SSH, vzhledem k odlišné frekvenci publikování v těchto vědních oblastech, jež vyplývá z jejich odlišných charakteristik, viz podkapitola (2.1.2). H-Index u některých oborů v SSH nebývá vyžadován například při žádání o grantové projekty GA ČR (GA ČR, 2022).

<sup>17</sup> Jak uvádí Tereza Stöckelová a Marcela Linková (2009), česká akademická sféra je poměrně malé pole, kde nemusí být mezi akademiky vůbec náročné rozpoznat, o koho či o jaké pracoviště se jedná (Stöckelová & Linková, 2009). Z tohoto důvodu se snažím vždy uvádět minimální informace, jež by mohly identitu participantek a jejich pracoviště odhalit.

Tabulka č. 3: Ukázka posuzování akademické excelence

Sofie, SSH, 44 let, Excelentní	Gabriela STEM, 33 let, Excelentní	Eva SSH, 34 let, Neexcelentní
H-Index <sup>18</sup> 16	H-Index 9	H-Index 3
Pravidelné publikování v mezinárodních impaktovaných časopisech na pozici prvoautorky	Pravidelné publikování v mezinárodních impaktovaných časopisech na pozici prvoautorky	Publikace pouze v českých časopisech s impakt faktorem i bez impakt faktoru
Řešitelství grantů GA ČR (Řešitelka GA ČR grantů), v minulosti i mezinárodních grantů	Řešitelství mezinárodních grantů, v současnosti podání žádosti o GA ČR na pozici řešitelky (Standardní projekt, Junior Star)	Členka řešitelského týmu projektu GA ČR
Absolvování tří dlouhodobých zahraničních stáží, a to včetně prestižního zahraničního stipendia	Doktorské studium na prestižní univerzitě v zahraničí	Mobilita v rámci evropské mezinárodního programu, měsíční výzkumná stáž v zahraničí
Členství v redakčních radách impaktovaných časopisů	Zakládání vlastní výzkumné skupiny	

### 3.3. Etika výzkumu

Etický aspekt výzkumu hrál od počátku plánování výzkumného záměru významnou roli. Po celou dobu výzkumu byl kladen důraz na anonymitu a citlivost získaných dat. Před realizací výzkumných rozhovorů byl participantkám v předstihu zaslán informovaný souhlas s účastí na výzkumu, a to společně s demografickým dotazníkem, který umožnil získat informace o participantkách před samotným konáním rozhovoru. Informovaný souhlas seznamoval participantky s cíli výzkumu, jeho průběhem, délkou a taktéž upozorňoval na nahrávání rozhovoru na diktafon. V dokumentu byla několikrát zdůrazněna ochrana poskytnutých informací, kdy veškeré získané informace jsou vnímány jako přísně důvěrné a celá účast ve výzkumu je anonymní. Participantky byly po celou dobu výzkumu vedeny pod pseudonymy, stejně tak byly anonymizovány názvy jejich pracovišť a další identifikační údaje. Zaznamenána byla pouze vědecká oblast působnosti participantek a informace z demografického dotazníku (viz příloha), které nemohou vést k identifikaci participantek. Před rozhovorem byly participantky vyzvány, aby v rozhovoru nezmiňovaly název svého pracoviště či další informace, které by mohly pomoci participantky identifikovat. Pokud se

<sup>18</sup> H-Indexy byly zjišťovány na Web of Science a Google Scholar.

i tak stalo a byly zmíněny nějaké informace, které by potenciálně mohly prozradit identitu participantek, nebyly tyto údaje přepsány do tiskové podoby. V případě realizace prezenčního rozhovoru byl v den jeho konání předložen participantkám informovaný souhlas v tištěné formě ve dvou vyhotoveních, které byly podepsány oběma stranami – participantkou a výzkumníci. Každá strana si následně uchovala jedno vyhotovení. Při konání rozhovoru online formou bylo participantkám navrženo, aby zaslaly podepsaný a oskenovaný informovaný souhlas, který jim byl poté zaslán podepsaný realizátorkou výzkumného rozhovoru zpět. Zároveň byla participantkám navrhována možnost potvrzení souhlasu s údaji v informovaném souhlasu a nahráváním rozhovoru na diktafon skrze e-mailovou korespondenci. V těchto případech se následně již nevyžadoval podepsaný informovaný souhlas. Před konáním každého rozhovoru byla participantkám položena otázka, zda souhlasí s informacemi v informovaném souhlasu a nahráváním na diktafon. Zároveň byl participantkám poskytnut prostor tázat se na jakékoliv otázky, a to i ve vztahu k anonymitě dat.

### **3.4. Sběr dat: metoda a průběh**

Metoda polostrukturovaného kvalitativního rozhovoru představuje hojně používanou techniku v kvalitativní metodologii (DiCicco-Bloom & Crabtree, 2006). Dle Hanny Kallio a kolektivu (2016) se jedná o flexibilní a všestranný způsob poznání (Kallio et al., 2016), kdy výzkumníkovi/výzkumnici je na jedné straně umožněno následovat předem jasně stanovené otázky, avšak na druhé straně je ponechán prostor pro rozvinutí konverzace výzkumníka/výzkumnice s participantem/participantkou v závislosti na průběhu rozhovoru (Longhurst, 2003). Výzkumníkovi/výzkumnici je tak umožněno pokládat další doplňující otázky vztahující se k tématům, jež se ve výpovědi participanta/participantky jeví jako významné (ibid). Metoda zároveň dovoluje komparovat jednotlivé rozhovory a jejich skupiny vzájemně mezi sebou (Blee & Taylor, 2002), což je v mém výzkumu provedeno za pomoci metody konstantního srovnávání, viz podkapitola (3.5).

Důvodem pro zvolení metody polostrukturovaného rozhovoru byla předem formulovaná hlavní výzkumná otázka a čtyři dílčí otázky. Polostrukturované rozhovory se hodí zejména pro účely komparace, což jsou v případě mého výzkumu vědní oblasti, typy

institucí a ne/excelence. Uspořádání otázek v polostrukturovaném rozhovoru umožňuje zachovat při průběhu rozhovoru určitý řád a systematickost, což předchází opomenutí či získání nedostatečné odpovědi na vybrané otázky. Zároveň možnost pokládání doplňujících otázek v závislosti na výpovědích participantek umožňuje získat detailnější vhled do problémů, jež se jeví participantkám jako důležité.

Výzkumné rozhovory probíhaly v období od listopadu 2021 až do března 2022. Vzhledem ke stupňující se pandemické situaci a taktéž z důvodu velkého časového vypětí participantek, kdy se některé nacházely v jiných krajích České republiky než v Praze, a i v zahraničí, jsem byla nucena vést většinu rozhovorů online formou přes platformu Google Meet.

Jednalo se konkrétně o 17 online rozhovorů, 4 rozhovory pak byly vedeny osobně na předem zvolených místech (pohostinská zařízení). Během listopadu a prosince 2021 proběhla značná část rozhovorů s akademickými pracovníci z oblasti STEM a během ledna a února 2022 následně z oblasti SSH. Časové rozhraní rozhovorů bylo v rozmezí 40 až 90 minut. V průměru trvaly rozhovory kolem 50 minut.

Při realizaci rozhovorů prezenční formou bylo původním záměrem realizovat rozhovory na pracovištích participantek, a to především z důvodu významné role pracovního prostředí pro výzkumné téma. Avšak tento záměr nemohl být bohužel vzhledem k okolnostem (pandemická situace a neadekvátní podmínky na pracovišti) naplněn. Participantky vždy preferovaly místo uskutečnění rozhovoru mimo jejich pracoviště. Zpětně považuji toto rozhodnutí za přínosné, jelikož se domnívám, že ve vztahu k citlivosti tématu týkajícího se pracovního prostředí a specificky politik vůči skloubení profesního a osobního života, by realizace rozhovorů na pracovišti mohla být v tomto případě kontraproduktivní.

### **3.5. Metoda analýzy dat**

Pro analýzu dat byl zvolen přístup tematické analýzy – specificky reflexivní tematické analýzy (dále jen RTA) představující jednu z nejvyužívanějších metod pro kvalitativní analýzu dat, jež byla vyvinuta v psychologii, ale v současnosti se používá napříč sociálními vědami, a to i v sociologii, především pro její univerzalitu a flexibilitu (Clarke, 2015).

K RTA bude v rámci práce přistupováno prostřednictvím modelu Victorie Clarke a Virginie Braun, jež jej ve své práci podrobně popisují (Braun & Clarke, 2006; Clarke, 2015). Clarke a Braun (2006) pojednávají o RTA jakožto o základním přístupu v kvalitativní metodologii, který je ideální pro začínající výzkumníky (Braun & Clarke, 2006). Obohacení tematické analýzy o reflexivní přístup vyzdvihuje důležitost a aktivitu výzkumníka/výzkumnice ve výzkumném procesu, především při vytváření nových výzkumných zjištění (Braun et al., 2019). RTA současně představuje flexibilní metodu, která je schopna výzkumníkovi/výzkumnici „poskytnout bohatý a podrobný, ale i komplexní popis dat“ (Braun & Clarke, 2006, s. 5). Na rozdíl od jiných metodologií v kvalitativním výzkumu, například zakotvené teorie, není RTA závislá na určitém teoretickém a epistemologickém rámci. Lze ji tudíž využít napříč teoriemi a epistemologiemi (Braun & Clarke, 2006; Roulston, 2001).

Braun a Clarke (2006) stanovují celkem šest fází při tvorbě RTA. Jednotlivé kroky by na sebe měly postupně navazovat, avšak ke všem krokům se lze průběžně vracet, a to bez ohledu na pořadí (Braun & Clarke, 2006). Jak ze samotného názvu metody vyplývá, RTA analyzuje klíčová témata, jež se vynořují z výzkumných rozhovorů (Howitt & Cramer, 2011). Zásadní krok tak představuje identifikace stěžejních témat a jejich důkladný popis. Identifikace spočívá ve výběru omezeného počtu témat a jejich následném adekvátním popisu (ibid).

Při mé analýze dat je uplatňována metoda konstantního srovnávání, jež má své kořeny v zakotvené teorii, avšak není vázána pouze na ni. Jedná se o organizaci dat do skupin na základě daných kritérií (Glaser & Strauss, 1967). Výzkumník/výzkumnice průběžně kóduje a analyzuje data ve stejném čase se snahou vytvořit z nich určité koncepty (Taylor & Bogdan, 1998; Glaser & Strauss, 1967). „Neustálým porovnáváním konkrétních případů v datech výzkumník tyto koncepty zpřesňuje, identifikuje jejich vlastnosti, zkoumá jejich vzájemné vztahy a integruje je do koherentní teorie.“ (Taylor & Bogdan, 1998, s. 164) Metoda konstantního srovnávání je v mém výzkumu uplatňována především ve vztahu k předem stanoveným kategoriím (excelence, STEM a SSH, VVŠ a AV ČR), nicméně byla využita i pro porovnávání jednotlivých rozhovorů a z nich se vynořujících kódů a kategorií.

Analýza kvalitativních dat započala první fází RTA, tedy opakovaným čtením prepisů rozhovorů a poslechu jejich audionahrávek, a to jak ve fázi prepisování rozhovorů, tak i po něm, což umožnilo důkladné seznámení s daty. Následně bylo provedeno počáteční kódování, jež hledalo otevřené kódy za pomoci softwaru Requal vyvinutého Institutem sociologických studií Univerzity Karlovy za podpory Technické agentury České republiky. V softwaru proběhla i třetí a poté i částečně další tři fáze analýzy, a to hledání témat a následná revize témat, definování témat a interpretace dat. Ve třech posledních fázích sloužil program především k vyhledávání pasáží (dle jejich kódů a kategorií). Příklad kódování v softwaru je uveden v příloze společně s ukázkou seznamu kódů. Revize témat společně s jejich definováním probíhala taktéž za pomoci vytváření tematických map s cílem zjistit, jak spolu jednotlivá témata a podtémata souvisejí. V průběhu analýzy docházelo k navracení se napříč k jednotlivým krokům. I v konečné fázi interpretace dat jsem se navracela k jednotlivým fázím ve snaze definovat co nejpřesněji vybraná témata a zahrnout do jejich interpretace veškerá relevantní data. V průběhu celé analýzy byla vynaložena snaha konstantně porovnávat daná zjištění, především v případě předem stanovených kategorií pro komparaci (STEM a SSH, VVŠ a AV ČR, excelence). Níže uvádím ukázkou<sup>19</sup> tematické mapy ve fázi revize a definice témat, které jsem využívala pro definici identifikovaných témat.

---

<sup>19</sup> Jedná se pouze u ilustrační ukázkou při tvorbě tematické mapy v průběhu analýzy. Vzhledem k tomu, že mnou použitý software na zpracovávání kvalitativních dat Requal neumožňuje grafické zobrazení dat, zvolila jsem jinou variantu. Vyobrazená témata nejsou finální. Přikládám je pouze jako ukázkou pro znázornění mé práce se získanými daty.

Obrázek č. 1: Ukázka tematické mapy ve fázi revize a definice témat



Níže znázorňuji, jak jsem postupovala v průběhu analýzy. Na počátku došlo k otevřenému kódování rozhovorů, na základě kterých byly následně vytvořeny nadřazené kategorie řadící kódy do širších celků. Kategorie byly následně rozděleny do třech dimenzí, ze kterých byly následně vybrány stěžejní faktory, které byly identifikovány napříč všemi šestnácti výzkumnými rozhovory.

Tabulka č. 4: Kódovací schéma

Kód	Kategorie	Dimenze	Faktor
Plánování	Čas	Osobnostní dimenze	Schopnost práce s časem
Změna režimu	Přístup k práci		Uspořádání pracovní činnosti
Omezení svobody	Vnímání pandemie		Přístup a adaptace na pandemickou situaci
Online schůzky	Kontakt s kolegy	Profesní dimenze	Vztahy na pracovišti
Přístup ke studentům	Pedagogická činnost		Výuka
Střídavá péče	Rodinná situace		Role partnera
Bydlení	Prostorová omezení	Rodinná dimenze	Pobyt v domácím prostředí
Online výuka u dětí	Péče o potomky		Specifické nároky na péči

### 3.6. Reflexe výzkumu a jeho limity

Limity výzkumu spatřuji primárně v online formě rozhovorů, v níž byla většina z nich provedena. Online výzkumné rozhovory představovaly největší výzvu při výzkumném procesu. Tato forma rozhovorů na jednu stranu umožňuje spojit se s participantkami, jež se nacházejí v zahraničí či i v jiných krajích České republiky, což dovolilo do výzkumu zahrnout participantky nepůsobící pouze na pražských institucích, jak bylo původně v plánu. Účast participantek z celé České republiky by za provedení rozhovorů prezenční formou vyžadovala daleko větší časové a finanční náklady. Avšak i přes určité výhody online rozhovorů spatřuji z pozice výzkumnice v této formě množství nevýhod a překážek. Jelikož byly online i prezenční rozhovory realizovány v téže době, měla jsem možnost mezi nimi identifikovat určité rozdíly. Při reflexi mé role výzkumnice jsou pro mě online rozhovory ve vztahu k porozumění participantkám, naladění se na ně a vytvoření pozitivního klimatu náročnější než při konání prezenčních rozhovorů. V případě online rozhovorů se zároveň



navazuje daleko obtížněji bezpečný kontakt mezi výzkumníci a participantkou. Za překážku považují i technické aspekty online rozhovorů. Komunikace s participantkami na několikacentimetrové obrazovce s různou kvalitou obrazu a zvuku se často mění a nelze ji ovlivnit, ať už z důvodu kvality kamery či internetového připojení, což se podílí na atmosféře a celkovém dojmu z rozhovoru. Online výzkumné rozhovory mohou být ochuzeny o důležité informace, které je pro participantky náročnější sdílet skrze kameru než v případě osobního setkání. To se může pojit i s náročnějším navázáním osobního kontaktu a důvěry, než při prezenčním rozhovoru tváří v tvář.

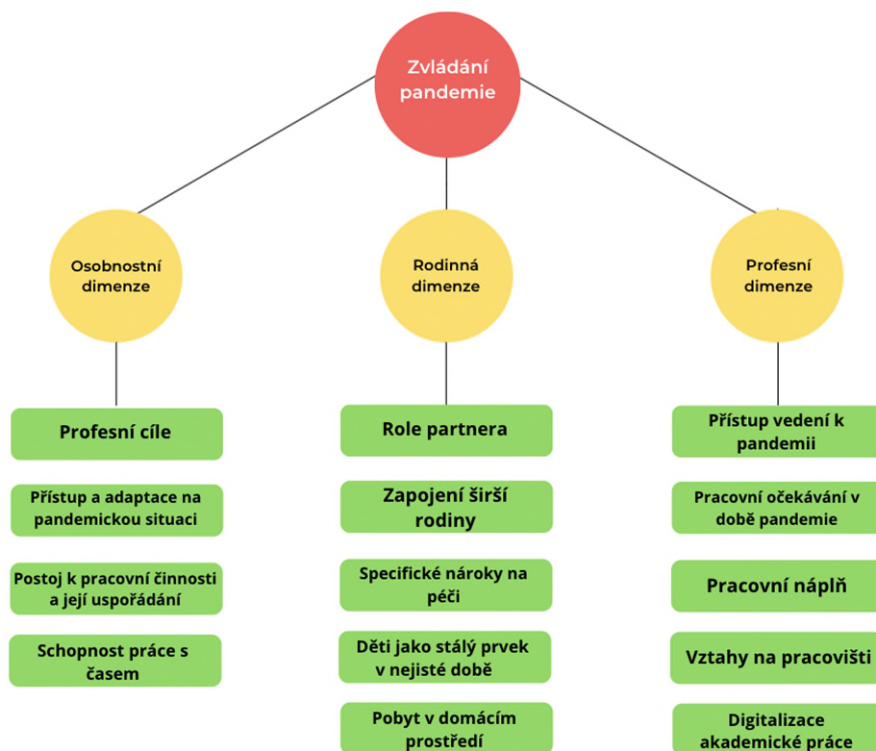
Za další potenciální limit považují použití pouze jedné výzkumné metody. V tomto případě využití výzkumných rozhovorů bez přítomnosti jiných dostupných dat může být limitující, konkrétně v kontextu nemožnosti ověřit si získaná data či je doplnit o jiná zjištění získaná jiným způsobem. Z tohoto hlediska lze připustit možné limity, především v souvislosti s odhalováním dalších možných aspektů zkoumaného problému.

Zaměření výzkumu na ženy bylo zvoleno primárně z důvodu předpokládaného vyššího zasažení pandemií COVID-19 u akademických pracovníc. Avšak zkoumání akademiků (specificky otců) a jejich zvládnutí pandemie COVID-19 by bylo jistě také přínosné a mohlo by poskytnout zjištění vhodná pro komparaci z genderového hlediska. Z tohoto důvodu považují za limitující zapojení pouze akademických pracovníc do výzkumného šetření, nikoliv akademických pracovníků.

## 4. Empirická část

Cílem empirické části práce je interpretace získaných dat a zodpovězení předem stanovené hlavní výzkumné otázky a čtyř dílčích otázek zabývajících se tím, jak se akademické pracovnice – matky vypořádávají s pandemií COVID-19 v souvislosti se skloubením rodinného a profesního života. Ve výzkumných rozhovorech byly identifikovány celkem tři hlavní dimenze, jež se podílejí na zvládnutí pandemie. Pod jednotlivé dimenze řadím kategorie, které měly pro zvládnutí pandemie v dané oblasti stěžejní roli. Jednotlivé dimenze se navzájem prolínají, což je způsobeno jejich souvislostí a společným působením na možnosti zvládnutí pandemie u akademických pracovnic – matek. Považuji za důležité zmínit, že výpovědi akademických pracovnic, jež jsou níže interpretovány, se vztahují ke skoro celému pandemickému období a mapují jej napříč. Nicméně získané informace souvisejí primárně s pandemickými vlnami, které jsou spojeny s nejtvrďšími opatřeními, vzhledem k nejsignifikantnějšímu zasažení života v těchto obdobích.

Obrázek č. 2: Rozdělení empirické části práce



## **4.1. Osobnostní dimenze zvládání pandemie**

Osobnost akademických pracovníků, společně s jejich osobnostními charakteristikami představuje první ze stěžejních dimenzí, které se podílejí na vypořádávání se s pandemií. Způsob, jakým se akademičky vyrovnávají s krizí způsobenou globální katastrofou, se může odvíjet od jejich osobních schopností zvládat zátěžové situace.

### **4.1.1. Profesionální cíle akademických pracovníků**

Role a důležitost profese v životech akademiček se reflektují do přístupu k pandemické situaci a schopnosti se s ní vypořádat. Profesionální cíle se ne vždy explicitně vztahují k pandemické situaci, avšak jeví se jako podstatné pro její zvládání. Cíle akademických pracovníků se pojí s významem, jaký je jejich profesi přikládán. Role a důležitost profese v životech akademiček se reflektují do přístupu k pandemické situaci a schopnosti se s ní vypořádat. Ve výzkumných rozhovorech byly identifikovány celkem tři kategorie profesionálních cílů dle jejich zaměření.

#### **Zaměření na úspěch ve vědě**

Pro zaměření na úspěch je charakteristická orientace na výkon a kvalitu výstupů, jež následují kritéria akademické excelence. Akademické pracovnice s daným zaměřením chtějí dosáhnout ve vědecké sféře uznatelných úspěchů. Kladou důraz na získávání výzkumných grantů, publikace v časopisech s vysokým impakt faktorem, zakládání vlastních výzkumných skupin či mezinárodní spolupráci. Jedná se o akademičky, které častokrát vykonávaly pracovní činnost i v době mateřské dovolené, především z důvodu probíhajících grantů, jež jsou významné pro karierní úspěch ve vědě. S tím se pojí i snaha o zachování kontinuálního pokračování akademické dráhy. Tímto způsobem mohly zamezit ohrožení svého budoucího profesního směřování podmíněného profesní neaktivitou. Všechny akademičky pracující v době mateřské dovolené bez setrvání na rodičovské dovolené spadaly do vědní oblasti STEM, kde je nutné se neustále přizpůsobovat konstantnímu vědnímu pokroku a zachovávat konkurenceschopnost, a to na rozdíl od SSH, kde jsou pravidla v tomto ohledu méně striktní (Cidlinská, 2020). Nepřerušování vědecké činnosti

vnímaly participantky jako podmínku excelentní akademické kariéry, jak to například zmiňuje tato přírodovědkyně:

*„Tím, že mám studenty a běží mi projekty, tak to se mnou nemůže odejít na mateřskou na rok. Takže jsem pokračovala (...) Přišlo mi to jako taková osobní zodpovědnost a zároveň to, že chci v té vědě něčeho dosáhnout, takže jsem se snažila i něco dělat, i přesto, že jsem byla na mateřské.“* (Gabriela, STEM, Excelentní)

Naplňování kritérií akademické excelence je zde bráno jako pozitivně motivační, podporující dosažení nejlepších výsledků, a to spíše než jako nátlak ze strany vědních politik a akademických institucí. Důraz na hodnocení akademické práce, které následuje kritéria akademické excelence, je zde přijímán jako daný, bez jakýchkoliv zpochybňování. Jedná se o jasně stanovené požadavky, které je potřeba splnit pro možný úspěch v oblasti vědy. V tomto ohledu se akademičky splňující kritéria excelence shodovaly, jak je patrné z těchto jejich výroků:

*„Obecně je dobré, když každý z nás může něco tomu oddělení přinést. (...) Motivovat je možná to správný slovo.“* (Karolína, STEM, Neexcelentní)

*„Takže necítím tlak na výkon v tom smyslu, že by někdo nade mnou mrskal bičem, a zároveň vím, že je potřeba o tom víc přemýšlet, po tom, jak všude publikujete, ale víc i o tom přemýšlím i ve vztahu ke svojí osobní kariéře než vůči instituci.“* (Miroslava, SSH, Excelentní)

Nejedná se však čistě o zaměření na karierní úspěchy, ale především o zájem o vědeckou práci a potěšení z ní, které častokrát pramení již z dětství nebo z období dospívání. Tento aspekt je charakteristický pro akademičky působící ve vědní oblasti STEM, kde se lze s vědními obory a jejich aplikací setkat v relativně brzkém věku. Pro vědní oblasti SSH je naopak charakteristické objevení zájmu o výzkumnou oblast v pozdějším věku, častokrát v době vysokoškolského studia (Cidlinská, 2020). Například, jak uvádí participantka níže, k přírodním vědám ji přivedla láska k přírodě v dětském věku.

*„No, byla to teda hlavně moje láska pro přírodu [co mě přivedlo k vědě] (...), ale v podstatě ta dráha nebyla až tak přímočará, protože já jsem šla trošku na nátlak rodičů studovat obchodní akademii jako střední školu, kdy už ale ve druhém ročníku*

*jsem zjistila, že to teda není úplně to pravé ořechové (...), tak jsem se začala samodovzdělávat, abych byla schopna absolvovat přijímací testy z biologie a chemie, matematiky, protože mě zajímala hodně i ta ochrana přírody a tak dále.“ (Amalie, STEM, Excelentní)*

V kategorii zaměřené na úspěch ve vědě se kromě jednoho případu nacházely výhradně participantky z oblasti STEM. Současně se jednalo o akademické pracovnice splňující kritéria akademické excelence, až na jednu akademickou pracovníci, která se snažila kritérií excelence dosáhnout, ale vzhledem ke kariérním pauzám z důvodu rodičovství jich doposud nedosáhla. Překážku k dosažení excelence představovalo primárně řešitelství výzkumných grantů, respektive získání vlastního grantu na pozici řešitelky, které bylo zároveň poznamenáno pandemií a s ní se pojícím nedostatkem času.

### **Zaměření na osobní naplnění**

Druhým identifikovaným cílem bylo zaměření na osobní naplnění. Na rozdíl od první kategorie zaměřené na splnění vnějších kritérií je zde kladen důraz na osobní spokojenost a naplnění z vykonané činnosti. Zájem a potěšení z vědy je obdobné jako ve výše uvedené kategorii. Avšak je zde absence zaměření na dosahování kritérií akademické excelence, které u participantek zaměřených na tento cíl není považováno za samozřejmé. Přesto zde může k naplnění kritérií dojít, nicméně nejedná se o prvotní cíl akademiček. Dosažení kritérií akademické excelence vyplývá z dlouhodobého angažmá a zájmu o vědu. Úspěch zde leží v osobní radosti a v uspokojení z odvedené práce. Akademické pracovnice jsou velice aktivní a považují se za workoholičky. Objevuje se zde taktéž absence rodičovské dovolené a kontinuální pracovní nasazení při mateřské dovolené, opět u akademiček ze STEM. Pozice pracovníků se pojí s množstvím aktivit na pracovišti. Často se jedná o propojení výzkumu, výuky a práce na oddělení/katedře, například na pozici tajemnic, kde se věnují i administrativní agendě související s akademickou prací. Akademičky jsou zástupkyněmi oblastí STEM i SSH. Primárně se jedná o akademické pracovnice nesplňující kritéria akademické excelence.

Úspěch je zde definován spíše vnitřním naplněním než společensky stanovenými vnějšími kritérii. Práce je častokrát i primárním koníčkem akademiček. Zároveň pestrost

akademické práce umožňuje množství různorodých aktivit. Charakteristiku dané kategorie výstižně popisují participantky níže, které hovoří o poslání či štěstí spojeném s výkonem vědecké profese.

*„Úplně zásadní věc, kterou jsem zmiňovala a hodně ovlivnila organizaci práce je pocit naplnění, který ten akademik má. Já dělám akademickou kariéru hlavně kvůli tomu, že prostě mi to přijde jako poslání, spíš, než že bych chtěla vydobýt slávu a peníze, jo, to fakt nehrozí.“ (Markéta, SSH, Neexcelentní)*

*„Tím, že jsem v přírodních vědách a není to jenom o tom, že sedíš u počítače nebo vymýšlíš něco z knížek, ale dostaneme se často ven do přírody, vymýšlíme fakt jako opravdu experimenty (...), takže to pro mě bylo velice lákavé (...), jak se dá různě zacházet do jiných koutů a různých takových těch oborů v rámci toho oboru, což mi ten můj nabízí, tak mě to velmi lákalo a určitě jsem chtěla dělat oboje, jak tu vědu, tak tu pedagogiku. (...), protože moje práce je moje hobby, tak to je vlastně jakoby řekněme celkem štěstí.“ (Kamila, STEM, Neexcelentní)*

Vášeň a radost z práce však může být spojena i s negativními aspekty akademické práce. V případě participantky Evy níže je pracovní naplnění narušováno nutností dosahování kritérií akademické excelence na poli instituce, která mohou být těžce naplnitelná u akademických pracovníků/přímých pracovníků působících v SSH, a to vzhledem k nastavení kritérií primárně pro STEM. Současně i podfinancování vědních oblastí SSH, tedy platové ohodnocení akademiků, představuje negativní aspekt akademické práce (Cidlinská et al., 2018; Cidlinská, 2020).

*„Protože když si vezmete všechno dohromady, ty nároky a to ohodnocení, které za to máte, tak to vyžaduje opravdu, že se toho ujmou jenom lidi, který fakt jako na tom mají nějaký silný zájem a motivaci. No, protože tady to není jinak realizovatelný.“ (Eva, SSH, Neexcelentní)*

### **Zaměření na setrvání v profesi**

Akademická profese nemusí v každém případě znamenat vysněné povolání, jež se pojí s dlouholetou motivací a zájmem o zkoumanou oblast. K vědě se lze dostat pouhou náhodou

a již v ní setrvat. Právě v této kategorii se nacházejí akademické pracovnice, které se k vědě dostaly shodou okolností, nejednoznačným karierním směřováním či i z důvodu zájmu o vědu, který však během let v profesi částečně pominul, jak je patrné zejména z citace Sofie níže.

*„Jsou tu taky věci, které mě samozřejmě pořád baví i po té době ve vědě. Ale někdy je toho už prostě moc, hlavně ta administrativa. Když máte na starosti nějaký projekty, tak se to jenom stupňuje a všechno to je na vás.“* (Sofie, SSH, Excelentní)

*„V posledním ročníku mě zaujal nějaký inzerát, který jsem si přečetla, kde hledají někoho k řešení projektu, který mě zaujal, tak jsem se tam přihlásila. A od té doby tam pracuju.“* (Julie, SSH, Excelentní)

Lze zde zaznamenat určitou rezignaci na výkon profese, jenž se mimo jiné promítá do přístupu k pracovním činnostem v době pandemie. Akademická práce může v těchto případech přinášet radost, avšak objevují se zde i negativní pocity spojené s nároky na výkon profese. Ve vyprávění byla zjevná absence zájmu o vykonávanou práci a spokojenosti z ní plynoucí. Neobjevoval se zde ani osobní vztah ke zkoumané oblasti jako u prvních dvou kategorií. V této kategorii jsou zastoupeny všechny typy akademických pracovnic, tedy zástupkyně z oblastí STEM a SSH a současně i excelentní a neexcelentní akademičky.

#### **4.1.2. Přístup a adaptace na pandemickou situaci**

Způsob, jakým akademické pracovnice přistoupily k pandemii a jak se na ni adaptovaly, rámoval jejich život v tomto zátěžovém období, specificky v souvislosti se zvýšenou psychickou zátěží spojenou s rychlými změnami, kterým se bylo nutné bezprostředně přizpůsobit. Pandemie COVID-19 představovala doposud neznámou formu katastrofy, primárně zdravotního rázu. Zpočátku nebylo možné říci, jak závažné zdravotní následky může virus způsobit a co lze od něj očekávat. Z vyprávění akademických pracovnic však není zřejmý strach související se samotným onemocněním. Obavy z nemoci byly zaznamenány pouze ve vztahu ke starším rodinným příslušníkům, které mohla pandemie jakožto kritickou skupinu výrazněji zasáhnout na zdraví. Několik akademických pracovnic uvedlo očkování jako způsob pomoci, jež pandemickou situaci usnadnila, společně

i s eliminací strachu z potenciálního nakažení. Nicméně lze říci, že obavám zdravotního charakteru v důsledku pandemie nevěnovaly akademické pracovnice přílišný důraz. Jak uvádí participantka níže, pandemie měla paradoxně vliv především na psychické zdraví, nikoli na fyzické, které mohla samotná nemoc zasáhnout.

*„Fakt jak za nejtuzšího socialismu. Takže mě to hodně ovlivnilo psychicky, všechny ty fyzický věci se nějak poladily.“ (Klára, SSH, Excelentní)*

Pozornost akademiček byla věnována sociálním následkům pandemie, které ji doprovázely v souvislosti s množstvím vládních opatření zasahujících do osobního života. Na rozdíl od strachu spojeného s nemocí se tak akademické pracovnice negativně potýkaly s opatřeními. Především z důvodu jejich častých změn v krátkých časových úsecích docházelo k nárůstu psychické zátěže, se kterou bylo potřeba se vyrovnat.

*„Asi mi nesmírně vadí to omezování svobody. Já jsem jako člověk, který hodně cestoval, rád si vymýšlel prostě plány a plánoval dlouhodobě dopředu, což teďka vlastně absolutně člověk nemůže, jako musíš přemýšlet krátkodobém horizontu.“ (Kamila, STEM, Neexcelentní)*

*„No určitě, asi bych řekla, že bylo důležité si jako uvědomit v téhle situaci, že jsou prostě určité věci, které člověk neovlivní, které prostě přicházejí zvenku jako ty, které souvisejí s tím covidem a které prostě musí přijmout, jako že takhle to je a že nemá vlastně smysl se těmito věcmi jako zbytečně stresovat.“ (Pavčina, SSH, Neexcelentní)*

Vypořádat se s pandemickou situací pomáhaly odpočinkové aktivity, které měly svůj psychický i fyzický přínos a lze je považovat za jednu z adaptivních copingových strategií. I přes náročnost dané situace spojené s nedostatkem času se akademičkám osvědčilo najít si čas pro sebe a odreagovat se, případně i na chvíli zapomenout na zrovna probíhající situaci.

*„Tak když jsme byli zavřeni doma a fakt jsme nesměli nikam, tak jsem měla takovou jako podmínku, že každé den musím vyrazit ven, prostě na procházku aspoň na hodinu, na čerstvej vzduch, abych se dostala pryč tady z těch čtyřech stěn. A pak, když to bylo možné přes léto, tak chodíme hrát s kamarádama volejbal, takže prostě pohyb. A ještě*



*k tomu teda nějaká ta společenská, to společenské prostředí, prostě s přáteli anebo aspoň si zavolat nebo nějak takhle.“ (Madeleine, SSH, Neexcelentní)*

*„Bylo hodně důležité v tom náročném období myslet pořád i sám na sebe a najít si nějaké možná jako volnočasové aktivity, (...) vymezit si nějaký čas, kdy si člověk řekne tak a teď jako mám ten volný čas a odpočívám, i když třeba to v různých obdobích nešlo (...) tohle bych považovala, že bylo taky hodně důležité.“ (Pavčina, SSH, Neexcelentní).*

Jako nápomocná se pro vypořádání s pandemií jevila i komparace své situace s jinými, především s jedinci, kteří byli pandemií zasaženi daleko výrazněji. Takovému jednání lze považovat také za copingovou strategii usnadňující zvládnutí psychicky náročné situace. Všechny níže uvedené citace odkazují ke schopnosti nahlížet na pandemickou situaci z jiné perspektivy, což akademičkám pomohlo reflektovat vlastní situaci a mělo pozitivní přínos pro vypořádání se s pandemií.

*„Bylo to dlouhý, ale vlastně vždycky jsem se ještě srovnávala s těma, co nevím... co přišli o práci nebo měli děcka fakt úplně na krku nebo i s tím výzkumem jsem tam měla příběh, kdy se dítě pokusilo o sebevraždu. Já vlastně nic takového strašného nemám. Jako bylo to náročné, ty situace, ale nějak jsme to zvládli, nebo ještě furt mám pocit, že mám velký jako privilegium v tom, jakou práci dělám a jak se k tomu staví v mojí práci, že nějaké tlak na výkon tam je, ale velmi takovej, že když se přesně stane, že někdo má zdravotní problémy, tak to je jasný, že prostě ne.“ (Miroslava, SSH, Excelentní)*

*„No já jsem si říkala, že právě asi jsem na tom dobře. Mám štěstí, že jednak jsem o práci nepřišla, jednak ji můžu dělat z domu, takže můžu tady být aj s těma dětma při té výuce, takže... Asi jsme na tom byli dobře mi přijde.“ (Daniela, STEM, Neexcelentní)*

Akademičké pracovnice si z důvodu zasažení každodenního života pandemií COVID-19 vytvořily množství copingových strategií, které jim pomohly v adaptaci na psychicky

náročnou situaci, což vedlo k jejímu snazšímu zvládnutí – jak ve vztahu k rodinnému, tak i profesnímu životu.

#### 4.1.3. Postoj k pracovní činnosti a její uspořádání

V případě rodičů pečujících o nezaopatřené potomky nižšího věku, zasáhla pandemie COVID-19 primárně rodinnou sféru. Hlavní důvod se nacházel v uzavření předškolních a školních zařízení a v přesunu veškerých aktivit do domácího prostředí, kdy došlo k viditelnějšímu propojení rodinného a profesního života. Navýšení povinností spojených s péčí a výchovou se odráželo ve schopnosti zvládat pracovní činnost. Vzhledem k omezení množství pracovních aktivit, jako je práce v laboratoři či přístup do terénu, bylo důležité přizpůsobit si pracovní činnost tak, aby odpovídala možnostem dané situace a zároveň aby umožnila účastnicím pokračovat aktivně v jejich pracovní činnosti. Akademická práce se skládá z množství různorodých aktivit, jako je příprava a realizace výzkumů, vyhodnocování dat, četba textů, psaní textů, administrativní činnost či pedagogická činnost. I přes omezení dílčích aktivit, především těch, jež vyžadovaly vstup do veřejného prostoru a kontakt s lidmi, bylo možné určité aktivity vykonávat i z domácího prostředí, například psaní článků či administrativní úkony.

Postoj akademických pracovníků k pracovní činnosti a její uspořádání dle aktuálních možností a požadavků přispěl k jejich pracovní produktivitě v době pandemie. Jak vyplývá z citací níže, došlo k vytvoření několika typů copingových strategií. Konkrétně se jedná o přehodnocení pracovních priorit, přizpůsobení pracovní činnosti aktivitám, jež bylo možné provádět v domácím prostředí, a schopnost zaměřit se na nová výzkumná témata v situaci, kdy stávající výzkumné šetření nebylo z důvodu pandemické situace realizovatelné. Ve všech níže uvedených výpovědích je zřejmé využití adaptivních copingových strategií, které pozitivně pomohly se zvládnutím pandemie po pracovní stránce.

*„Musela jsem změnit ty priority podle toho, co je zrovna dostupné, tak jsem jako pracovala na něčem jiném. Jako z toho krátkodobého hlediska mě to štválo, že jsem nemohla to, co jsem vlastně zrovna chtěla, co mi přijde, že by bylo potřeba, ale když jsem se zamyslela, tak jsem našla něco jiného, na čem můžu dělat mezitím, takže z dlouhodobého hlediska to nijak nevadilo.“ (Gabriela, STEM, Excelentní)*

*„Můžu říct, dobrý, tak teďka se v principu měsíc nedostanou do práce. Tak si řeknu, protože já už to mám takový pestřejší, že čtu, píšu, vzdáleně se na ty výpočetní servery můžu připojit, tak holt teda nějaké analýzy, které jsou náročné na grafiku, na tom notebooku prostě dělat nebudu a odložím to, takže nemůžu úplně všechno, ale spoustu věcí můžu jo, v tomhle nejsem omezená.“ (Marie, STEM, Excelentní)*

*„Pandemie poznamenala strašně konkrétně můj terén nebo ty věci, kterýma se zabývám, nebo ty zájmy oblasti výzkumné (...), tak jsem se třeba musela soustředit na úplně jiná témata.“ (Eva, SSH, Neexcelentní)*

Naopak maladaptivní strategie, jež mají negativní dopad na práci, lze spatřit v přístupu dvou excelentních akademických pracovníků ze SSH a STEM. Jedná se konkrétně o explicitní vyjádření negativních pocitů a zároveň i sebeobviňování z neschopnosti plnit a rozvrhnout si pracovní úkoly. Dále byla zaznamenána rezignace na řešení dané situace pramenící z rodinných a profesních podmínek pro práci, mentální neangažovanost a přenášení zodpovědnosti na druhé. V tomto případě konkrétně na nadřízeného pracovníka.

*„No, mně právě přijde, že je to obtížné, že se to jako obtížně... Nebo jako nemám z toho dobrý pocit. Že prostě bych na to chtěla mít klid konečně. A přijde mi, že pořád jako řeším nějaké jako resty. Že člověk jakoby nemá čas. A já z toho mám takový pocit, že jsem pořád v něčem pozadu.“ (Julie, SSH, Excelentní)*

*„To je spíš otázka, jak se s tím vypořádává můj zaměstnavatel, protože já jsem to měla poměrně dost jednoduchý ve chvíli, kdy vlastně to byla ta nejtěžší část, ta nejhorší, to znamená, že byly zavřené mateřské školky. Tak vlastně jsem defacto neměla možnost vykonávat skoro žádnou práci. (...) Takže jsem toho opravdu moc nenadělala v té době, kdy byly zavřené mateřské školky, jakmile se otevřely, tak to šlo.“ (Anna, STEM, Excelentní)*

Ve vztahu k pracovní činnosti byly u akademických pracovníků identifikovány primárně adaptivní copingové strategie. Ty byly zaznamenány u obou typů akademiček, respektive u excelentních i neexcelentních. Nicméně u několika akademiček, jak lze zaznamenat výše u Julie a Anny, došlo k osvojení i některých maladaptivních copingových

strategií. Obě ze zmíněných participantek představují excelentní akademičky, tudíž nelze říci, že akademické pracovnice, jež dosahují kritérií akademické excelence, se vypořádávaly s pandemií snáze či lépe.

#### **4.1.4. Schopnost práce s časem**

Časová dimenze se pojí jak s rodinným, tak i profesním životem. Právě tyto dvě oblasti poznamenaly časové možnosti v době pandemie. U všech akademických pracovnic došlo ke změně režimu a rozvržení času. Čas, jež byl před pandemií vyčleněn zvláště pro rodinu a pracovní činnost, byl propojen, a to nejen časově, ale i místně, což způsobilo nutnost přizpůsobit se omezeným možnostem a rozvrhnout si je dle dané situace. Práce s časem se tak stala zásadním aspektem pro zvládnutí rodinných i pracovních povinností. V konečném stavu záleželo především na osobnostních schopnostech dané akademičky, jak se s časovou tísní byla schopná vypořádat v nastalých podmínkách.

Jak uvádím výše, největší zásah do života akademiček spočíval v uzavření předškolních a školních institucionálních zařízení. U značné většiny akademických pracovnic došlo současně k setrvání na home office. V několika málo případech se akademické pracovnice setkaly se snahou vedení docházet na pracoviště i v době pandemie. Vzhledem k rodičovským povinnostem to však pro akademické pracovnice nebylo možné. Pandemie představovala celkový přesun pracovní činnosti do domácího prostředí, a to do doby, než byla opět otevřena institucionální zařízení. Na základě povinností spojených s rodinným životem se pak mohly akademické pracovnice věnovat pracovním činnostem. Časové možnosti se odvíjely prvotně od potřeb a režimu potomků.

*„Tak jednoznačně bylo potřeba přizpůsobit ten čas tomu režimu toho dítěte. Takže bylo potřeba prostě ho obstarat, udělat oběd a tak dále, věnovat se mu.“ (Pavčina, SSH, Neexcelentní)*

Plánování v krátkodobých, ale i dlouhodobých intervalech se v době pandemie stalo nemožné. Jak uvádějí akademičky níže, nevědomost a nejistota z toho, co může nastat, byla spojena s vládními opatřeními, specificky se vstupem do karantény po kontaktu s nakaženou osobou. Karanténní opatření byla typická pro pozdější vlny pandemie. Akademičky zde

referují konkrétně o obdobích, kdy institucionální zařízení pro děti již fungovala, avšak v případě nakažení v kolektivu bylo nutné, aby dítě vstoupilo do několikadenní karantény. Toto opatření opět zkomplikovalo pracovní aktivity – ať už ve vztahu k akademičkám samým, tedy z důvodu osobního kontaktu s nakaženým jedincem, či při kontaktu potomků, kdy v obou situacích nebyla jiná možnost než zůstat v domácím prostředí.

*„Člověk jako trne a nejhorší na tom je, že nevíte dne ani hodiny, kdy přijde nějaká změna a nějaká zpráva, která vám vaše plány obrátí vzhůru nohama. Jo, takže prostě máte naplánovanou prezenční výuku a večer předtím se dozvíte, že vaše dítě je posláno do karantény kvůli pozitivnímu kontaktu a musíte všechno přeorganizovat z hodiny na hodinu.“* (Madeleine, SSH, Neexcelentní)

*„Odpověďt na otázku a jak to bude příští týden, tak to mě fakt drtilo. Prostě nevím, že jo, já nevím, kdy otevřou školky, nevím teda, jestli někdo nebude kašlat, nevím, jestli nepůjdem do karantény, prostě to bylo nejhorší, ta neschopnost se jakkoliv naplánovat.“* (Marie, STEM, Excelentní).

Pandemie a s ní spojený pobyt v domácím prostředí však měl pro akademické pracovnice i svá pozitiva. Jednalo se především o ušetření času z hlediska setrvání v domácím prostředí bez nutnosti cestovat do práce či vypravovat děti do institucionálních zařízení.

*„Zase se jako nemuselo vstávat ráno do školy. Takže pak je zase víc času.“* (Daniela, STEM, Neexcelentní)

*„(...) člověk si jenom třeba odběhne od toho miminka a nemusí se přesouvat půl hodiny přes Prahu, jenom aby někde něco, tak jako v tomhle ohledu vidím to zvýšení časové flexibility.“* (Marie, STEM, Excelentní)

Pracovní činnost, která se za normálních okolností odehrávala primárně ve všední dny v denních hodinách, se začala přesouvat do brzkých ranních a pozdních nočních hodin či na víkendy. Dříve stanovený čas na pracovní činnost ve všední dny byl v době pandemie zaplněn péčí o potomky. Nutnost změny pracovního režimu tak byla nezbytná. Hlavní

strategií, kterou akademické pracovnice hojně využívaly, bylo přizpůsobit čas požadavkům potomků a od nich následně odvíjet svou pracovní činnost.

*„Já jsem věděla, kdy on vstává, takže jsem měla chvíli času před tím. Věděla jsem, kdy odpoledne spí, takže jsem během toho pracovního nasazení soustředila na tady tuhle tu dobu a potom, po té sedmé, osmé hodině, kdy on šel spát, takže bych řekla, že se to jako by posunulo do těch večerních hodin. Pracovní nasazení, nebylo to už přes den tak, jako kdybych byla na pracovišti, ale spíš jako do večera.“* (Kamila, STEM, Neexcelentní)

*„No, tak hlavně míra úkolů byla stejná, ale spíš šlo o rozvržení. Jak říkám, byly tam strategie, že to bylo potřeba si nějak individuálně vyřešit flexibilně. Pracovat v jinou než úplně pracovní dobu, řekněme, ale tady se těžko stanovuje pracovní doba vůbec.“* (Eva, SSH, Neexcelentní)

S přizpůsobením času požadavkům potomků se pojí i další strategie, jež plynula již z předpandemického období, bylo to vykonávání pracovních činností v předstihu, specificky v nejbližší moment, kdy to daná situace umožňuje, nedošlo tak k odkládání důležité pracovní povinnosti na později.

*„A to je i věc, kterou já jsem se možná i naučila, ne možná jenom díky pandemii, ale i těm dětem a jejich jako nemocem, že jo, že prostě najednou přijde okamžik, kdy jako máte něco domluveného a prostě jako to nejde, takže jsem se i dost naučila ty věci si dělat dopředu. Jakože počítat s tím, že se může stát, že já třeba příští týden nebudu moct být v práci a udělat to.“* (Beata, STEM, Neexcelentní)

Další zaznamenaná strategie související s časem a prostorovými dispozicemi byla zaznamenaná v případě participantky Evy. Strategie spočívala v pomyslném navrácení do předpandemického období, kdy rodinné záležitosti byly odděleny od těch pracovních. Pro využití dané strategie byla nutná participace partnera či jiných lidských zdrojů v oblasti péče, které by mohly v daném čase převzít péči o potomka.

*„Moje strategie byla, co to šlo se oddělit od domácnosti s dítětem, že jsme se vlastně pokoušeli domluvit a teď samozřejmě ne vždycky to taky vycházelo opravdu důsledně*

*to dodržovat, vlastně ze strany spíš manžela to dodržovat, aby se nějakým způsobem časy hlídání střídaly.“ (Eva, SSH, Neexcelentní)*

Copingové strategie zaměřené na schopnost práce s časem byly identifikovány primárně u neexcelentních akademických pracovníků, a to jak z oblasti STEM, tak i SSH. Opět lze zde vidět, že dosahování kritérií akademické excelence nebylo pro zvládnutí pandemie stěžejní.

## **4.2. Rodinná dimenze zvládnutí pandemie**

Rodina představovala hlavní zdroj komplikací při zvládnutí pandemické situace u akademiček – matek. Odvíjela se od ní pracovní činnost žen, ale i jejich partnerů. Současně měla i vliv na psychické zdraví a osobní vypořádávání se s pandemií. Rodinné uspořádání, participace partnera a širší rodiny na péči o potomky, počet a věk potomků či velikost nemovitosti představují ústřední faktory, jež ovlivnily rodinnou dimenzi zvládnutí pandemie.

### **4.2.1. Role partnera**

Přítomnost partnera v rodině a jeho participace na péči do značné míry predikuje možnosti vykonávání pracovní činnosti u akademických pracovníků – matek. Role partnera v oblasti péče se primárně odvíjí od jeho profese a možností, které z ní plynou. Specificky se jedná o přístup zaměstnavatele, pracovní flexibilitu a možnost práce z domova. Akademická práce je považována za značně flexibilní, což umožňuje přizpůsobení si vykonávaných aktivit z časového i prostorového hlediska. Tento aspekt akademické práce způsobuje její upozadění v případech, kdy má partner neflexibilní práci či se nachází na vysoké pozici. Zároveň zde může hrát roli i výše příjmu vzhledem k nízkým platům ve vědě. Pokud je partnerova práce placena lépe, dochází taktéž k upozadění pracovní činnosti ze strany akademiček. Toto se týkalo akademických pracovníků zastupujících všechny čtyři kategorie (STEM a SSH, excelentní a neexcelentní). V případech, kdy měl partner flexibilní práci, byl schopný zvýšené participace na péči, což umožňovalo akademickým pracovníkům věnovat se pracovním činnostem v době pandemie. Profese partnera společně s jeho angažmá v rodině může pomoci v dosahování kariérních úspěchů akademických pracovníků, mimo jiné plnění kritérií akademické excelence, jak uvádí i výzkum Marty Vohlídalové

(2021). Přístup k rodičovství a rozdělení rolí v rodině tak není důležité pouze v době pandemie, ale obecně ve vztahu k akademickým drahám žen – matek. Flexibilita partnerovy profese může být jedním z faktorů, jež může pomoci akademičkám k naplňování kritérií akademické excelence, nicméně není to pravidlem. Ve výzkumném šetření byly zapojeny i akademické pracovnice, jejichž partner neměl flexibilní profesi, nemohl tudíž aktivně participovat na péči, a i přesto akademičky kritérií excelence dosahovaly.

*„Můj muž pracuje v práci, která vyžaduje pravidelně něco sledovat a hlídat. A i když může dělat na home office, tak nemůže prostě si říct, teď tři dny nebudu dělat a doženu to o víkendu, to prostě nejde. (...) Pokud si mají třeba udržet oba práci, tak myslím si, že obzvláště v té akademické sféře je jednodušší, může být jednodušší na čas vypustit anebo nějak upravit. Samozřejmě pokud je to řadový vědecký pracovník.“ (Anna, STEM, Excelentní)*

*„[Partner má] úplně jiný obor, on je ve stavebnictví. Takže má hodně volný pracovní režim, ale má to tak jako já, že jsou situace, kdy potřebuje v práci být, takže se snažíme se nesejít v tom stejném dni nebo v té stejné hodině, abychom to nějak zvládli, samozřejmě to není vždycky.“ (Kamila, STEM, Neexcelentní)*

Ze všech participantek byla pouze jedna bez partnera. Absence partnera představovala jednu z hlavních překážek pro vypořádání se s nelehkou situací. Ne však v souvislosti s péčí o děti, ale ve vztahu k duševní pohodě a osobní spokojenosti. Participantka Daniela, jenž má děti ve střídavé péči se svým bývalým manželem, měla jasně stanovenou dobu, kdy se lze věnovat pracovní činnosti a kdy je nutné věnovat svůj čas potomkům. Tento jasně daný časový režim pomohl zvládnout Daniele změnu v pracovních aktivitách v době pandemie.

*„Pro mě je také výzva výchova dětí. Máme střídavou péči, takže na jednu stranu blbě, ale na druhou stranu na to nejsem sama (...), zas tím, že máme tu střídavku, tak já prostě vím, že ten týden jako to dám a potom ten týden mám jako volno.“ (Daniela, STEM, Neexcelentní)*

Pro zvládnání pandemické situace na úrovni rodiny nezáleželo pouze na flexibilitě partnerovi profese, ale i na rozvržení péče o potomky a další rodinné povinnosti. U obou



partnerů bylo nutné přizpůsobit si pracovní dobu v závislosti na práci druhého partnera. Vyžadovala se vzájemná domluva a pochopení. V opačném případě bylo dosažení alespoň částečné rovnováhy mezi rodinou a prací nemožné.

*„Ten základ asi byl, že když jsme museli být doma, tak jsme se střídali na tu pracovní dobu, ale bohužel zase trpěl náš osobní život, že jsme se ani neviděli. To jsme si vyměnili děti mezi dveřmi a ten zbytek času jsme spali.“ (Gabriela, STEM, Excelentní)*

*„Na začátku jsme měli i s manželem takové fighty o to, kdo teda jak pracuje. Ty bychom měly i předtím klidně taky, ale vlastně se to spíš zintenzivnilo. (...) víc jsme zjistili, že už to je náročný a že se musíme nějak jinak dohodnout. Našli jsme takový mód, který nám oběma vyhovuje. (Miroslava, SSH, Excelentní)*

V případech manželství, kdy oba partneři působili v akademické sféře, tudíž byla jejich pracovní činnost obdobného rázu, bylo zaznamenáno snazší skloubení dané situace vyplývající z charakteru akademické práce a její flexibility. Snazší skloubení bylo zaznamenáno především v péči o potomky a v rozvržení časových možností mezi partnery. Nicméně toto platilo pouze v případech, kdy se partner nenacházel na vyšší či řídicí pozici. V takovém případě byla akademická dráha partnera upřednostněna před akademickou dráhou matek.

*„Věděl, že prostě oba máme tu práci a musíme se nějak domluvit. Určitě, třeba jsme se střídali v tom, kdo se bude věnovat dítěti, kdo bude pracovat. Takže to určitě jako by v tom nějaká podpora byla.“ (Pavčina, SSH, Neexcelentní)*

*„Má toho více, interaguje i se zahraničím a já to беру a přijímám, mám to svoje. Dělá to pořádně, snažím se to dělat co nejlíp a zároveň tady jsou děti a prostě někdo musí ustoupit. Jako já jsem máma a vnímám to tak, že musím ty ústupky dělat.“ (Amalie, STEM, Excelentní)*

Z výpovědi Amalie je zřejmé tradiční vnímání genderových rolí, kdy je matka považována za primární pečovatelku, která na sebe přebírá hlavní péči o potomky. Dochází zde tak k upozadění akademické dráhy matky před akademickou dráhou partnera, což může

poukazovat na rozdílné podmínky pro dosahování kritérií akademické excelence u žen a mužů.

#### 4.2.2. Zapojení širší rodiny

Uzavření předškolních a školních zařízení představovalo nejvýznamnější zátěž, jež ovlivnila všechny akademické pracovnice. Vzhledem k omezení sociálních kontaktů z důvodu přenosu nákazy bylo využití pomoci širší rodiny či chův s péčí o potomky zkomplikováno. Z tohoto důvodu sehrál zásadní roli partner a jeho participace na péči, jak uvádím výše. I přesto se však role širší rodiny ukázala jako významný prvek pro zvládnutí pandemické situace. Placená péče ve formě chův nebyla z důvodu pandemických opatření v rodinách akademiček využívána. Avšak v předpandemickém období představovaly chůvy hlavní pomoc v péči o potomky. Nejvyužívanější pomocí v době pandemie byli prarodiče, konkrétně babičky, které se však nacházely v rizikové skupině z hlediska onemocnění koronavirem. Povolání primárně babiček taktéž vypovídá o genderovém nastavení pečovatelských povinností v rodině. Bylo na uvážení každé z rodin, zda bude péče prarodičů využívat. Navzdory tomu, že se akademické pracovnice konsenzuálně shodly na riziku využívání prarodičů pro hlídání v době pandemie, byly i tak častokrát babičky povolány do služby. Využití širší rodiny se lišilo i z hlediska věku potomků. Pomoc byla vyhledávána primárně v rodinách s předškolními dětmi. Rodinní příbuzní byli ve větší části pandemie jedinou schůdnou možností pro hlídání v této době.

*„Je pravda, že v době vlastně, kdy teda byli nejhorší ty čísla, když to tak řeknu, tak jsme ani nechtěli dávat hlídat děti mým rodičům a ze zdravotních důvodů řekněme. Protože aby se náhodou při cestě třeba k nám nebo jakkoli nenakazili.“ (Anna, STEM, Excelentní)*

*„Jsme to nějak docela zvládli a teda dobře s pomocí prarodičů, která v principu neměla nastat, ale u nás nastala.“ (Marie, STEM, Excelentní)*

Jako schůdnější možnost se zdálo využití prarodičů na delší časový úsek z důvodu zamezení střídání kontaktů a s ním souvisejícím nižším rizikem nákazy. Babičky buď jezdily do rodin nebo v druhém případě byly děti odvezeny do bydliště prarodičů, kde po určitou

dobu setrvaly. Obě možnosti však závisely na materiálních možnostech rodiny či prarodičů, především ve vztahu k bydlení.

*„Syna jsem vozila (...) i z důvodu bezpečnosti k mámě. Mohl tam být připojen k online výuce a zase byl na venkově, mohl běhat na zahradě, ne sedět jenom v bytě v Praze. (...) To mi přišlo i pro něj lepší.“ (Sofie, SSH, Excelentní)*

V rodinách, kde nebylo možné využití rodinných příslušníků, bylo nutné zapojení obou rodičů do péče. Pokud se tak nestalo, zůstala péče o potomky výhradně na matkách, což mělo negativní dopad na jejich pracovní produktivitu.

#### **4.2.3. Specifické nároky na péči**

Pro zvládání pandemie u akademických pracovníků ve vztahu k rodině byly zásadní tři aspekty: počet dětí, jejich věk a věkové rozhraní. Nároky na péči lze rozdělit do dvou kategorií na předškolní a školní děti. Obě kategorie se vyznačují svými specifiky vyžadujícími rozdílný způsob intervence ze strany rodičů.

##### **Předškolní děti**

Péče o předškolní děti byla charakteristická nutností neustálého dohledu a pozornosti z důvodu jejich nesoběstačnosti. Bylo vyžadováno naplňování primárních potřeb potomků. *„Ty děti vyžadovali neustálou péči.“ (Gabriela, STEM, Excelentní).* V případě dětí staršího předškolního věku bylo pro rodiče náročné vysvětlit dětem danou situaci způsobenou pandemií COVID-19. Navzdory pobytu v domácím prostředí nemohla být dětem věnována konstantní pozornost vzhledem k plnění pracovních povinností. Z tohoto důvodu mohl u matek vzniknout vnitřní konflikt mezi prací a péčí, kdy dítě nemohlo pochopit, proč se mu rodiče, kteří se nacházejí v permanentní blízkosti, nemohou naplno věnovat, jak popisuje Pavlína:

*„Taky třeba i z pohledu potom toho dítěte. (...) Nebyl zvyklý na to, že má neustále rodiče doma, kteří se mu také nemohou pořádkem věnovat. Takže neustále jsme mu říkali jo, teď maminka má schůzku, teď tatínek má schůzku, teď já mám výuku, teď musíš počkat. (...) Myslím, že i pro něj to byla taky změna, že musel být trochu*

*samostatnější, že musel třeba hodinu vydržet. (...) bylo to docela náročné i pro mě jako z pohledu matky. Nějak skousnout to, že se mu nemůžeme třeba úplně věnovat. Byl tam takový ten stres z toho, že člověk musí udělat nějakou práci, ale zároveň by se měl věnovat tomu dítěti. Takže byl takový trošku konflikt v tomhle.“ (Pavčina, SSH, Neexcelentní)*

## **Školní děti**

Největší výzvou v péči o děti školního věku byla online výuka. V případě dětí docházejících v době pandemie do prvních dvou tříd základní školy byla vyžadována přítomnost rodiče při výuce, a to jak z důvodu dohledu na potomky, tak i z důvodu případných technických problémů. Mimo samotnou online výuku bylo nutné plnit s dětmi domácí úkoly, jejichž množství v době pandemie častokrát narůstalo. Byl vyžadován větší důraz na procvičování učební látky, mimo čas vyhrazený pro online výuku a taktéž častější kontakt mezi rodiči a vyučujícími. V případě starších dětí, které zvládaly online výuku již bez nutnosti asistence, bylo taktéž nutné dohlížet na jejich aktivitu a čas věnovaný školním úkolům.

*„Jak měla ty onliny, tak já jsem tím, že ona měla opravdu problém v té škole i s učitelkou a pak bylo všechno špatně. Tak já jsem na těch onlinech s ní seděla, takže to bylo takový dost na prd. Prostě jsem ji tam v tom nechtěla nechat.“ (Beata, STEM, Neexcelentní)*

*„Já mám dceru v 7. třídě, tak ta už samozřejmě online výuku zvládá absolutně bez mé pomoci a mnohem lépe, než kdybych u ní seděla já. Ale druhou dceru mám ve 2. třídě, respektive loni ji koronavirus zastihl v 1. třídě a tam nebylo zbylí, tam, když oni byli online, tak já jsem musela přesouvat svoji výuku na jiný čas, protože já jsem s tím prvňáčkem musela u toho počítače být.“ (Madeleine, SSH, Neexcelentní)*

V celkem pěti případech měly akademické pracovnice v době pandemie děti jak v předškolním, tak i ve školním věku. Věkové rozhraní potomků společně i s jejich počtem zvyšovalo lišící se nároky na péči.

*„Vlastně tím, jak to začalo před dvěma rokama, tak starší dceři bylo 8 let, té mladší bylo 6, takže byla ještě ve školce. S touto to šlo, tam nebylo potřeba nic řešit, ale s tou školou to bylo takový náročnější.“ (Karolina, STEM, Neexcelentní)*

*„Myslím si, že dcera tím hlavně trpěla. Protože jsem musela být s malým a zároveň jsme měli online výuku a já jsem u toho musela být a nějakým způsobem jí pomáhat. Měla to na Teamsech, takže jsme to museli nějak ukazovat. (...) To, že mám na rukách syna, který chce zrovna kojit, a do toho tam musím klikat a radit dceři, co má zrovna dělat, jakou stranu si má otevřít v učebnici a trošičku jí být nápomocna, aby v tom nebyla úplně ztracená.“ (Amalie, STEM, Excelentní)*

Obě výše uvedené věkové kategorie dětí představovaly pro rodiče nové výzvy. Nelze jednoznačně říci, jak se péče o potomky předškolního a školního věku (1. stupeň základní školy) lišila svou náročností vzhledem k rozdílným potřebám a požadavkům dětí. Nicméně akademické pracovnice daleko výrazněji zmiňovaly náročnost plynoucí z povinné školní docházky a s ní spojenými povinnostmi, kdy školní docházka vyžadovala jasný časový režim a úkoly, a to na rozdíl od předškolních dětí, kde si mohla více ovlivnit sama rodina. V případě péče o předškolní i školní děti v době pandemie byla zaznamenána vyšší nutnost péče po praktické i kognitivní stránce. Rodiče se tak museli vypořádat s odlišnými nároky a potřebami potomků, jak explicitně uvádějí participantky Karolína a Amalie výše.

#### **4.2.4. Děti jako stálý prvek v nejisté době**

Přítomnost dětí, navzdory uzavření institucionálních zařízení a zvýšení nároků na péči, se ukázala jako značně pozitivní pro překonání pandemie. Děti se pro akademické pracovnice staly stálým prvkem v nejisté době, kdy nebylo zřejmé, jaký zásah může pandemie COVID-19 představovat. Čas strávený s dětmi byl považován za pozitivní aspekt pandemické doby, jež by za standardních okolností nebyl možný.

*„Sice to bylo náročný v tom, že člověk ještě musel dětem vařit a všecko, ale zase jsme mohli být víc spolu. Bylo to jistým způsobem takový najednou jako jednodušší v něčem a vlastně hezčí pro mě.“ (Daniela, STEM, Neexcelentní)*

Nezbytnost postarat se o potomky v krizovém období, jež je psychicky náročné, může pro rodiče znamenat důvod udržet se v psychické pohodě, vzhledem k zodpovědnost vůči dětem. „*Ta myšlenka, že mám to dítě a musím se o něj postarat.*“ (Sofie, SSH, Excelentní).

Pandemické období, kdy matky trávily se svými potomky delší a intenzivnější čas než před pandemií, přispělo i k reflexi způsobu výchovy a času věnovaného dětem. Ten byl před pandemií vzhledem k časové náročnosti akademické práce značně kratší. Například, jak explicitně uvádí Beáta níže, došlo u ní v době pandemie k osobnímu uvědomění a přehodnocení pohledu na výchovu. Takovou reflexi by nebylo pravděpodobně možné realizovat za normálních okolností, kdyby nedošlo k zásahu pandemie COVID-19.

*„Tak jako já bych řekla, že jsem vlastně zjistila, a to souvisí i právě s tou prací, že je důležitý s těma dětma bejt, vlastně se jim tak nějak věnovat. (...) nikdy jsem jako nebyla taková ta máma, co odmalička, že bych si furt každou volnou chvíli s nima hrála (...), vždycky jsem tak trošku měla takový černý svědomí kolikrát, protože já jsem začala pracovat brzy.“* (Beata, STEM, Neexcelentní)

*„Na jednu stranu vlastně paradoxně musím říct, že s tou rodinou jsem vlastně víc, což je do jisté míry taky jako docela dobrý výsledek toho, tím, jak jsme víc doma.“* (Madeleine, SSH, Neexcelentní)

#### **4.2.5. Pobyť v domácím prostředí**

Přesun veškerých denních činností do domácího prostředí s sebou přinesl mnoho nástrah, kterým nebyla dříve věnována pozornost. Jednalo se především o dispozice pro pracovní činnost. Domácnosti nebývají vždy přizpůsobeny práci – ať už z hlediska prostoru nebo materiálního vybavení. Každodenní aktivity, jež se jinak z velké části odehrávaly i mimo domov, se ve většině případů přesunuly domů. Domov se tak v době pandemie neproměnil pouze v kancelář, ale i na školní třídu, případně další typy prostor.

Velikost nemovitosti představovala významný faktor pro skloubení pracovních a rodinných povinností v době pandemie. Akademické pracovnice pobývající se svou rodinou v malém prostoru neuzpůsobeném pro práci, měly značně stížené možnosti pro plnění pracovních povinností. Jak uvádějí participantky v citacích níže, bytové podmínky

představovaly problém, především po pracovní stránce. V případech, kdy byl na home office i partner, nebylo téměř možné vykonávat pracovní činnost. Jediným možným řešením této překerní situace se ukázal přesun do jiného prostředí. Ten však nebyl vždy možný ať už vzhledem k nutnosti péče o potomky nebo důvodu neflexibilní profese partnera. Některé participantky proto využívaly možnosti vykonávat pracovní činnosti na pracovišti partnera či vypůjčit si byt od rodinných příslušníků.

*„U nás byl ještě problém, že teď už bydlíme v domě, ale tehdy, vlastně většinu pandemie, jsme bydleli v relativně malém bytě, takže tam nebyla možnost home office. Na tuhle možnost se podle mě teda dost zapomínalo na pracovištích, že všichni doporučují home office, ale někdo nemá možnost pracovat z domu.“* (Gabriela, STEM, Excelentní)

*„Aby třeba manžel zůstal s tím dítětem v jedné domácnosti, a když byl tedy ten home office přikázaný, tak já jsem prostě jezdila, a to říkám, to ještě bylo štěstí, že jsem měla tuto možnost, do bytu právě jiného, který byl v tu dobu prázdný, protože příbuzná v té době chodila do práce, protože neměla home office, byla lékařka. Tímto způsobem jsem to jsem to řešila.“* (Eva, SSH, Neexcelentní)

Práce z domova se pojila i s využíváním vlastního materiálního vybavení, které bylo hrazeno z vlastních financí. Materiální aspekt pandemie a dispozice, jež akademické pracovnice mají ve svém domácím prostředí, nebyly častokrát dle výpovědí participantek zohledňovány ze strany zaměstnavatele. Neadekvátní materiální vybavení, specificky ve formě elektroniky či internetového připojení, mohlo znesnadnit výkon práce v době pandemie. Vzhledem k tomu, že většina pracovních aktivit probíhala digitálně za použití elektronických zařízení, mohlo nedostatečné technické vybavení v domácnostech představovat překážku pro výkon práce.

*„Nám bylo nařízeno zůstat doma, ale nikdo už nedomyslel to, že nám s tím vlastně vznikají velké vícenáklady. Jako jo, já celé dva roky vysílám ze svého vlastního počítače, používám k tomu svůj vlastní internet, který platím, na který nedostávám příspěvek na to, že pracuji z domova, a mám tyhle vícenáklady. Například už jenom to, že musím víc topit. Já, když jdu do práce a děti jsou ve škole, tak nechám temperovat*

*na nižší teplotu, když jsme všichni doma, musím topit víc. Jo, já vím, že jsou to takové věci, které člověk běžně nevnímá, ale to jsou vlastně věci, který nebyly domyšlený.“*  
(Madeleine, SSH, Neexcelentní)

*„Tak když pracujete z domova, tak používáte svůj počítač, což někdy taky není ideální pro práci, jelikož k tomu není přizpůsobený.“* (Sofie, SSH, Excelentní)

Výše uvedené citace poukazují na důležitost materiálního vybavení v oborech SSH, u kterých se na rozdíl od oblasti STEM často předpokládá, že nevyžadují žádné specifické materiální vybavení. V souvislosti s materiálním vybavením lze zaznamenat určité sociální nerovnosti mezi akademickými pracovníci, které se mohly v době pandemie prohloubit vzhledem k neadekvátním podmínkám pro výkon pracovní činnosti.

### **4.3. Profesní dimenze zvládnání pandemie**

Profesní dimenze byla v případě akademických pracovníků – matek ovlivněna sekundárně. Primární zásah do rodinné sféry se následně promítl do pracovních aktivit, které byly svou povahou taktéž ovlivněny pandemií, například ve vztahu k výzkumným aktivitám či výuce. V této části se věnuji hlavním faktorům vycházejícím z pracovního prostředí, jež měly vliv na vypořádávání se s pandemickou situací, a to ve všech třech dimenzích, tedy i osobnostní a rodinné.

Akademická práce se ukázala v době pandemie COVID-19 jako značně stabilní zaměstnání. Ani v jednom případě nebyl zaznamenán strach ze ztráty pracovního místa. Důvody lze shledat v několika rovínách. V první řadě se jedná o způsob financování. Převážná část akademiček byla placena z grantových projektů, což jim zajistilo jistotu pracovního místa po dobu probíhání výzkumných grantů. Zároveň i pedagogická činnost, kterou akademičky působící na VVŠ vykonávaly, představuje nezastupitelný prvek v činnosti vysokých škol, a to i v době pandemie COVID-19. Další rovínou pracovní jistoty v době pandemie, může být nezastupitelnost akademických pracovníků. Ať už se jedná o výše uvedenou pedagogickou činnost, tak i participaci na výzkumných grantech, kde bývají řešitelé grantů, ale i spoluřešitelé zaznamenávání (GAČR, 2022), tudíž je zde pracovní jistota do ukončení daných projektů, navíc týmy bývají často namíchány podle specifických



znalostí a dovedností jednotlivých členů. Značnou roli mohl hrát v této situaci fakt, že všechny akademičky působily na svých pracovištích v řádu několika let, což lze taktéž spojovat s jistotou pracovního místa.

#### 4.3.1. Přístup vedení k pandemii

Pandemická opatření probíhala v akademických institucích na několika úrovních. K opatřením docházelo v reakci na nařízení vlády ve vztahu k měnící se pandemické situaci. Přístup k pandemii se následně realizoval na třech úrovních: úroveň instituce (např. vysoká škola), úroveň pracoviště (např. fakulta), úroveň oddělení (např. katedra). Třetí úroveň měla na zvládnání pandemie u akademických pracovníků nejzásadnější vliv. Stěžejní význam zde zastával nadřízený pracovník. Ve všech případech byl nadřízeným pracovníkem muž. Všechny akademické pracovnice byly spokojeny s přístupem instituce k pandemii, především s přístupem nadřízeného. Ani jedna z akademiček neměla zkušenost s nepochopením nadřízeného ve vztahu ke zvýšené péči o potomky v době pandemie COVID-19. Akademičky se naopak setkávaly s pochopením a tolerancí.

*„I když ta situace nebyla jednoduchá, tak spíš přístup ústavu mi to usnadnil, než ztížil.“ (Anna, STEM, Neexcelentní)*

*„Vzhledem k tomu, v jakém psychickým stavu jsem to na konci semestru předložila vedoucímu katedry, tak naopak, reakce byla skvělá. V tomhle ohledu máme velký štěstí, jsme docela vzájemně sehraný tým, jako se známe, máme nějaký porozumění.“ (Markéta, SSH, Neexcelentní)*

Důvěra, společně s respektem a pochopením pro danou situaci se zdá pramenit z pracovní kultury daných oddělení, či kateder, která byla vybudována již před pandemií. Pokud zde panuje přátelská atmosféra a pozitivní kolegiální vztahy, promítá se tento aspekt i do přístupu k pracovníkům v době pandemie COVID-19.

*„My jsme obecně hodně přátelské prostředí (...), vždycky tam byl spíš takový narativ, že vědu i výuku děláme pro radost, a protože v tom cítíme smysl (...) a samozřejmě, když je někdo nemocný nebo má někdo nemocné děti, takhle to prostě je.“ (Miroslava, SSH, Excelentní)*

Vzhledem k faktu, že ve všech případech byl nadřízeným muž, může vyvolávat otázku, zda přístup nadřízeného pracovníka k akademickým matkám není podmíněný tradičním vnímáním genderových rolí v rodině, od čehož se může odrážet benevolentní jednání ve vztahu k matkám. Avšak, jak výpovědi akademiček ukazují, přístup nadřízeného může být způsoben několika faktory, a to bez ohledu na gender.

### **Důvěra nadřízeného**

Jeden z významných faktorů, jež měl význam pro přístup nadřízeného k akademickým pracovnícím, byla důvěra v odvedenou práci. Ta pramenila již z období před pandemií COVID-19. V případech, kdy měl nadřízený pozitivní zkušenost s odvedenou prací ze strany akademiček, nebyl zaznamenán problém ve vykonávání pracovní činnosti v jiném časovém režimu mimo pracoviště. Benevolence nadřízeného tak spočívala v možnosti spolehnout se na akademické pracovnice a na jejich přístup k pracovní činnosti. Pochopení situace spojené s péčí o potomky se neobjevovalo pouze v době pandemie. Akademické pracovnice měly zkušenost s přístupem nadřízeného k rodičovství již v předpandemickém období. Právě tento faktor mohl hrát roli ve vstřícném jednání nadřízeného v době pandemie bez viditelných překážek, a to vzhledem k tomu, že měl již zkušenost s prací akademiček v situacích, kdy byly potomci nemocní či bylo nutné s nimi zůstat z nějakého důvodu doma. Jak uvádějí akademičky, nejednalo se v zásadě o novou situaci. Níže uvádím citace akademiček, které z nabitě důvěry ze strany nadřízeného z předpandemického období mohly těžit i v době pandemie.

*„Ono vlastně do toho asi vstupuje, že se s ním znám už dlouho, vlastně i z toho předchozího ústavu. Takže myslím si, že mi na jednu stranu věří, že jako nekoukám doma na pohádky s dětma, ale že opravdu pracuju. Tohle asi hrálo určitou roli.“*  
(Karolina, STEM, Neexcelentní)

*„No, vlastně relaxovaně, s respektem nebo s důvěrou k tomu, že každý z nás se bude snažit něco dělat a uvidíme, a pokud to bude v nějakých jako mezích, tak je to dobrý.“*  
(Miroslava, SSH, Excelentní)

## Nadřízený v obdobné situaci

Z výpovědí akademických pracovních bylo zřejmé, že pochopení ze strany nadřízeného ve vztahu k rodičovství může vyplývat i z jeho osobní zkušenosti. Nadřízený v pozici rodiče, který se nacházel v době pandemie v obdobné situaci, kdy bylo zapotřebí skloubit rodinný a profesní život za úplně nových podmínek, měl dle akademických pracovních pochopení pro danou situaci. „*Ale naštěstí jako by vedoucí katedry pro to měl jasný pochopení, protože on sám má děti.*“ (Anna, STEM, Excelentní). Osobní zkušenost nadřízeného tak mohla být jedním z důvodů vstřícného přístupu k akademičkám – matkám. Zde se však vrátím k faktu, že všichni vedoucí pracovníci byli muži, tudíž benevolence k matkám mohla vycházet z chápání tradičních genderových rolí u nadřízeného pracovníka. Nicméně, jak uvádí jedna z participantek níže, která referuje o zkušenosti manžela působícího v akademické sféře, který má za nadřízenou ženu, a setkal se taktéž s pozitivním přístupem. Ukazuje se tedy, že vstřícnost nadřízeného nebyla pouze ve vztahu k matkám, ale i otcům, tedy bez ohledu na gender. Přístup nadřízeného, či nadřízené tak nemusí nutně souviset s genderovými stereotypy, ale i s osobní zkušeností s aktivním rodičovstvím.

*„[Pracovní situace manžela] No, tím, že jeho nadřízená má také malé děti. Trochu větší než my, ale oni to měli s manželem stejně, protože jeho šéfky manžel je také vědec, takže jako i díky tomu to nebyl asi vůbec žádný problém.“* (Gabriela, STEM, Excelentní)

## Rodiče na pracovišti

Přístup vedení k pandemii, specificky k rodičovství, byl ve značné míře podmíněn personálním složením daného oddělení, konkrétně počtem rodičů. Ten zároveň utvářel pocit obdobného zasažení pandemií, a tudíž i ovlivnění pracovní činnosti. Tato situace mohla přinést akademickým pracovním pocit pochopení, vědomí, že se z důvodu uzavření institucionálních zařízení pro děti nezkomplikovala pracovní činnost pouze jim, ale i dalším kolegům a kolegyním. Sdílení zkušeností a vidina toho, že v dané situaci nejsou samy, pomáhala akademičkám pandemickou situaci usnadnit.

*„Jsem vlastně jedna z mnoha, která má poměrně malé děti, takže ten útlum byl prostě znát na celý katedře. Tím pádem ani vlastně tolik práce nebo spolupráce, která plodí další práci, nebylo.“ (Anna, STEM, Excelentní)*

Rozdíl byl však zaznamenán na pracovištích, kde jsou rodiče potomků mladšího věku vyžadující intenzivní péči v menšině, případně tam, kde převažují v zastoupení bezdětní pracovníci či pracovníci ve starším věku. V těchto situacích byly zaznamenány pocity nepochopení ze strany kolegů, především z hlediska časových možností, jež byly u rodičů značně omezené.

*„Samozřejmě je rozdíl, když vy jste na home office. Sice takových lidí je tam taky dost, ale jste vlastně svobodná nebo svobodný, bezdětný nebo člověk, který třeba už je i ve starším věku, třeba v důchodovém a vlastně může si zcela svobodně nebo celkem svobodně rozvrhnout čas pro práci v tom domácím prostředí.“ (Eva, SSH, Neexcelentní)*

*„Asi se nějak vyrovnávat s tím, že když některý lidi nemají děti, mají daleko větší počet času, než jsem měla já. Tak držet krok, protože na tom se vlastně odráží hodnocení. I přesto, že všichni berou ohled na to, že byl člověk doma s dětma, tak i na to hodnocení, jak kdo pracuje a možnostma zažádat si o granty. To také ovlivňuje docela dost, že člověk nemá články, nemá pořádné výsledky a nedá se jednoduše rozlišovat, kdo byl doma s dětma a kdo nebyl s dětma. Nedá se na to asi vymlouvat pořád, přestože tam vlastně ta bariéra pořád je.“ (Karolína, STEM, Neexcelentní)*

V případě participantky Karolíny výše byl vyzorován strach z neúspěchu v porovnání s bezdětnými kolegy a kolegyněmi, jež měli v době pandemie optimální čas věnovat se pracovní činnosti v obdobném režimu jako před pandemií. Zde lze zaznamenat další úroveň nerovností v akademické sféře. Nerovnosti se nacházejí i mezi akademickými pracovníky a pracovníci s dětmi a bez dětí. I zde však gender může hrát roli, kdy více zasaženy zde mohou být opět ženy, vzhledem k jejich většímu vytížení pečovatelskými činnostmi.

### 4.3.2. Pracovní očekávání v době pandemie

Pracovní očekávání v době pandemie bylo primárně v režii oddělení a kateder. Jednalo se o kritéria práce, jež byla od pracovníků očekávána v době pandemické krize. Jasně stanovené požadavky na pracovní činnost ze strany nadřízeného podněcovaly akademické pracovnice k pracovnímu výkonu i v tomto nesnadném období. V mnohých případech se požadavky na pracovní činnost snížily či byl tolerován určitý pokles v produktivitě. Jako zásadní se však jevílo zachování důrazu na kontinuální pracovní aktivitu. V případě pracovišť, kde nebyly akademickým pracovníkům předloženy jasné požadavky práce a pracovní činnost nemusela být vykazována, mohlo dojít ke snížení motivace k práci a k plnění pracovních úkolů, což vyplývalo z náročné situace odehrávající se v domácím prostředí. Jak uvádí participantka Anna níže, nedošlo ze strany katedry k jasnému stanovení pracovních požadavků. Anna tudíž inklinovala k upozadění, či až k úplnému pozastavení pracovní činnosti.

*„Člověk spíš dodělával takzvaně ty kostlivce, pokud měl šanci, protože v jednu chvíli opravdu jako bylo mrtvo tak nějak celkově pracovně.“* (Anna, STEM, Excelentní)

*„Očekávání asi tolik zase nebylo. Každý měl pokračovat v tom svém. Ale že bychom měli daný nějaký jasný požadavky od vedení, tak to ne. Takže to bylo dost na každým z nás, jak se s tím popereme.“* (Sofie, SSH, Excelentní)

Z výše uvedených výpovědní participantek vyplývá, že pokračovaly ve své pracovní činnosti dle svých osobních možností plynoucích z péče o rodinu. Absence jasných požadavků pro práci umožňovala plnit pracovní aktivity dle uvážení a dispozic akademických pracovnic, avšak u obou participantek vedla k nepravidelné práci a řešení minima pracovních úkonů. Ani u jedné nebyla zaznamenána motivace a zájem vykonávat profesi v době pandemie. Tento přístup mohl být zapříčiněn neadekvátním managementem pracovníků ve vedení.

Naopak na pracovištích, kde byly od počátku jasně stanoveny požadavky, docházelo u akademických pracovnic ke kontinuální práci a snaze vyhovět těmto požadavkům. Nutno podotknout, že požadavky na práci byly stanovovány v případě AV ČR především ve vztahu

k výzkumným činnostem. A v případě vykonávání pedagogické činnosti na VVŠ, se požadavky vztahovaly hlavně k realizaci výuky.

*„Řekněme, že dokud bylo vyhlášené, že kdo může, tak ať zůstane na home office [vyhlášení ze strany vlády], tak náš šéf zdůraznil, že očekává, že všichni budou chodit do práce, protože mu nepříjde, kdo má mít jaký home office [rozdělování home office dle pracovníků].“ (Gabriela, STEM, Excelentní)*

*„Z ústavu byl spíš tlak, aby se pracovalo, pokud to jde. Nechtěli, aby odcházely maminky na ošetřovačku, jak se říkalo. Takže aspoň nějak pracovat a muselo se skloubit tady toto.“ (Karolína, STEM, Neexcelentní)*

Leadership, tedy vedení oddělení či katedry vedoucím pracovníkem, se ukázal jako zásadní pro fungování jak jednotlivých pracovníků, tak i samotného oddělení/katedry v době pandemie.

*„Samozřejmě je tam stanovena pracovní doba, odkdy tam člověk musí být nebo tak, ale je to prostě volnější. Ale pak samozřejmě záleží na tom vedoucím, protože vím, že třeba kamarádka, co byla na jiném oddělení, tak tam ji opravdu kontrolovali, vždycky z toho měla vítr, že je to takový nepříjemný, že tam musí být od osmi do čtyř.“ (Beata, STEM, Neexcelentní)*

#### **4.3.3. Pracovní náplň**

Pracovní náplň akademických pracovníků lze rozdělit na dvě hlavní oblasti: výzkumné granty a výuku. Tyto aktivity rámovaly akademickou práci v době pandemie a odvíjel se od nich způsob jejího vykonávání. Do výzkumu byly zapojeny akademičky, jejichž pracovní náplní je výzkumná činnost v AV ČR a na VVŠ a zároveň výuka v případě působení na VVŠ. Celkem devět akademických pracovníků působilo v době pandemie na pozici vyučujících. Pro akademičky působící v AV ČR představovaly hlavní pracovní náplň výzkumné granty. Na VVŠ záleželo na pracovní pozici dané akademičky. V některých případech působily akademické pracovníčky na VVŠ pouze jako výzkumnice participující na výzkumných grantech. U akademiček, jež byly zároveň vyučující, se účast na výzkumných

grantech různila. Avšak pouze ve dvou případech se stalo to, že by akademické pracovnice nebyly na žádném výzkumném grantu v době pandemie.

Z hlediska požadavků na pracovníky, a to jak v době pandemie, tak i obecně ve vztahu plnění pracovní činnosti a hodnocení akademické práce, byly striktnější podmínky a současně i náročnější požadavky zaznamenány v AV ČR. Akademické pracovnice často zmiňovaly atestační řízení, jež v ústavech AV ČR probíhá. Jedná se o hodnocení akademické práce daných pracovníků za určité časové období, od kterého se odvíjí setrvání v instituci a karierní růst. V případě akademických pracovnic působících na VVŠ bylo pouze v jednom případě zmíněno hodnocení akademické práce. Naopak u pracovnic v AV ČR představovalo významnou součást práce v instituci. V případě AV ČR byla zaznamenána větší časová flexibilita. Akademické pracovnice měly časovou volnost a mohly si práci přizpůsobit dle svých možností. Naopak u akademiček působících na VVŠ byly jasně stanovené časy, kdy akademičky musely být k dispozici z důvodu výuky, která se váže ke konkrétní době.

### **Výzkumné granty**

Výzkumné aktivity v době pandemie byly významně zasaženy. Znemožnění určitých pracovních úkonů ovlivnilo i plnění výzkumných grantů, v jejichž rámci jsou výzkumy realizovány. Z důvodu množství opatření byly zasaženy obě vědní oblasti. Akademické pracovnice musely častokrát svou práci přizpůsobit neočekávaným podmínkám, primárně na jaře 2020, dále pak od podzimu 2020 do léta 2021 a následně i částečně na podzim 2021. Vědní oblasti STEM a SSH jsou specifické, a to především ve vztahu ke svým výzkumným aktivitám. V oblasti STEM se v době pandemie ukázalo zásadní využití laboratoří. Naopak pro SSH byl hlavní vstup do terénu mezi zkoumané jedince a prostředí.

*„Testovalo se na chemii a pandemií se to zpozdilo, protože oni tam ty experimenty nemohli provádět.“ (Daniela, STEM, Neexcelentní)*

*„Třeba rozhovory, konání rozhovorů bylo poznamenalo, jak to poznamenalo teď ten náš rozhovor, že vlastně jsem se scházela s těmi lidmi online. Navíc ještě to bylo třeba v souvislosti s tím, že to je výzkum v zahraničí.“ (Eva, SSH, Neexcelentní)*

Byl zaznamenán výrazný rozdíl napříč katedrami na VVŠ v apelu na podávání grantových žádostí, což pramenilo ze zvyklostí daného pracoviště (většinou fakult). Tento přístup se následně přenášel na katedry samotné, do značné míry tak ovlivňoval přístup pracovníků ke grantovým projektům, specificky k jejich žádání a vnímání role účelového financování.

*„Třeba na druhém pracovišti, tak tam je taková kultura, že každý člověk je každý rok aspoň ve dvou grantech. Jednou navrhované jako hlavní řešitel a jednou jako normální účastník, což znamená, že já jsem ta čísla nikdy neviděla, ale představuju si, že může být třeba dvacet GAČRů, co oni tam píšou každý rok. To u nás tak není (...) i to souvisí s tím rodinným prostředím nebo s tím akcentováním smyslu, a tak vlastně, to u nás byla spíš kultura, udělejme to pro radost, když to vyjde, tak vyjde, když ne, tak ne, což ale vedlo k tomu, že vlastně se na to trochu přestalo myslet.“ (Miroslava, SSH, Excelentní)*

Pandemie zasáhla i aspirace akademiček v žádání o nové výzkumné granty, které jsou spojeny s dlouhými administrativními procedurami, jež vyžadují značný časový prostor. Participantky níže pojednávají o svém neúspěchu v žádání o výzkumné granty. Jejich podávání v době pandemie, kdy byly časové dispozice již z hlediska rodičovství výrazně omezeny, bylo značně ztížené.

*„Já jsem si podávala GAČR Junior Star (...), bylo to, že jsem si původně chtěla podat Standard, a i ten Junior Star, ale vlastně kvůli tomu, že jsem jen tak tak stihla ten Junior Star, tak už nebylo ani pomyšlení to předělávat na ten Standard, takže tohle mě ovlivnilo, že možná na tom standardu bych to dostala. Ale to samozřejmě nikdy nezjistím. Měla jsem v plánu oba, ale bohužel jsem stihla jen ten jeden. A zároveň ten grant nebyl podle mě tak dokončený, jak bych chtěla, protože počas toho procesu jsem to asi už třikrát vzdala, ale potom jsem se k tomu zase vrátila. Takže kdyby nebyla ta pandemie, tak si myslím, že by to dopadlo, že bych byla v lepší formě a odevzdala bych to. Ale vlastně budu to zkoušet zase. Takže snad to bude lepší.“ (Gabriela, STEM, Excelentní)*



*„Už jsem se právě chtěla osamostatňovat, aby si člověk byl schopnej žádat o granty samostatně, to asi díky covidu nevyšlo.“ (Karolína, STEM, Neexcelentní)*

Jak uvádí participantka Karolína výše, znesnadnění v podávání žádostí o vlastní výzkumné granty v době pandemie může ovlivnit i budoucí karierní směřování akademiček. Gabriela i Karolína se řadí dle svých profesních cílů mezi akademičky zaměřené na úspěch ve vědě, tudíž nezískání vlastních grantů pro ně může představovat profesní komplikace i v době po skončení pandemie.

Grantové agentury umožňovaly z důvodu pandemie COVID-19 prodloužení řešení projektů. Jak se však ukazuje, s možnou dobou prodloužení se pojilo i množství administrativních úkonů. Myšlenka byrokratického řízení tak mohla představovat překážku, proč možnosti prodloužení nevyužít vzhledem k nedostatku času, se kterým se akademičky potýkaly.

*„A tam vlastně je to všechno hodně složité. Jako papírování, protože to musíte přes milion lidí, a ještě s tou evropskou komisí. Takže já jsem měla nahlášený návrat do práce po mateřské, tak to bylo uprostřed lockdownu. Ale představa, že musím všechno zase řešit a prodlužovat, tak to... Tak jsme to nechali prostě běžet s tím, že asi jsem přišla o část smysluplného času pro řešení grantu tím, že jsem byla doma s dětmi. Na druhou stranu jako asi ten grant jsem splnila.“ (Gabriela, STEM, Excelentní)*

Výzkumné rozhovory poukázaly na obdobné zasažení výzkumu v oblasti STEM i SSH, to nicméně pramenilo z odlišných důvodů v závislosti na povaze výzkumu. Výrazným zásahem do výzkumné práce bylo také omezení zahraniční spolupráce, jež se ukázala jako důležitá pro obě vědní oblasti.

## **Výuka**

V případě VVŠ byl zaznamenán největší zásah pandemií v oblasti výuky a jejím nutném přesunu do online prostředí. Vzhledem k pravidelnému konání přednášek a cvičení bylo nutné reagovat bezprostředně. Akademické pracovnice se musely vypořádat s digitálním přesunem, který nebyl před obdobím pandemie častokrát vůbec využíván. S online výukou se pojila i nutnost pozměnit stávající výukové metody a zařadit ty, jež jsou

pro online výuku adekvátní. V závislosti na daných předmětech bylo třeba vypracovat nové materiály pro studenty. Výuka vyžadovala časovou pravidelnost. Nicméně vzhledem k přesunutí do online prostředí s sebou nesla i pozitivní aspekty ve vztahu k péči o potomky.

*„Nevím, jak bych to popsala, ale my jsme přešli na distanční výuku a vlastně mi to hrozně pomohlo, protože jsem s prckem nemusela nikam jezdit, nemusela jsem řešit nějaké složité hlídání, a ještě třeba v době, kdy i dětský koutek byl zavřenej.“ (Markéta, SSH, Neexcelentní)*

Online výuka vyžadovala změnu do té doby osvědčených výukových metod. Zasaženy byly především předměty typu seminářů a cvičení, jež jsou charakteristické svým praktickým přesahem a aktivní participací studentů. Vyučující byli nuceni proměnit své výukové styly a metody tak, aby je bylo možné adekvátně využít i v online prostředí. Tato změna vyžadovala značné časové úsilí, které akademické pracovnice vyhodnotily jako značně náročné.

*„Museli jsme zařídit, aby ta výuka byla plnohodnotná, obzvlášť v kurzech typu seminář nebo cvičení, kde ta interakce prostě je potřeba. Takže jsme začali hledat takové ty doplňkové věci, jako jsou brakeout rooms a různé další možnosti (...) tak, aby se to dalo udělat v online prostoru, a spíš jsme se zabývali tím, jak tu výuku udělat, aby byla opravdu záživná, plnohodnotná a umožňovala i tu interakci. Což zase bylo z hlediska té přípravy hrozně náročný.“ (Madeleine, SSH, Neexcelentní)*

*„Já učím extrémně praktické věci, to znamená, že většinu těch věcí mám připravených v krabicích. Vytáhnu je, rozdám je mezi studenty, ukazujeme si je, povídáme si o nich, snažíme se najít ty souvislosti, a teď najednou tohle nebylo. A musela jsem přes obrazovku říkat to, co oni si měli ohmatat a vyzkoušet. Všechno jsem musela vysvětlit jinak. Takže tohle byla asi největší výzva, vlastně restrukturalizovat všechny ty předměty. Postavit vše úplně jinak a pokusit se to vysvětlit, co nejlépe to šlo.“ (Kamila, STEM, Neexcelentní)*

Negativní aspekty online výuky byly spojeny především se studenty, konkrétně s jejich účastí na výuce, osvojováním předávaných znalostí a také kontaktem s nimi.

Akademické pracovnice významně prožívaly dopad pandemie na studenty a na jejich studijní průběh. Ztráta osobního kontaktu se studenty na akademické půdě představovala v případě akademiček vykonávajících pedagogickou činnost nejnáročnější aspekt pandemické situace v souvislosti s akademickou prací. Uspokojení z výuky spojené s předáváním znalostí a diskuzí se studenty online prostor negativně ovlivnilo, což se odrazilo i v hodnocení studentů. Došlo ke shodě, že studenti si z online výuky odnášejí méně informací a zároveň nejsou tolik aktivní jako při prezenční výuce. Pozorování neúspěchu studentů mělo vliv i na uspokojení z odvedené práce u akademických pracovnic.

*„Jako bála jsem se toho, protože vím, že ten můj styl výuky hodně počítá s těma vztahama. A když ty lidi nemůžeš vidět pořádně, tak to se dělá blbě. (...) Jako neměla jsem úplně špatnej pocit. Jako těžko z toho mohly být stoprocentní zážitky, jako by to měli offline, ale, že třeba takových těch 80 % z toho mít mohli, když chtěli. Že jsem v sobě neměla výčitky svědomí, že odcházej nepoznamenaný tím, co se tam jako probíralo.“* (Klára, SSH, Excelentní)

*„Na můj vkus velmi pasivní [aktivita studentů], protože já většinou s těmi studenty se snažím být velmi kontaktní.“* (Kamila, STEM, Neexcelentní)

Výuka byla zasažená obdobně v oblastech STEM a SSH. Akademičky vyučující v obou oblastech se potýkaly se značnými problémy v přesunu výuky do online prostředí a stejně tak i hledáním nových způsobů a metod, jak studentům poskytnout plnohodnotnou výuku jako v předpandemickém období.

#### **4.3.4. Vztahy na pracovišti**

Interpersonální vztahy na pracovišti představují významnou součást akademické práce. Ta se často odehrává ve skupinách či v nezbytné spolupráci s kolegy. Spolupráce je významná především ve vztahu k výzkumným grantům, jež jsou řešeny kolektivně. Omezením kontaktu v době pandemie utrpěly primárně akademické pracovnice aktivně působící na výzkumných grantech. Naopak akademičky vykonávající v době pandemie především pedagogickou činnost pociťovaly změny v komunikaci daleko méně výrazněji.

*„My tak normálně, když učíme, tak každé učí nějaký jiný den, a když učíš, tak se s kolegama stejně nepotkáš.“ (Klára, SSH, Excelentní)*

Pracovní prostředí, jež jsou zaměřená na kolegiální, přátelské, podporu a pochopení, představovala pro akademické pracovnice v době pandemie značnou oporu. Krizová situace vedla v případě několika akademických pracovnic k utužení vztahů mezi kolegy. Sdílení osobních problémů, se kterými se akademičtí pracovníci potýkaly v době pandemie se svými kolegy a kolegyněmi, mělo pozitivní dopad na zvládnutí pandemické situace. Současně se jako významná ukázala taktéž kolegiální pomoc, a to jak v souvislosti s prací, tak i ve vztahu k rodičovským povinnostem.

*„A je to možné jako i tím, že jsme tady takové malé pracoviště, taková velká rodina, tak se nějak podporujeme.“ (Amalie, STEM, Excelentní)*

*„Spíš v některých případech mám pocit, že to snad ty vztahy i trošičku utužilo v tom, že jsme to teda zvládli.“ (Marie, STEM, Excelentní)*

*„My jsme tady s kolegyněmi součástí Ženy matky ve vědě, teda Vědma, vědkyně matka. (...) s kolegyněmi skrze i tu naši iniciativu jsme se obrátily tenkrát na Grantovou agenturu České republiky, aby ovlivnila to, že jsou zavřené školy, a posunula termín podávání grantových projektů. Takže to byla vlastně taky naše iniciativa, kdy jsme jim poslali výzvu.“ (Amalie, STEM, Excelentní)*

Komunikace v době pandemie se ve většině případů přenesla do digitálního prostředí. Dříve typická každodenní osobní setkání na pracovišti byla vystřídána online komunikačními platformami. Došlo ke zvýšení komunikace v hlasové a textové podobě. Celková komunikace se však přesunem do online prostředí utlumila a někdy i zpomalila. Z důvodu absence osobní komunikace mohlo dojít k nepochopení mezi kolegy, které by za normálních okolností pravděpodobně nenastalo.

*„Samozřejmě v tu chvíli, kdy se člověk domlouvá na finiši nějakého článku nebo prostě když řeší ty konkrétní problémy a není třeba úplně sžítý s tím Skypem, tak obzvlášť s některými lidmi prostě vidím, že to nefunguje. Ale není to, že bychom si šli na nervy, ale prostě s některými lidmi se mluví líp u kafe.“ (Marie, STEM, Excelentní)*

*„Neřekla bych, že je komunikace horší, ale spíš je často nepochopitelná. Nemyslím si, že přímo na mé osobě, ale na úrovni, jak se bavíme s kolegy. Myslím si, že přibylo takových zbytečně konfliktních situací, které pramení hlavně z toho, že lidi spolu nekomunikují osobně. (...) Určitě to mělo vliv a určitě spolu mluvíme méně. To souhlasím. Většina schůzek samozřejmě probíhala online, takže jsme se bavili, ale není to to stejné, jako když sedíte vedle v místnosti a hned si vyřikáte spoustu věcí a vyřešíte spoustu věcí.“ (Kamila, STEM, Neexcelentní)*

*„Jedině z důvodu, že třeba někteří kolegové, které jsem pro to [práci] potřebovala, třeba nějakou informaci, tak ti tam prostě nebyli, takže jako v rámci spolupráce určitě bylo nějaký zpomalení, ale jinak asi ne.“ (Anna, STEM, Excelentní)*

Absence osobního kontaktu se ukázala jako problematická pro navazování nových spoluprací nejen s kolegy z oddělení/katedry, ale i napříč pracovištěm a dalšími institucemi. Jak výzkumné rozhovory ukázaly, vědecké spolupráce se často navazují neformálním stykem mezi akademiky.

*„No, když se s někým bavíte na kávě a vznikne z toho spolupráce, anebo prostě já potřebuji tamtu chemikálii a náhodou my ji máme a prostě takovéto věci zatím jako neprobíhaly, protože jsme se nevidali, kromě nějakých těch nejn nutnějších kontaktů.“ (Gabriela, STEM, Excelentní)*

Vztahy na pracovišti byly pandemií COVID-19 jednoznačně ovlivněny. Úzká spolupráce s kolegy, jež vyžadovala komunikaci na každodenní bázi, byla zmiňována primárně akademičkami z oblasti STEM. Zde byl zřejmý důraz na vzájemnou spolupráci. Naopak v případě akademických pracovníků působících v oblasti SSH byl v rozhovorech přisuzován značně nižší důraz spolupráci s kolegy. Toto zjištění může opět vyplývat z rozdílných výzkumných aktivit a jejich povahy.

#### **4.4.5. Digitalizace akademické práce**

Digitální komunikace se v době pandemie COVID-19 stala v mnoha případech jediným možným způsobem interakce s kolegy či studenty. To, jaký měla zásah do intrapersonálních vztahů na pracovišti, uvádím v předchozí podkapitole. V této části se

zaměřím konkrétně na vliv digitálních technologií na samotnou akademickou práci, její uspořádání a proměny, jaké se v ní z důvodu pandemie COVID-19 odehrály. Digitalizace a s ní spojené nástrahy byly charakteristické hlavně pro první vlnu pandemie, kdy se vyžadoval bezprostřední transfer do online prostředí. S postupem pandemie se obtíže s přesunem do digitálního prostředí snižovaly, avšak i tak značně ovlivnily adaptaci na novou situaci a její zvládnání u akademických pracovních.

*„Čelili jsme ze začátku výzvam, jak to technicky zprovoznit.“ (Madeleine, SSH, Neexcelentní)*

Před zásahem pandemií COVID-19 byla pracoviště adaptována na digitální technologie různým způsobem. S tím se pojila i schopnost pracovníků s těmito technologiemi zacházet a pracovat s nimi. Na pracovištích, kde bylo zvykem využívání digitálních technologií, nebyl s přesunem do online prostředí v době pandemie žádný větší problém. V případech, kdy digitální technologie využívány nebyly, ani k tomu příslušná pracoviště neměla dostatek materiálního vybavení, byla adaptace značně náročnější a vyžadovala větší úsilí ze strany akademických pracovníků. Primárně na VVŠ se vyžadovalo bezprostřední využití digitálních technologií pro účely výuky. Z tohoto důvodu došlo ke zvýšení nároků na akademické pracovnice vykonávající pedagogickou činnost. V případě akademických pracovních vykonávajících pouze výzkumnou činnost nebyl v přesunu na digitální technologie zaznamenán žádný problém vzhledem k využívání technologií pro práci stejným způsobem v předpandemickém i pandemickém období. Došlo pouze ke zvýšení frekvence jejich využívání, a to především ve vztahu k přesunu veškeré komunikace do online prostředí.

*„Ten letní semestr toho roku 2020 byl hodně takový provizorní, že vlastně se zrušila výuka. (...) No ale potom, vlastně od toho dalšího semestru, od podzimu, si myslím, že už jsme se zaběhli. Nebo respektive jsme se adaptovali na tu situaci s covidem. (...) Víceméně se veškeré aktivity převedly do toho online prostoru a už vlastně to docela dobře fungovalo.“ (Pavčina, SSH, Neexcelentní)*

*„Ty začátky byly enormně náročné na to, že nikdo z nás v podstatě nedokázal vysílat online. Udělat takové to setkání na Google Meet, co dneska jsme zvyklí jedním*

*kliknutím zvládnout a spojit se kdykoliv s kýmkoliv. (...) No a potom, jak říkám, no tak naše fakulta obecně spíš, co do vybavení bych řekla, že není nijak zásadně jako bohatá.“ (Madeleine, SSH, Neexcelentní)*

Přesun pracovní činnosti do online prostředí znásobil pracovní schůzky, které by v předpandemické době nebyly v dané podobě realizovatelné a zároveň očekávané. S pobytem v domácím prostředí na home office se začala předpokládat permanentní dostupnost akademických pracovníků, a to nejen ve vztahu k online schůzkám, ale i k nepřetržité komunikaci v textové podobě. Vyšší frekvence schůzek souvisela i s předpokladem, že se všichni pracovníci nacházejí v domácím prostředí, což bylo charakteristické pro nejstriktnější pandemická období.

*„Přijde mi, že už je i víc schůzek jo, je to až moc. Člověk předtím měl v tom dni se sejít s dvěma lidma. To prostě nějak udělá, že teď někam musel přejet... Takhle je to, že já vás vypnu a kliknu na dalšího. Pak jsou i situace, kdy mám dvě schůzky zároveň na dvou počítačích. A taky se mi zdá, že se ty online schůzky daleko víc protahují než v reálu. Se mi stalo, že i o dvě hodiny se schůzka protáhla.“ (Sofie, SSH, Excelentní)*

*„Ze začátku to byla hromada školení, jak zacházet s Microsoft Teams, jak nevím, co prostě všechno, jak vést online výuku a tak, následně, když jsme se vlastně s těmihle s těmi nástroji naučili docela dobře zacházet. Pak to přišlo do takového obrovitánského náporu, kdy najednou všichni měli pocit, že vlastně není problém udělat online schůzku. Takže opravdu ke všemu jsme se pořád scházeli a vypadalo to tak, že prostě buď jsme učili, anebo jsme třeba během dne měli osm, deset online schůzí, jednu za druhou. Prostě protože se to tam naskládalo a nebyl problém k tomu vytvořit tu online místnost, což jsou věci, které v reálu by se prostě nestaly.“ (Madeleine, SSH, Neexcelentní)*

Ke snadnější adaptaci na digitální technologie přispěla samotná pracoviště, a to především dvěma způsoby. Jednalo se o různé přednášky a workshopy o práci v digitalizované a o tom, jak používat online komunikační platformy. Tato intervence ze strany institucí měla akademikům pomoci k rychlejší orientaci a adaptaci na online prostředí. Dále šlo o nakoupení technického vybavení – především pro online přenos výuky.

*„Mohli jsme absolvovat různá školení. Prostě z hlediska těch informačních technologií a tak dále. Třeba pro některé starší kolegy to byl problém, protože třeba se v tom úplně běžně třeba nepohybovali. Takže dnes už taky si to všichni osvojili, běžně pracují v zoomech, teamsech a tak dále. No, takže ta podpora ze strany fakulty určitě byla, ze strany přímo teda pracoviště také.“ (Pavčina, SSH, Neexcelentní)*

Digitalizace akademické práce v době pandemie poukázala na nerovnosti mezi jednotlivými akademickými pracovišti. Nejvýznamnější problém zaznamenaly akademičky z SSH působící na VVŠ, kde technologie nebyly častokrát v předpandemickém období využívány. Tento fakt může souviset i se specifiky daných oborů, jejichž výuka nevyžaduje za normálních okolností zásadnější využití digitálních technologií, což se ukázalo i ve výzkumných rozhovorech. Na rozdíl od oblasti STEM byly v souvislosti s výukou akademické pracovnice zvyklé využívat elektronických prostředků i dříve. *„Tak to jsme ve výuce využívali i dřív. Takže po technické stránce jsem to nepocítila.“ (Daniela, STEM, Neexcelentní)*



## 5. Diskuze

Cílem práce bylo zjistit, jak akademické pracovnice – matky, zvládaly pandemii COVID-19 ve vztahu k osobnímu a profesnímu životu, s ohledem na oborová a institucionální specifika, společně s plněním kritérií akademické excelence. Nyní představím hlavní zjištění mého výzkumu, které zasadím do kontextu dosavadních vědeckých poznatků, o kterých pojednávám v teoretické části práce.

Akademické pracovnice – matky se vypořádávaly se situací, jež vznikla z důvodu pandemie COVID-19 různými způsoby v závislosti na třech stěžejních dimenzích: osobnostní dimenze, rodinná dimenze a profesní dimenze. Osobnost a osobnostní charakteristiky akademických pracovnic se ukázaly jako významné při zvládání pandemie COVID-19. Naopak dosahování kritérií akademické excelence, společně s vědní oblastí, se ukázaly jako nevýznamné pro zvládání pandemické situace. Byly nalezeny celkem tři stěžejní faktory pro vypořádávání se s pandemií v závislosti na osobnosti akademiček: přístup a adaptace na pandemickou situaci, postoj k pracovní činnosti a její uspořádání, a schopnost práce s časem. V souvislosti s nalezenými faktory, bylo u akademických pracovnic identifikováno celkem 16 copingových strategií z čehož bylo 11 adaptivních a 3 maladaptivní. Z celkem 16 participantek bylo zaznamenáno využívání adaptivních copingových strategií u třinácti a pouze u třech byly identifikovány maladaptivní copingové strategie. Z tohoto počtu byly dvě participantky z řad excelentních akademiček a jedna z řad neexcelentních. Část strategií se shodovala s copingovými strategiemi, jež identifikovala Frey a kolektiv (2021) v době pandemie COVID-19. Jednalo se konkrétně o přijetí dané situace, snahu vykonávat koníčky i v náročné době, plánování, hledání pozitiv a péči o sebe, jež jsou řazeny mezi adaptivní copingové strategie. Následně maladaptivními copingovými strategiemi, jež byly nalezeny jsou mentální neangažovanost, vyjadřování negativních pocitů a sebeobviňování. Navíc, byly identifikovány i nové adaptivní copingové strategie vztahující se k vyrovnávání s pandemií, specificky u akademiček – matek. Těmito strategiemi jsou porovnávání své situace s jedinci či skupinami, které pandemii zasáhla výrazněji, následně se jedná o přehodnocení pracovních priorit, schopnost zaměřit se na nová výzkumná témata, změnu pracovního režimu, pomyslné navrácení do předpandemického období a vykonávání pracovních činností v předstihu. Většina copingových strategií, jež

jsem identifikovala nově, se vztahovala jen k pracovní činnosti, nikoli k činnostem mimopracovním, což plyne ze zaměření výzkumných otázek primárně na profesní sféru. Nově identifikované strategie tak mohou sloužit jako doporučení pro vykonávání práce v nepříznivých krizových situacích, a to nejenom v akademické sféře.

Nucený pobyt v domácím prostředí měl jednoznačně negativní dopad na pracovní produktivitu akademiček, a to primárně z důvodu zvýšených pečovatelských povinností. Můj výzkum je tak v souladu s výsledky zahraničních výzkumů, které poukazují na vyšší dopad pandemie na ženy působící v akademické sféře než na muže, především z důvodu nerovnoměrného rozdělení rolí v rodině, které jsou podmíněny stereotypním vnímáním, kdy je primární pečovatelkou žena (Oleschuk, 2020; Parlak et al., 2021; Kasymova et al., 2021; Bender et al., 2022). Stěžejní faktor vyplývající z rodinného prostředí, jež ovlivnil zvládnutí pandemie u akademických pracovnic – matek, představovala role partnera, specificky jeho participace na péči o potomky a další rodinné záležitosti, které vycházejí z uspořádání dané rodiny. Zajímavé bylo zjištění, že pouze v několika málo případech, se akademické pracovnice považovaly za primární pečovatelky v rodině. V takovém případě akademičky upořádávaly svou práci v době pandemie z důvodů péče o potomky. Avšak i v případě většiny, která o sobě nehovořila jako o primárních pečovatelkách, došlo ve výsledku k útlumu akademického výkonu z důvodu zvýšené pečovatelské zátěže. I v případě, kdy se s partnerem snažili mezi sebe péči rovnoměrně rozložit, se jednalo o zvýšenou zátěž vzhledem k nestandardním podmínkám. Zároveň ne vždy partnerova profese byla natolik flexibilní, aby rovnoměrné rozdělení umožňovala. Nicméně na základě výzkumných zjištění, lze předpokládat, že ženy, které jsou schopny se udržet v akademické sféře, mají s partnerem rozdělenou participaci na péči v rodině, což podporuje zjištění Marty Vohlídalové (2021), kdy akademičky, jež ve vědě prospívají a naplňují kritéria akademické excelence, mají podporu ze strany partnerů (Vohlídalová, 2021). Ve většině rozhovorů nebyl akademičkami tematizován plat, a to jak jejich, tak ani partnerův. Akademické pracovnice pojednávaly především o časoprostorovém rozdělení péče bez ohledu na výši platu. Stereotypní označení muže, jakožto živitele rodiny, se u akademických pracovnic neobjevovalo. Jako stěžejní se však ukázaly jiné faktory, jako je časová flexibilita profese, možnost práce z domova a pracovní stabilita, respektive absence vlivu pandemie na udržení si pracovního místa. Akademická práce se v tomto směru ukázala jako velmi flexibilní a

stabilní, oproti mnoha jiným typům prací vykonávanou partnery, což pak často vedlo k tomu, že se akademičky časově přizpůsobovaly potřebám partnerovi profesí. Akademičky totiž ani v jednom případě neprojevily strach ze ztráty pracovního místa v době pandemie COVID-19. Toto srovnání se jeví zajímavé vzhledem k tomu, že o akademické práci se často hovoří jako o silně prekarizované. Zde se však ukazuje, že jde o specifický typ prekarity. Jedná se o prekariatu ve vztahu k budování profesní kariéry, tedy prekariatu z dlouhodobého hlediska (Cidlinská et al., 2018). Z krátkodobého pohledu se však jedná o stabilní zaměstnání, jenž se neprolíná se standardním trhem práce a je v krátkodobém horizontu imunní vůči jeho nečekaným výkyvům. Část z akademiček byla financována primárně grantovými projekty, tedy účelovým financováním. Granty, které byly v době pandemie ve svém průběhu, zajistily akademičkám jistotu místa po dobu jejich realizace. Akademičky zaměstnané na VVŠ, byly financovány primárně z institucionálních prostředků, tedy z prostředků, které v krátkodobém výhledu nebyly taktéž ohroženy. Současně mohla absence obav o zaměstnání vycházet i z etablovanosti akademiček na svých pracovištích, kde působily většinou již několik let, minimálně čtyři roky. Celkem devět participantek mělo pracovní smlouvu na dobu určitou a sedm na dobu neurčitou. Všechny smlouvy na dobu neurčitou byly u akademických pracovníků působících na VVŠ. V případě AV ČR, měly všechny akademičky smlouvu na dobu určitou. Ani v jednom případě se nejednalo o akademické pracovníce v úplných začátcích akademické dráhy, tedy bezprostředně po dokončení doktorského studia a ve fázi hledání uplatnění v akademické sféře. Tato kategorie je považována za nejkritičtější, vzhledem k prekarizaci akademické práce (Cidlinská et al., 2018). Zároveň, jak ukázalo výzkumné šetření Kowal a kolektivu (2020), nejvíce ohroženou skupinou akademických pracovníků, byly v době pandemie právě začínající akademičky a současně i matky. Upřednostnění profesí partnera v době pandemie tak nemusí vyplývat pouze z genderového rozdělení rolí, ale i ze stability pracovního místa, a tedy i finančního příjmu, jež je pro rodiny s dětmi významný, navíc v období pandemie, kdy došlo k obecnému zvýšení rizika finančních ztrát.

Výzkumné rozhovory ukázaly, že matky pečující v době pandemie o potomky ve školním věku, byly vystaveny vyšším nárokům na pečovatelské povinnosti, spojené primárně s online výukou než u potomků v předškolním věku. Matky s předškolními dětmi se sice potýkaly se zvýšenými nároky v oblasti péče, nicméně výuka školních dětí spojená

s jasným časovým režimem a nutnou přítomností rodičů při výuce, se v případě potomků mladšího školního věku ukázala jako nejproblematictější ve vztahu ke skloubení péče a pracovní činnosti. Největší nápor na péči byl následně zaznamenán u matek, jež pečovaly o obě skupiny dětí, tedy o děti v předškolním i školním věku. Mé zjištění je tak v rozporu s dalšími výzkumnými šetřeními, jež pojednávají o nejvýraznějším zasažení akademické práce u žen s potomky do šesti let, a to jak z obecného hlediska, tak i v době pandemie (Wolfinger et al., 2009; Krukowski et al., 2021). Toto odlišné zjištění může mít svůj původ v nastavení podmínek pro rodiče v dané zemi. V případě České republiky se zde ukazuje možný vliv českého školství, které tradičně klade vysoké nároky na zapojení rodičů, společně s neadekvátní institucionální podporou pro děti do tří let (Kalitová, 2022). České matky mohou být tudíž zvyklé pobývat s dětmi doma do vyššího věku. Toto hledisko se může promítat do vnímání nároků na péči u předškolních dětí v době pandemie. Naopak v zahraničí, kde může být za normálních okolností výraznější institucionální podpora pro rodiče s malými dětmi, mohly být u zahraničních akademiček v době pandemie nároky na péči vnímány jako značně vyšší.

Pro schopnost akademiček pokračovat kontinuálně ve své práci, se jevily jako zásadní bytové podmínky. U rodin žijících ve stísněných bytových podmínkách, které nejsou přizpůsobeny práci z domova, nebylo možné v době pandemie vykonávat pracovní činnost. Z tohoto důvodu došlo ke konfliktu mezi osobním a pracovním životem, kdy hranice mezi těmito dvěma stěžejními životními oblastmi vymizely a došlo tak k jejich spojení, na což poukazuje i studie Scotta Schiemana a kolektivu (2021). Anna CohenMiller a Zhanna Izenkova (2022) pojednávají explicitně o rozmazaných hranicích rodinného a profesního života, vzhledem k přesunu veškerých činností do domácího prostředí, které nemusí být ani zdaleka přizpůsobeno, jak pro účely práce, tak i vzdělávání (CohenMiller & Izenkova, 2022). Komplikace práce z domácího prostředí byly navíc spojeny i s neadekvátním technickým vybavením v domácnosti, které nebylo bráno ze strany zaměstnavatele vždy v potaz. Akademické pracovnice projevovaly svou nespokojenost s používáním domácího vybavení pro pracovní činnost, na rozdíl například od britských akademiků na VŠ, kteří byli s přístupem institucí ve vztahu k adekvátnímu vybavení pro práci z domova spokojeni (Dinu et al., 2021). Nespokojenost českých akademiček tak může být spojena s financováním

tuzemských akademických institucí a od toho se odvíjejícího materiálního vybavení, které může přispívat ke snížení pracovního výkonu v krizových situacích.

Jedním z hlavních faktorů pro vypořádání se s pandemií ve vztahu k pracovnímu prostředí, se ukázal být nadřízený vedoucí pracovník daného oddělení či katedry. Přístup nadřízených v době pandemie k rodičům na pracovišti, se zakládal na třech aspektech: důvěra, nadřízený v obdobné situaci a rodiče na pracovišti. Jak bylo z výzkumných rozhovorů zřejmé, vstřícné jednání ze strany nadřízeného v souvislosti s prací z domova a péčí o potomky, nebylo genderově podmíněno. V případě rodičů na pracovišti, byly změny v pracovních podmínkách reflektovány jak ve vztahu k akademičkám – matkám, tak akademikům – otcům. Zároveň i nadřízení pracovníci, jež byli všichni muži, byli často v roli otců, nacházejících se v obdobné situaci, což přispívalo k jejímu pochopení. Role nadřízeného se ukázala jako významná i při pracovních očekáváních a plnění pracovních povinností v době pandemie. Zde lze vidět důraz na leadership, který představuje jednu z premis NPM, vycházející z neoliberalistického pojetí vědy (Schimank, 2005). Od přístupu vedoucího pracovníka v době pandemie se odvíjelo fungování a prosperita daného oddělení/katedry a zároveň i jednotlivých pracovníků. Ukázalo se, že přímí nadřízení hráli klíčovou roli v době pandemie ve vztahu k nastavení týmu, na rozdíl od role daného pracoviště a jeho vedení. Nejen přímý nadřízený, ale i vztahy na pracovišti obecně, představovaly v době pandemie důležitý faktor, a to jak na profesní úrovni pro vykonávání práce, tak i na osobnostní úrovni, jakožto psychická podpora. Uvedené informace podporují zjištění Kateřiny Zábrodské a kolektivu (2016) o tom, že akademická práce v České republice, je v souvislosti s neoliberalistickými proměnami spojena s vysokou mírou autonomie a silnou sociální komunitou na pracovišti (Zábrodská et al., 2016).

Dalším specifickým faktorem pro zvládnutí pandemie byl typ pracovní agendy, kdy akademické pracovnice vykonávající v době pandemie pedagogickou činnost, byly vystaveny větším výzvám a změnám ve vztahu k výuce, na rozdíl od akademiček vykonávajících pouze výzkumnou činnost. U akademických pracovníků působících na VVŠ, byly zaznamenány vyšší nároky na práci, především v oblasti adaptace na digitální technologie. Současně i práce na VŠŠ v době pandemie byla považována za daleko méně časově flexibilní v porovnání s prací v AV ČR. Akademičky působící na VVŠ se podílejí ve

značné většině případů na výuce i výzkumných grantech. Oproti tomu akademická práce v AV ČR se zaměřuje pouze na výzkumnou činnost. V případě VVŠ byl zaznamenán největší zásah pandemie v přesunu výuky do online prostředí. Vzhledem k pravidelnému konání přednášek, bylo nutné reagovat bezprostředně. S online výukou se pojila i nutnost pozměnit výukové metody a zařadit ty, jež jsou pro online výuku adekvátní. Zároveň bylo v závislosti na daných předmětech nutné vypracovat nové materiály pro studenty. Toto zjištění se shoduje s výsledky výzkumu Cyrilla Walterse a kolektivu (2022), jenž poukazuje na dramatický nárůst administrativních úkonů spojených s učitelstvím v době pandemie. Dle výzkumu Cidlinské a kolektivu (2018) vyplývá, že ze strukturálního hlediska se při hodnocení akademického výkonu na VVŠ na výuku tolik nehledí a více se sledují výzkumné výsledky, tedy hlavně publikace, což může vést i k upozaďování času věnovaného pedagogické činnosti, vůči času věnovanému výzkumné činnosti mezi akademiky (Cidlinská et al., 2018). Nicméně výzkumné rozhovory naznačují, že výuka byla v době pandemie COVID-19 zdůrazněna a nabrala tak na důležitosti z důvodu nutnosti množství změn, jež ji provázely. Z výpovědí bylo zřejmé upřednostňování výuky, jež v době pandemie vyžadovala vyšší nároky na pracovní aktivitu. Uvedené zjištění se shoduje s globálním výzkumným šetřením Ewy Ziembra kolektivu (2022), jenž potvrzuje, že výuka se stala v období pandemie hlavní náplní akademické práce, z důvodu jejího nečekaného přesunu do digitalizovaného prostředí, což zvýšilo i nároky na pedagogickou činnost, na rozdíl od předpandemického období, kdy převažovalo zaměření na výzkum (Ziembra et al., 2022).

Zajímavým zjištěním bylo, že akademická práce ve vědních oblastech STEM a SSH, se zdála být v době pandemie COVID-19 zasažena obdobně ve vztahu k realizaci výzkumných aktivit, a tedy i ke zvládnutí pandemie akademičkami. Toto zjištění nepotvrzuje tvrzení, že v době pandemie COVID-19 byly zasaženy výrazněji obory spadající pod STEM, především z důvodu omezení využívání materiálního vybavení (Myers et al., 2020). Vědní oblasti STEM a SSH se vyznačují svými specifiky v provádění výzkumných aktivit. Pro STEM je typické využití laboratoří či dalších specializovaných pracovišť. Naopak pro SSH je charakteristický vstup do terénu, jenž častokrát zahrnuje sociální kontakty se zkoumanými jedinci v daném prostředí. Výzkumné rozhovory, jež jsou pro výzkumnou práci v sociálních a humanitních vědách stěžejní, bylo možné přesunout do online prostředí, avšak jen omezeně, jelikož ne všechny cílové skupiny to umožňují. V případě terénního výzkumu

zahrnujícího vstup do zkoumaného prostředí a aktivní participaci v něm, nebylo možné tyto aktivity vykonávat. Například výzkumy ve školním prostředí, zdravotnických zařízeních, či specifických komunitách byly v době pandemie naprosto znemožněny. Podobně i výzkumy odehrávající se v zahraničí byly z důvodu uzavření hranic pozastaveny. Mezinárodní spolupráce se ukázala jako důležitá pro obě vědní oblasti. V případě STEM to byl především odběr vzorků ze zahraničních pracovišť a využívání zahraničních laboratoří. U SSH se jednalo o narušení mezinárodních výzkumných aktivit spočívajících například ve výzkumu prostředí či sociálních skupin. Výzkumnou činnost v oblasti SSH, taktéž zkomplikoval omezený přístup do knihoven a archívů. Nelze tedy říci, že jedna z těchto oblastí byla ve vztahu k plnění výzkumných aktivit zasažena v době pandemie výrazněji.

Ve výzkumných rozhovorech nebyl zaznamenán rozdíl ve vypořádávání se s pandemií a přístupem k ní u excelentních a neexcelentních akademických pracovníků. Excellence se neukázala jako faktor, který by podporoval menší útlum v akademické činnosti během pandemie. Akademické pracovnice, které kritérii akademické excellence nedosahují, věnovaly své profesi obdobné úsilí, zájem a čas, jako kolegyně, jež lze mezi excelentní akademičky zařadit. Zásadní rozdíl ve vztahu k zvládnutí pandemie se ukázal mezi tím, zda měly, či neměly i pedagogické povinnosti. Přitom je to právě výuka, která bývá z hlediska systémů hodnocení vědecké práce nedocněna a nebývá zahrnuta mezi kritéria excellence (Linková, 2009). Vzhledem k tomu, že pedagogická činnost není v České republice považována za excelentní, lze předpokládat, že kritérii excellence budou dosahovat akademičky věnující se primárně výzkumu, který je pro plnění kritérii zásadní. Nicméně v případě akademických pracovníků účastnících se výzkumu, bylo celkem šest z osmi excelentních participantek zaměstnáno na VVŠ.

Provedený výzkum tedy nenaznačuje, že splňování podmínek akademické excellence by zároveň podporovalo specifické zvládnutí pandemické situace, tedy efektivnější zvládnutí mezi excelentními akademičkami oproti těm, které kritéria excellence nesplňují, jak bychom mohli předpokládat na základě zvýšené participace na výzkumných projektech či publikační činnosti viz kapitola 2.1.2. Zároveň výzkum nepotvrdil očekávání, že bude pandemie dopadat hůře na akademickou činnost akademiček z oblasti STEM než z oblasti SSH vzhledem k nižší závislosti výzkumu v oblasti SSH na materiálním vybavení, jež může být

nedostupné v domácím prostředí v době lockdownu. Výzkum současně poukázal na zvýšenou náročnost práce na VVŠ v době pandemie COVID-19 z důvodu proměn v pedagogické činnosti v online prostředí.



## 6. Závěr

Diplomová práce ukázala, že zvládnutí pandemie COVID-19 u akademických pracovníků – matek je podmíněno množstvím faktorů různého původu. Dle mého zjištění se jedná primárně o osobnost akademických pracovníků, rodinné a profesní prostředí, společně s typem instituce působnosti, respektive typem pracovní agendy. Navzdory odlišnému charakteru výzkumné činnosti ve vědních oblastech STEM a SSH, byly obě oblasti, a především jejich výzkumné aktivity zasaženy obdobně. Dosahování kritérií akademické excelence se překvapivě pro zvládnutí pandemie COVID-19 ukázalo jako nepodstatné. V době pandemie COVID-19 však nevyšly napovrch pouze nerovnosti spojené s ženami a muži v akademické sféře, ale i nerovnosti ve vztahu k akademickým pracovníkům a pracovníkům s dětmi a bez dětí. Zvýšené požadavky na péči v době pandemie zvýšily nerovnosti mezi rodiči a bezdětnými akademickými pracovníky v souvislosti s naplňováním kritérií akademické excelence v době pandemie COVID-19, což může být výraznější u žen, vzhledem k jejich vyššímu zasažení pandemií z důvodu pečovatelských povinností. Role zátěže způsobená péčí o potomky, společně s obecnými podmínkami pro práci v akademické sféře ukazuje, že dosahování excelentních úspěchů nemusí být způsobeno jen individuálním potenciálem, ale i mnoha dalšími faktory. Tudíž, pokud chceme, aby do budoucna více žen splňovalo kritéria akademické excelence, je nutné, aby jim k tomu byly vytvořeny adekvátní podmínky.

Práce se snažila představit nový způsob nahlížení na zasažení akademických pracovníků – matek pandemií COVID-19, ve vztahu ke stávajícím výzkumům na dané téma. Tyto výzkumy přisuzují příčinu nerovnoměrného zasažení pandemií v akademické práci, primárně genderu, tedy genderovému rozdělení rolí v domácnosti, jež plynou z genderových stereotypů. Nevyvracím, že gender nehrál ve schopnosti zvládnout pandemii roli. Tradiční rodinné nastavení, kde je žena hlavní pečovatelkou, bylo ve výzkumných rozhovorech zaznamenáno, avšak ukázalo se, že se nejedná o stěžejní a zároveň i jedinou příčinu snížení pracovního výkonu, specificky akademické produktivity u žen– matek v době pandemie. Lze říci, že zasažení akademické práce v době pandemie u akademiček – matek, je způsobeno množstvím multidimenzionálních faktorů, jejichž původ lze hledat například v přístupu k akademické profesi, osobnostních charakteristikách, nastavení rolí v rodině,

bytových podmínkách, leadershipu, vztazích na pracovišti, ale i třeba ve společenském nastavení ve vztahu ke genderovým rolím.

Téma akademické práce v době pandemie COVID-19 a i v postpandemickém období, představuje obsáhlý prostor pro zkoumání. Možnosti pro další zkoumání akademické práce a jejich proměn, lze nalézt v první řadě ve vztahu k tématu mé práce, ve zkoumání akademiků – otců a jejich práce v pandemickém období, společně se zkoumáním dlouhodobého dopadu pandemie na akademické pracovníky/pracovnice a jejich dráhy v budoucích letech. Současně i rozdíl v zasažení akademické práce u bezdětných akademických pracovníků a pracovnic, či těch, jež mají starší nebo dospělé potomky v porovnání s těmi, kteří pečují o malé děti. Dále se může jednat o oblast akademických plánů a jejich narušení a změny v postpandemickém období.

## 7. Summary

The diploma thesis showed that coping with the COVID-19 pandemic among academic mothers is conditioned by several factors of various origins. According to my findings, it is primarily about the personality of academics, family, and work environment, together with the type of institution (public universities, Czech Academy of Science), specifically the type of work agenda. Despite the different nature of research activity in the scientific fields of STEM and SSH, both fields were similarly affected. Achieving criteria of academic excellence surprisingly proved to be irrelevant to coping with the COVID-19 pandemic. However, in the time of the COVID-19 pandemic, not only inequalities related to women and men in the academic sphere have come to the fore, but also inequalities in relation to academic workers with and without children. Increased caregiving demands during the pandemic have increased inequalities between parents and childless academics in meeting the criteria for academic excellence during the COVID-19 pandemic, which may be more pronounced for women, given the higher impact of the pandemic due to caregiving responsibilities. The role of the burden caused by caring for offspring, together with the general conditions for work in the academic sphere, shows that achieving excellent results does not have to be caused only by individual potential, but also by many other factors. Therefore, if we want more women to meet the criteria of academic excellence in the future, it is necessary to create adequate conditions for this.

The thesis tried to present a new way of looking at the impact of academic mothers by the COVID-19 pandemic, in relation to existing research on the topic. These research attributes the cause of the unequal impact of the pandemic in academic work, primarily to gender, i.e., to the gender division of roles in the household, which result from gender stereotypes. I am not denying that gender did not play a role in the ability to cope with the pandemic. The traditional family setting, where the woman is the main caregiver, was found in the research interviews, but it was shown that this is not the only cause of limited work performance, specifically academic productivity for mothers during the pandemic. It can be said that the impact of academic work during the pandemic on academic mothers is caused by several multidimensional factors, the origin of which can be found, for example, in the approach to the academic profession, personality characteristics, setting of roles in the

family, living conditions, leadership, relationships at the workplace, but also perhaps in the social setting in relation to gender roles.

The topic of academic work during the COVID-19 pandemic and in the post-pandemic period represents a comprehensive area for research. Possibilities for further investigation of academic work and its changes can be found primarily in relation to the topic of my thesis, in the examination of academic fathers and their work in the pandemic period, together with the examination of the long-term impact of the pandemic on academic workers and their careers in future years. At the same time, there is also a difference in the impact of academic work among childless academic workers, or those who have older and adult offspring, compared to those who care for young children. It can also be the area of academic plans and their disruption and changes in the post-pandemic period.

## 8. Použitá literatura

Ackers, L. (2004). Managing relationships in peripatetic careers: Scientific mobility in the European Union. *Women's Studies International Forum*, 27(3), 189–201.

Basu, A. (2006). Using ISI's' Highly Cited Researchers' to obtain a country level indicator of citation excellence. *Scientometrics*, 68(3), 361-375.

Becher, T., & Trowler, P. (2001). *Academic tribes and territories*. McGraw-Hill Education (UK).

Bender, S., Brown, K. S., Hensley Kasitz, D. L., & Vega, O. (2022). Academic women and their children: Parenting during COVID-19 and the impact on scholarly productivity. *Family Relations*, 71(1), 46-67.

Benschop, Y., & Brouns, M. (2003). Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 194-212.

Blee, K.M., & Taylor, V. (2002). Semi-Structured Interviewing in Social Movement Research. In: Klandermans, B. and Staggenborg, S., (Eds.), *Methods of Social Movement Research* (pp. 92-117). University of Minnesota Press, Minneapolis.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.

Braun, V., Clarke, V., Hayfeld, N., & Terry, G. (2019). Answers to frequently asked questions about thematic analysis. *Thematic Analysis—A Reflexive Approach*. Dostupné z: <https://cdn.auckland.ac.nz/assets/psych/about/our-research/documents/Answers%20to%20frequently%20asked%20questions%20about%20thematic%20analysis%20April%202019.pdf>

Breuning, M., Fattore, C., Ramos, J., & Scalera, J. (2021). The great equalizer? Gender, parenting, and scholarly productivity during the global pandemic. *PS: Political Science & Politics*, 54(3), 427-431.

Brown, S. P., Westbrook, R. A., & Challagalla, G. (2005). Good cope, bad cope: adaptive and maladaptive coping strategies following a critical negative work event. *Journal of applied psychology*, 90(4), 792.

Budimir, S., Probst, T., & Pieh, C. (2021). Coping strategies and mental health during COVID-19 lockdown. *Journal of Mental Health*, 30(2), 156-163.

Cannizzo, F. (2018). Tactical evaluations: Everyday neoliberalism in academia. *Journal of Sociology*, 54(1), 77-91.

Cidlinská, K. (2019). How not to scare off women: different needs of female early-stage researchers in STEM and SSH fields and the implications for support measures. *Higher Education*, 78(2), 365-388.

Cidlinská, K. (2020). Kdo a proč odchází z vědy? Vývoj profesní identity začínajících vědců a vědkyň a jeho oborová a genderová specifika [Disertační práce, Univerzita Karlova]. Digitální repozitář Univerzity Karlovy. <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/118319>

Cidlinská, K., Fárová, N., Maříková, H., & Szenassy, E. (2018). Akademici a akademičky 2018: zpráva z kvalitativní studie veřejných akademických a výzkumných pracovišť. *Prague: Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences*.

Cidlinska, K., Nyklova, B., Machovcova, K., Mudrak, J., & Zabrodska, K. (2022). “Why I don’t want to be an academic anymore?” When academic identity contributes to academic career attrition. *Higher Education*, 1-16.

Clarke, V., Braun, V., & Hayfield, N. (2015). Thematic analysis. *Qualitative psychology: A practical guide to research methods*, 222(2015), 248.

CohenMiller, A., & Izenkova, Z. (2022). Motherhood in Academia during the COVID-19 Pandemic: An International Online Photovoice Study Addressing Issues of Equity and Inclusion in Higher Education. *Innovative Higher Education*, 1-23.

Corbin, J., & Strauss, A. (2014). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Sage publications.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005). Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research* (pp. 1–32). Sage Publications Ltd.

DiCicco-Bloom, B., & Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical education*, 40(4), 314-321.

Dinu, L. M., Dommett, E. J., Baykoca, A., Mehta, K. J., Everett, S., Foster, J. L., & Byrom, N. C. (2021). A case study investigating mental wellbeing of university academics during the COVID-19 pandemic. *Education Sciences*, 11(11), 702.

Dvořáčková, J., Pabian, P., Smith, S., Stöckelová, T., Šima, K., & Virtová, T. (2014). *Politika a každodennost na českých vysokých školách: etnografické pohledy na vzdělávání a výzkum*. Sociologické nakladatelství (SLON).

Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: pitfalls and promise. *Annual review of psychology*, 55, 745–774.

Foucault, M. (1991). 'Governmentality', trans. Rosi Braidotti and revised by Colin Gordon, in Graham Burchell, Colin Gordon and Peter Miller (eds.), *The Foucault Effect: Studies in Governmentality*, pp. 87–104. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Foucault, M., & Hurley, R. (1980). *The history of sexuality. 1. vol., Introduction*. Vintage Books.

Foucault, M., Senellart, M., & Davidson, A. I. (2007). *Security, territory, population: lectures at the Collège de France, 1977-1978*. Palgrave Macmillan.

Frey, M. K., Chapman-Davis, E., Glynn, S. M., Lin, J., Ellis, A. E., Tomita, S., ... & Blank, S. V. (2021). Adapting and avoiding coping strategies for women with ovarian cancer during the COVID-19 pandemic. *Gynecologic oncology*, 160(2), 492-498.

GA ČR (2021). *STANDARDNÍ PROJEKTY – 2022: Zadávací dokumentace veřejné soutěže ve výzkumu, experimentálním vývoji a inovacích na podporu grantových projektů základního výzkumu*. <https://gacr.cz/zadavaci-dokumentace/>

GA ČR (2022). *STANDARDNÍ PROJEKTY – 2023: Zadávací dokumentace veřejné soutěže ve výzkumu, experimentálním vývoji a inovacích na podporu grantových projektů základního výzkumu*. <https://gacr.cz/zadavaci-dokumentace/>

Gabster, B. P., van Daalen, K., Dhatt, R., & Barry, M. (2020). Challenges for the female academic during the COVID-19 pandemic. *The Lancet*, 395(10242), 1968-1970.

Garforth, L., & Kerr, A. (2010). Let's get organised: practicing and valuing scientific work inside and outside the laboratory. *Sociological Research Online*, 15(2), 174-188.

Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwarzman, S., Scott, P., & Trow, M. (1994). Evolution of knowledge production. In: Gibbons, M. et al., *The New Production of Knowledge: the Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*, (pp. 17-45). Sage Publications Ltd.

Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Mill Valley, CA: Sociology Press.

González Ramos, A. M., Fernández Palacín, F., & Muñoz Márquez, M. (2015). Do men and women perform academic work differently?. *Tertiary Education and Management*, 21(4), 263-276.

Guy, B., & Arthur, B. (2020). Academic motherhood during COVID-19: Navigating our dual roles as educators and mothers. *Gender, Work & Organization*, 27(5), 887-899.

Hásová, V., & Oliverius, V. (2020). *Postavení žen v české vědě: monitorovací zpráva za rok 2018: Národní kontaktní centrum-gender a věda*. Sociologický ústav AV ČR, vvi.

Hašková, H. (2011). Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání. *Gender rovné příležitosti výzkum*, 12(02), 40-52.

Hašková, H., Saxonberg, S., & Mudrák, J. (2012). *Péče o nejmenší: boření mýtů*. Sociologické nakladatelství SLON v koedici se Sociologickým ústavem AV ČR.

Hodgins, M., & Mannix-McNamara, P. (2021). The Neoliberal University in Ireland: Institutional Bullying by Another Name?. *Societies*, 11(2), 52.



- Holmwood, J. (2010). Sociology's misfortune: disciplines, interdisciplinarity and the impact of audit culture. *The British journal of sociology*, 61(4), 639-658.
- Holton, M. K., Barry, A. E., & Chaney, J. D. (2016). Employee stress management: An examination of adaptive and maladaptive coping strategies on employee health. *Work*, 53(2), 299-305.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons?. *Public administration*, 69(1), 3-19.
- Howitt, D., & Cramer, D. (2011). *Introduction to research methods in psychology*. Harlow, Essex: Pearson/Prentice Hall.
- Chandler, J., Barry, J., & Clark, H. (2002). Stressing academe: The wear and tear of the new public management. *Human relations*, 55(9), 1051-1069.
- Ivancheva, M., Lynch, K., & Keating, K. (2019). Precarity, gender and care in the neoliberal academy. *Gender, Work & Organization*, 26(4), 448-462.
- Javed, S., & Parveen, H. (2021). Adaptive coping strategies used by people during coronavirus. *Journal of Education and Health Promotion*, 10.
- Kalitová, K. (2022). (Ne)spravedlnost v péči o děti mladší tři let. *Gender a výzkum / Gender and Research*, 22(2), 71-86. <https://doi.org/10.13060/gav.2021.020>
- Kallio, H., Pietilä, A. M., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of advanced nursing*, 72(12), 2954-2965.
- Kasymova, S., Place, J. M. S., Billings, D. L., & Aldape, J. D. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on the productivity of academics who mother. *Gender, Work & Organization*, 28, 419-433.
- King, M. M., & Frederickson, M. E. (2021). The pandemic penalty: the gendered effects of COVID-19 on scientific productivity. *Socius*, 7, 1-24.

- Kirby, R., Shakespeare-Finch, J., & Palk, G. (2011). Adaptive and maladaptive coping strategies predict posttrauma outcomes in ambulance personnel. *Traumatology, 17*(4), 25-34.
- Kowal, M., Sorokowski, P., Sorokowska, A., Lebuda, I., Groyecka-Bernard, A., Białek, M., ... & Karwowski, M. (2020). Dread in academia—how COVID-19 affects science and scientists. *Anthropological Review, 83*(4), 387-394.
- Krukowski, R. A., Jagsi, R., & Cardel, M. I. (2021). Academic productivity differences by gender and child age in science, technology, engineering, mathematics, and medicine faculty during the COVID-19 pandemic. *Journal of Women's Health, 30*(3), 341-347.
- Kulikowski, K., Przytuła, S., & Sułkowski, Ł. (2021). The motivation of academics in remote teaching during the Covid-19 pandemic in polish universities—Opening the debate on a new equilibrium in e-learning. *Sustainability, 13*(5), 2752.
- Lamont, M. (2009). *How professors think*. Harvard University Press.
- Larner, W. (2000). Neo-liberalism: Policy, ideology, governmentality. *Studies in political economy, 63*(1), 5-25.
- Lazarus, R. S. (2006). Emotions and interpersonal relationships: Toward a person-centered conceptualization of emotions and coping. *Journal of personality, 74*(1), 9-46.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lazarus, R. S., & Lazarus, B. N. (1994). *Passion and reason: Making sense of our emotions*. Oxford University Press, USA.
- Lerchenmüller, C., Schmallenbach, L., Jena, A. B., & Lerchenmueller, M. J. (2021). Longitudinal analyses of gender differences in first authorship publications related to COVID-19. *BMJ open, 11*(4), e045176.
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research policy, 46*(4), 868-879.

Linková, M, Vohlídalová, M. (2017). Introduction. In: Vohlídalová, M, Linková, M (Eds.), *Gender and Neoliberalism in Czech Academia* (pp. 13–25). Sociologické nakladatelství (SLON).

Linková, M. (2009). Ne každý úspěch se počítá: Excellence a genderování vědecké dráhy v přírodních vědách. In: Stöckelová, T (Eds.), *Akademické poznávání, vykazování a podnikání. Etnografie měnící se české vědy* (pp. 72–99). Sociologické nakladatelství (SLON).

Linková, M. (2017a). The Czech Research Landscape: Shifts in Research Organization After 1989. In: Vohlídalová, M, Linková, M (Eds.), *Gender and Neoliberalism in Czech Academia* (pp. 69–92). Sociologické nakladatelství (SLON).

Linková, M. (2017b). Excellence and Its Others: Gendered Notions of What it Takes to Succeed in Science. In: Vohlídalová, M, Linková, M (Eds.), *Gender and Neoliberalism in Czech Academia* (pp. 159–197). Sociologické nakladatelství (SLON).

Linková, M., & Červinková, A. (2013). 'Vlastní laboratoř': akademické trajektorie a gender v současných biovědách. *Gender, rovné příležitosti a výzkum*, 14(1), 15-26.

Linková, M., & Stöckelová, T. (2012). Public accountability and the politicization of science: The peculiar journey of Czech research assessment. *Science and Public Policy*, 39(5), 618-629.

Linková, M., & Vohlídalová, M. (2017). Introduction. In: Vohlídalová, M, Linková, M (Eds.), *Gender and Neoliberalism in Czech Academia* (pp. 13-25). Sociologické nakladatelství (SLON).

Linková, M., Cidlinská, K., Fárová, N., Tenglerová, H., & Vohlídalová, M. (2018). *Academics 2018: Proposals for Measures to Support Equality in Research and Higher Education*. Sociologický ústav AV ČR, vvi.

Linková, M., Cidlinská, K., Tenglerová, H., Vohlídalová, M., & Červinková, A. (2013). *Nejisté vyhlídky: Proměny vědecké profese z genderové perspektivy*. Sociologické nakladatelství (SLON).

- Longhurst, R. (2003). Semi-structured interviews and focus groups. *Key methods in geography*, 3(2), 143-156.
- Lorenzini, D. (2018). Governmentality, subjectivity, and the neoliberal form of life. *Journal for Cultural Research*, 22(2), 154-166.
- Madeira, A. F., Costa-Lopes, R., Dovidio, J. F., Freitas, G., & Mascarenhas, M. F. (2019). Primes and consequences: A systematic review of meritocracy in intergroup relations. *Frontiers in Psychology*, 2007.
- Minello, A., Martucci, S., & Manzo, L. K. (2021). The pandemic and the academic mothers: present hardships and future perspectives. *European Societies*, 23(sup1), S82-S94.
- Morley, L., & Crossouard, B. (2016). Gender in the neoliberalised global academy: the affective economy of women and leadership in South Asia. *British Journal of Sociology of Education*, 37(1), 149-168.
- MPSV. (2022). *Vybrané statistické údaje: Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví*. <https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>
- Mudrák, J., Zábrodská, K., & Machovcová, K. (2020). A self-determined profession? Perceived work conditions and the satisfaction paradox among Czech academic faculty. *Sociologický Časopis*, 56(3), 387-418.
- Mumtaz, N., Saqulain, G., & Mumtaz, N. (2021). Online academics in Pakistan: COVID-19 and beyond. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 37(1), 283.
- Münch, R. (2016). *Political Sociology Online Publication: Academic Capitalism*; Oxford
- Myers, K. R., Tham, W. Y., Yin, Y., Cohodes, N., Thursby, J. G., Thursby, M. C., ... & Wang, D. (2020). Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists. *Nature human behaviour*, 4(9), 880-883.
- Noblet, A., Teo, S. T., McWilliams, J., & Rodwell, J. J. (2005). Which work characteristics predict employee outcomes for the public-sector employee? An examination of generic and

occupation-specific characteristics. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(8), 1415-1430.

Ogueji, I. A., Okoloba, M. M., & Demoko Ceccaldi, B. M. (2021). Coping strategies of individuals in the United Kingdom during the COVID-19 pandemic. *Current Psychology*, 1-7.

Oleschuk, M. (2020). Gender equity considerations for tenure and promotion during COVID-19. *Canadian review of sociology*, 57(3), 502–515.

Padilla, M. A., & Thompson, J. N. (2016). Burning out faculty at doctoral research universities. *Stress and Health*, 32(5), 551-558.

Parlak, S., Celebi Cakiroglu, O., & Oksuz Gul, F. (2021). Gender roles during COVID-19 pandemic: The experiences of Turkish female academics. *Gender, Work & Organization*, 28, 461-483.

Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(1), 2–21.

Pereira, M. D. M. (2021). Researching gender inequalities in academic labor during the COVID-19 pandemic: Avoiding common problems and asking different questions. *Gender, Work & Organization*, 28, 498-509.

Provazník, S., Filáček, A., Krízová-Frýdová, E., Loudin, J., & Machleidt, P. (1998). Transformation of science and research in the Czech Republic: The emerging research system and its role in the country's economic and cultural life. *Science and Public Policy*, 25(1), 23-35.

Rees, T. (2011). The gendered construction of scientific excellence. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2), 133-145.

Rhoades, G., & Slaughter, S. (1997). Academic capitalism, managed professionals, and supply-side higher education. *Social Text*, (51), 9-38.

- Ribarovska, A. K., Hutchinson, M. R., Pittman, Q. J., Pariente, C., & Spencer, S. J. (2021). Gender inequality in publishing during the COVID-19 pandemic. *Brain, behavior, and immunity*, *91*, 1-3.
- Rosa, R. (2022). The trouble with ‘work–life balance’ in neoliberal academia: A systematic and critical review. *Journal of Gender Studies*, *31*(1), 55-73.
- Rose, N., & Miller, P. (1992). Political power beyond the state: Problematics of government. *British journal of sociology*, *43*(2), 173-205.
- Roulston, K. (2001). Data analysis and ‘theorizing as ideology’. *Qualitative research*, *1*(3), 279-302.
- Shore, C., & Wright, S. (1999). Audit culture and anthropology: Neo-liberalism in British higher education. *Journal of the royal anthropological institute*, *5*(4), 557-575.
- Schieman, S., Badawy, P. J., A. Milkie, M., & Bierman, A. (2021). Work-life conflict during the COVID-19 pandemic. *Socius*, *7*.
- Schimank, U. (2005). ‘New public management’ and the academic profession: Reflections on the German situation. *Minerva*, *43*(4), 361-376.
- Slaughter, S., Slaughter, S. A., & Rhoades, G. (2004). *Academic capitalism and the new economy: Markets, state, and higher education*. JHU Press.
- Squazzoni, F., Bravo, G., Grimaldo, F., García-Costa, D., Farjam, M., & Mehmani, B. (2021). Gender gap in journal submissions and peer review during the first wave of the COVID-19 pandemic. A study on 2329 Elsevier journals. *PloS one*, *16*(10), e0257919.
- Staniscuaski, F., Kmetzsch, L., Soletti, R. C., Reichert, F., Zandonà, E., Ludwig, Z. M., ... & de Oliveira, L. (2021). Gender, race and parenthood impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: from survey to action. *Frontiers in psychology*, *12*, 663252.
- Stöckelová, T. (2009a). Politická a morální ekonomie vědy. In: Stöckelová, T. (Eds.), *Akademické poznávání, vykazování a podnikání. Etnografie měnící se české vědy* (pp. 37 – 71). Sociologické nakladatelství (SLON).

Stöckelová, T. (2009b). Závěrem: Napříč sociálněvědní a přírodovědnou institucí. In: Stöckelová, T. (Eds.), *Akademické poznávání, vykazování a podnikání. Etnografie měnící se české vědy* (pp. 133 – 152). Sociologické nakladatelství (SLON).

Stöckelová, T., Linková, M. (2009). Uvedení do výzkumu: Problematizace vědy a gender. In: Stöckelová, T. (Eds.), *Akademické poznávání, vykazování a podnikání. Etnografie měnící se české vědy* (pp. 12–36). Sociologické nakladatelství (SLON).

Suzuki, K., & Hur, H. (2021). Revisiting the old debate: citizens' perceptions of meritocracy in public and private organizations. *Public Management Review*, 8, 1-25.

Špondrová, P. (2014). *Právní aspekty postavení žen a mužů ve vysokoškolském prostředí a ve veřejných výzkumných institucích v České republice*. Sociologický ústav, AV ČR, v.v.i.

Taylor, S. E. (2006). *Health psychology* (6th ed.). McGraw-Hill Higher Education.

Taylor, S. E., & Stanton, A. L. (2007). Coping resources, coping processes, and mental health. *Annual review of clinical psychology*, 3(1), 377-401.

Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1998). *Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resource*. New York: Wiley.

Tenglerová, H. (2011). Politiky nečinnosti: genderová rovnost v české vědní politice. *Gender rovné příležitosti výzkum*, 12(01), 63-73.

Tenglerová, H., Šimandlová, K., Šebestová, E., Dvořáčková, J., & Linková, M. (Eds.). (2018). *Genderová rovnost ve vědě, výzkumu a vysokém školství: příklady praxe* (1 vyd.). Sociologický ústav AV ČR. [https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018\\_zahranicni\\_prikklady\\_praxe.pdf](https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_zahranicni_prikklady_praxe.pdf)

Thorsen, D. E., & Lie, A. (2006). What is neoliberalism. *Oslo, University of Oslo, Department of Political Science, Manuscript*, 1-21.

Tytherleigh, M. Y., Webb, C., Cooper, C. L., & Ricketts, C. (2005). Occupational stress in UK higher education institutions: A comparative study of all staff categories. *Higher education research & development*, 24(1), 41-61.

Úřad vlády (2017). *Metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací.*

<https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=799796>

Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507-524.

Vincent-Lamarre, P., Sugimoto, C. R., & Larivière, V. (2020). Monitoring women's scholarly production during the COVID-19 pandemic. *GitHub Repository*.

Vohlídalová, M. (2017). Academic couples, parenthood and women's research careers. *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 166-182.

Vohlídalová, M. (2018). *Akademici a akademičky 2018: zpráva z dotazníkového šetření akademických a vědeckých pracovníků a pracovníků ve veřejném sektoru*. Sociologický ústav AV ČR, vvi.

Vohlídalová, M. (2021). Early-career women academics: Between neoliberalism and gender conservatism. *Sociological Research Online*, 26(1), 27-43.

Vomáčka, A. (2021). *Postavení žen v české vědě: monitorovací zpráva za rok 2019: Národní kontaktní centrum-gender a věda*. Sociologický ústav AV ČR, vvi.

Wagner, K., Pennell, S. M., Eilert, M., & Lim, S. R. (2022). Academic mothers with disabilities: Navigating academia and parenthood during COVID-19. *Gender, Work & Organization*, 29(1), 342-352.

Walters, C., Mehl, G. G., Piraino, P., Jansen, J. D., & Kriger, S. (2022). The impact of the pandemic-enforced lockdown on the scholarly productivity of women academics in South Africa. *Research Policy*, 51(1), 104403.

Watts, J., & Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: A systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33-50.

Woitowich, N. C., Jain, S., Arora, V. M., & Joffe, H. (2021). COVID-19 threatens progress toward gender equity within academic medicine. *Academic Medicine*, 96(6), 813.



Wolffram, A. (2018). Excellence as a gender-biased concept and effects of the linking of excellence with gender equality. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 10(1), 88-107.

Wolfinger, N. H., Mason, M. A., & Goulden, M. (2009). Stay in the game: Gender, family formation and alternative trajectories in the academic life course. *Social Forces*, 87(3), 1591-1621.

Yildirim, T. M., & Eslen-Ziya, H. (2021). The differential impact of COVID-19 on the work conditions of women and men academics during the lockdown. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 243-249.

Zábrodská, K. (2011). Mobbing in higher education: an overview of international research. *Československá Psychologie*, 55(4), 332-344.

Zábrodská, K., Mudrak, J., Kveton, P., Blatný, M., Machovcova, K., & Solcova, I. (2016). Keeping marketisation at bay: The quality of academic worklife in Czech universities. *Sociologický Časopis*, 52(3), 347.

Zábrodská, K., Mudrák, J., Šolcová, I., Květon, P., Blatný, M., & Machovcová, K. (2018). Burnout among university faculty: The central role of work–family conflict. *Educational Psychology*, 38(6), 800-819.

Ziemba, E., Eisenhardt, M., Mullins, R., & Dettmer, S. (2022). Consumer engagement in business process innovation—ICT companies cases from Poland and UK. *Journal of Computer Information Systems*, 62(2), 302-315.

## 9. Teze Diplomové práce

### Projekt diplomové práce

Jméno a příjmení studujícího: Bc. Barbora Procházková

Studijní program: Sociologie

Předpokládaný název práce: Akademické dráhy žen-matek v období pandemie Covid-19

Klíčová slova: Akademické pracovnice, akademická dráha, akademické prostředí, věda, vědní politiky, rodičovství, pandemie Covid-19, genderové nerovnosti, akademická excelence, neoliberalismus

Vedoucí práce: Mgr. Kateřina Cidlinská, Ph.D.

Jméno vedoucího diplomového semináře, do kterého se chce studující hlásit (předběžně):  
doc. Jakub Grygar a doc. Martin Hájek

### Námět práce

Pandemie Covid-19 významně zasáhla chod vědeckých pracovišť a životy vědců a vědkyň, kdy nejvíce postiženou skupinu vědeckých pracovníků představují ženy (Myers et al., 2020, s. 880) vzhledem k jejich přetrvávající roli primárních pečovatelek ve společnosti (Křížková a Vohlídalová, 2015, s. 37; CVVM, 2020, s. 3). Zejména nutnost intenzivnější péče o potomky z důvodu uzavření předškolních a školních zařízení, společně s přesunem pracovní činnosti do ne vždy vyhovujícího domácího prostředí vzhledem k uzavření či omezení provozu vědeckých pracovišť, způsobili pokles v akademické produktivitě žen více než v akademické produktivitě mužů (King & Frederickson, 2021; Kowal et al., 2020). Tyto dopady jsou zmapovány především v poklesu počtu publikací, kde jsou prvoautorkami ženy, následně ve snížení množství podávaných žádostí o granty a v plnění povinností v již

řešených projektech (SCGES, 2021; Andersen et al., 2020; Alon et al., 2020; Cardel et al., 2020). Lze předpokládat, že tento pokles v produktivitě může negativně ovlivnit akademické dráhy žen do budoucna, vzhledem k významu daných oblastí akademické činnosti pro rozvoj akademických kariér, a ke skutečnosti, že akademičky-matky byly již před pandemií v akademickém prostředí znevýhodněny (Vohlídalová, 2021; NKC, 2018, s. 109; Linková a Tenglerová, 2008, s. 88), což se projevuje v jejich kratších a méně progresivních akademických drahách (NKČ, 2020).

Ve vědecké sféře se očekává lineární akademická dráha, která odráží standardní mužské pracovní biografie, jež probíhají kontinuálně a bez přerušení. Naopak pro ženy je typická přerušovaná akademická dráha z důvodu péče o potomky (Cidlinská et al., 2018, s. 109-110; Linková et al., 2013, s. 34). Takovéto profesní pauzy či zpomalení z důvodu péče o rodinu, mohou být jednou z příčin odchodu žen z vědy (Cidlinská, 2020; Vohlídalová, 2021). Navzdory tomu, že podíl žen kvalifikovaných pro vědeckou profesi, tzn. absolventek doktorského studia, se dlouhodobě zvyšuje, jejich podíl ve vědecké profesi v posledních 20 letech spíše stagnuje (NKČ, 2020). K největšímu odlivu žen přitom dochází hned z kraje akademické dráhy, zejména v postdoktorské fázi, což je zároveň fáze, v níž ženy začínají zakládat rodiny (Linková et al., 2018). Lze tedy říci, že rodičovství má více negativní dopad na akademické dráhy žen než na akademické dráhy mužů.

Kariérní růst ve vědě je podmíněn zejména publikační činností, vedením výzkumných grantů či absolvováním zahraničních stáží. Nepočítá se zde však s odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou, tedy určitou dobu, kdy je akademická dráha žen pozastavena, a to i v řádu několika let (Linková et al., 2013, s. 34; Cidlinská et al., 2018, s. 110). Znevýhodnění spojená s rodičovstvím představují pro akademické pracovnice překážku ke splnění kritérií tzv. vědecké excelence, která jsou podmínkou kariérního růstu ve vědě (Vohlídalová 2013, 2017, 2020). Mezi kritéria vědecké excelence patří například prvoautorství publikací v impaktovaných mezinárodních časopisech, vysoká citovanost publikací (tzv. Hirshův index, H-index), absolvování dlouhodobých zahraničních stáží či získání výzkumných projektů, jako je například GA ČR (GA ČR, 2021). Za další kritéria vědecké excelence by mohla být taktéž považována ocenění AV ČR (Prémie Otty Wichterleho, Prémie Lumina quaeruntur) a různá mezinárodní stipendia typu Fulbright Scholarship či Marie Curie Fellowship. Vědkyním-matkám se uvedená kritéria plní obtížněji, než vědcům-otcům z důvodu

pečovatelských povinností. S tím souvisí i skutečnost, že ženy daleko méně častěji, než muži dosahují nejvyšších akademických pozic včetně rozhodovacích (Linková et al., 2013, s. 38-39). Na jasné souvislosti mezi kariérním růstem akademiček a rodičovstvím poukazují studie zabývající se problémy ve sladění rodinného a akademického života (Mason & Gulden, 2004; Vohlídalová, 2017, 2021). Studie Marty Vohlídalové (2020) ukazuje, že vědkyně splňující kritéria excelence jsou ty, jejichž akademické dráhy se výrazně podobají typicky mužským drahám. Jedná se buďto o bezdětné ženy, či o matky, které mají enormní podporu v péči o potomky ze strany partnera nebo jiných blízkých osob. Taktéž se může jednat o ženy, které se rozhodly rozvíjet své kariéry v zahraničí, kde jsou podmínky pro vědeckou práci příznivější (Vohlídalová, 2021). Ženy-matky získávají v tomto případě typ podpory, který mívají charakteristicky muži-otcové ze strany svých partnerek. Lze se tedy domnívat, že excelentní vědkyně měly již před pandemií příznivější podmínky pro skloubení práce a rodiny než vědkyně, které kritéria excelence nesplňují. Současné studie uvádějí, že během pandemické situace, kdy byly děti z důvodu protipandemických opatření dlouhodobě doma, byla negativně ovlivněna hlavně pracovní činnost akademiček-matek, a to především díky nerovnoměrným pečovatelským povinnostem o rodinu a domácnost (King & Frederickson, 2021; Pereira, 2021; Kasymova et al., 2021; Myers et al., 2020).

V rámci českého prostředí, zatím neexistují žádné studie zkoumající fenomén pandemie Covid-19 ve vztahu k akademickým pracovníkům. K danému tématu jsou k dispozici pouze popularizační rozhovory z webového magazínu vysokých škol Universitas, který přinesl na téma zvládnutí pandemie a rodičovství několik rozhovorů s předními českými vědkyněmi. Vzniklé zahraniční studie na téma pandemie Covid-19 ve vztahu k práci akademiček a akademiků jsou zejména kvantitativního charakteru a zaměřují se primárně na akademickou produktivitu v době pandemie (Gabster et al., 2020, King & Frederickson, 2021; Pereira, 2021; Woitowich, 2021; Ribarovska, 2021; Lerchenmüller et al., 2021). Uvedené studie jsou založeny zejména na analýze prvoautorských publikací v globálním měřítku a jsou často vztahovány ke specifickým vědním oblastem. Další využívanou metodu sběru dat představují dotazníková šetření zaměřená na otázky týkající se především akademické práce v době pandemie, například ve vztahu, k již zmíněné produktivitě, schopnosti práce z domova či k obavám z dopadu pandemie na budoucí akademickou dráhu (Myers et al., 2020; Breuning et al., 2021; Kowal et al., 2021). Navzdory

tomu, že pandemie má prokazatelný vliv na akademickou práci žen i mužů, se vědci bez ohledu na pohlaví shodují, že akademické dráhy žen utrpí do budoucna daleko výrazněji, než akademické dráhy mužů (Kowal et al., 2021). Ženy se tak obávají daleko více negativního dopadu pandemie na své akademické dráhy než muži.

Doposud byl proveden minimální počet studií za pomoci využití kvalitativních metod, což je samo o sobě podnětem pro hlubší zkoumání problému, který by mohl přinést nová data a taktéž prohloubit již získané poznatky z kvantitativních studií. Mezi kvalitativní studie patří Alessandra Minello a kolektiv (2020), kde se autoři zaměřují především na pozitivní a negativní zkušenosti během pandemie, v souvislosti s prací a rodičovstvím, a na zdroje emocionální podpory u akademiček v USA a Itálii (Minello et al., 2020). Ve vztahu k podmínkám v turecké akademii se tématu věnují Simel Parlak a kolektiv (2021), zkoumající akademičky-matky na začátku akademické dráhy a jejich zkušenosti s prací a péčí o rodinu v době pandemie (Parlak et al., 2021). Samila Kasymova a kolektiv (2021), provedli oproti jiným smíšený výzkum, kde se v kvalitativní části věnují problémům spojeným s prací a výukou online, institucionální podporou či psychickým vyčerpáním akademiček (Kasymova et al., 2021). I přesto, že se jedná o užitečné studie, mají svá národní, sociální, ale i akademická specifika. Nelze je tedy plně vztahovat na situaci na našem území i vzhledem k rozdílnosti pandemických opatření a době jejich trvání v jednotlivých zemích. Stejně tak je nutné podotknout, že vzniklé studie se vztahují k rozdílným pandemickým obdobím, část z nich pochází pouze z první vlny pandemie, tudíž ze začátku roku 2020, což může být kvůli neustále probíhající pandemii vědecky limitující.

Vzhledem k primárně kvantitativnímu zaměření studií, nevíme, jak se akademičky-matky vypořádávaly s pandemií Covid-19 a jak ji zvládaly ve vztahu k osobnímu a profesnímu životu. Zmíněné studie zároveň nepokrývají české akademické prostředí, resp. české akademičky-matky. Lze přitom předpokládat, že vzhledem ke specifickým českého akademického prostředí, pro které je typická absence proaktivních personálních politik (Cidlinská et al., 2018) v kontextu života akademiček-matek, zejména v souvislosti se specifiky české rodinné a sociální politiky (Cidlinská et al., 2018, s. 108-113), se mohou změny v životech českých akademiček-matek v období pandemie Covid-19 lišit od těch zahraničních. Z tohoto důvodu jsem se rozhodla ve své diplomové práci věnovat zvládání pandemie u českých akademických pracovníků z kvalitativní perspektivy.

Konkrétně se chci ve své práci zaměřit na to, jak se české akademické pracovnice vypořádávaly s náhlou nepříznivou krizí ve formě pandemie Covid-19 v souvislosti se sladováním osobního a profesního života, v kontextu individuálních biografii akademiček. Specificky se jedná o zvládání pracovní činnosti a rodinných povinností vyplývajících z rodičovství a péče o rodinu jak v době před pandemií, tak v době pandemie Covid-19. Bude mě zajímat, jak pandemie působí na jejich akademickou práci, jak ovlivnila jejich pracovní plány, a to jak ty současné, tak i budoucí. V tomto rámci se dále zaměřím na proměny v rozvrhování akademické práce a strategie skloubení práce a rodiny. Zvýšenou pozornost budu věnovat specifikům vědních oblastí, vzhledem k tomu, že jednotlivé obory vytvářejí specifické podmínky pro rozvoj profesních drah akademiků a akademiček (Becher a Trowler, 2001; Cidlinská, 2020) a také vykazují odlišné zastoupení žen a mužů mezi akademiky (NKC, 2020). Jak ukazuje studie Myers a kolektivu (2020), dopad pandemie na akademickou produktivitu nebyl rozdílný pouze u žen a mužů, ale taktéž napříč vědními oblastmi a obory (Myers et al., 2020). Z tohoto důvodu se moje práce zaměří blíže na to, jak se akademičkám-matkám dařilo skloubit akademickou práci s rodičovstvím ve vědních oblastech spadajících pod STEM (Přírodní vědy, technologie, technika a matematika) a SSH (Socioekonomické a humanitní vědy).

Kromě oborových odlišností budu sledovat také aspekt vědecké excelence podle výše zmíněných kritérií, tedy zda pandemie Covid-19 zasáhla odlišným způsobem akademičky-matky, které splňují kritéria excelence, a ty, které je nespĺňují. Domnívám se, že kvalitativní metoda polostrukturovaného rozhovoru nám pomůže porozumět tomu, jak akademičky-matky vnímají pandemii Covid-19 ve vztahu ke své akademické profesi a zároveň nám umožní určitě, i když omezené srovnání se zahraničními studii. Na rozdíl od provedených studií, nám půjde ve výzkumu především o to, jak akademičky-matky zvládly pandemickou situaci po praktické stránce, v kontextu pracovního prostředí, kde působí, a jak právě toto dané prostředí ovlivňuje dopad pandemie na jejich akademickou práci.

Teoretická část práce představí prvotně transformaci vědy v éře neoliberalismu, specificky teorii akademického kapitalismu. Pozornost bude také věnována současnému nastavení české vědy, a to především v souvislosti s excelencí a rovnými příležitostmi ve vědě, společně s informacemi o zastoupení žen ve vědecké sféře na našem území. V neposlední řadě představím dosavadní mezinárodní poznatky o pandemii Covid-19 ve

vztahu k akademické práci žen. Empirická část práce bude pomocí polostrukturovaných rozhovorů primárně zjišťovat, jak akademičky-matky zvládají pandemii Covid-19 ve vztahu ke svým akademickým drahám. Akademičkami budou v rámci diplomové práce míněny akademické, vědecké a výzkumné pracovnice působící ve výzkumných ústavech AV ČR a ve vysokoškolských institucích, kde se mimo výzkumnou činnost věnují i činnosti pedagogické. Bude se jednat o matky vychovávající alespoň jednoho potomka do věku deseti let.

### **Předpokládané metody zpracování**

Práce představí kvalitativní výzkum, který bude proveden za pomoci hloubkových polostrukturovaných rozhovorů a jejich následné analýze. Předpokládaný počet participantek je kolem patnácti až dvaceti. Participantky budou vybrány proporcčně z vědních oblastí STEM a SSH.

### **Etické souvislosti zvažovaného projektu**

Před realizací samotného výzkumu bude v dostatečném předstihu participantkám zaslán informovaný souhlas s účastí na výzkumu, společně s pozvánkou k výzkumu a demografickým dotazníkem. Informovaný souhlas bude participantky informovat o cílech výzkumu, jeho průběhu, délce a taktéž o nahrávání rozhovoru na diktafon. V neposlední řadě bude souhlas obsahovat informace o ochraně poskytnutých informací, kdy veškeré získané informace budou vnímány jako přísně důvěrné a celá účast ve výzkumu bude zcela anonymní. Participantky budou po celou dobu výzkumu vedeny pod pseudonymy, stejně tak názvy jejich pracovišť a další identifikační údaje nebudou ve výzkumu uvedeny. Zaznamenána bude pouze vědecká oblast působnosti participantek a informace z demografického dotazníku (věk, dosažené vzdělání, počet dětí, rodinný stav apod.), které nemohou vést k identifikaci participantek. Hlasové nahrávky rozhovorů budou po jejich přepisu do tiskové podoby zcela smazány. Před rozhovorem budou participantky vyzvány, aby v rozhovoru nezmiňovaly název svého pracoviště či další informace, které by mohly pomoci participantky identifikovat. Pokud se i tak stane, budou zmíněny nějaké údaje, které by potenciálně mohli prozradit identitu participantek, nebudou tyto údaje přepsány do tiskové podoby. Informovaný souhlas o účasti bude následně v den konání výzkumného rozhovoru participantkám předložen i v tištěné formě, ve dvou vyhotoveních, které budou

podepsány oběma stranami – participantkou a výzkumníci. Každá strana si následně uchová jedno vyhotovení.

**Diplomová práce bude vypracována v rámci výzkumného grantu GA ČR 20-13732S Excelentní výzkum mezi jednotlivcem, institucí a diskurzem: Kolaborativní konstrukce výzkumné produktivity na výzkumných institucích. Projekt je realizován v rámci Psychologického ústavu AV ČR v období 2020-2022. Hlavní řešitelkou projektu je Mgr. Kateřina Záborská Ph.D., vedoucí diplomové práce Mgr. Kateřina Cidlinská Ph.D. je členkou výzkumného týmu.**

### **Orientační seznam literatury**

ALON, T.M., DOEPKE, M., OLMSTEAD-RUMSEY, J. and TERTILT, M., 2020. The impact of COVID-19 on gender equality (No. w26947). National Bureau of economic research.

BECHER, T., TROWLER, P. R. *Academic tribes and territories: intellectual enquiry and the cultures of disciplines*. Buckingham: Open University Press, 2001.

BREUNING, M., FATTORE, C., RAMOS, J. and SCALERA, J. (2021) “The Great Equalizer? Gender, Parenting, and Scholarly Productivity During the Global Pandemic,” *PS: Political Science & Politics*. Cambridge University Press, 54(3), pp. 427–431. doi: 10.1017/S1049096520002036.

CARDEL, M.I., DEAN, N. and MONTOYA-WILLIAMS, D., 2020. Preventing a secondary epidemic of lost early career scientists. Effects of COVID-19 pandemic on women with children. *Annals of the American Thoracic Society*, 17(11), pp.1366-1370.

CIDLINSKÁ, K., FÁROVÁ, N., MAŘÍKOVÁ, H. and SZENASSY, E., 2018. *Akademiici a akademičky 2017: zpráva z kvalitativní studie veřejných akademických a výzkumných pracovišť*. Prague: Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences.



GIBBONS, M., LIMOGES, C., NOWOTNY, H., SCHWARTZMAN, S., SCOTT, P. and TROW, M., 1994. The new production of knowledge: The dynamics of science and research in contemporary societies, Sage.

GUATIMOSIM, C., 2020. Reflections on motherhood and the impact of COVID 19 pandemic on women's scientific careers. *Journal of Neurochemistry*, 155(5), pp.469-470.

HANSEN, D.S., 2020. Identifying Barriers to Career Progression for Women in Science: Is COVID-19 Creating New Challenges?. *Trends in parasitology*, 36(10), pp.799-802.

HÁSOVÁ, Veronika a Vojtěch OLIVERIUS. Postavení žen v české vědě: Monitorovací zpráva za rok 2018 [online]. 1. Praha: Národní kontaktní centrum – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR, 2020 [cit. 2021-5-11]. ISBN 978-80-7330-362-4. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/05/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2018.pdf>

KRUKOWSKI, R.A., JAGSI, R. and CARDEL, M.I., 2021. Academic productivity differences by gender and child age in science, technology, engineering, mathematics, and medicine faculty during the COVID-19 pandemic. *Journal of Women's Health*, 30(3), pp.341-347.

KŘÍŽKOVÁ, Alena; VOHLÍDALOVÁ, Marta. Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí/Parents in the Labor Market: Between Work and Care. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 2009, 31-60.

LINKOVÁ, Marcela a Marta VOHLÍDALOVÁ. Gender and Neoliberalism in Czech Academia. 1. Praha: SLON, 2017. ISBN 9788073302870.

LINKOVÁ, Marcela, Kateřina CIDLINSKÁ, Hana TENGLEROVÁ, Marta VOHLÍDALOVÁ a Alice ČERVINKOVÁ. Nejisté vyhlídky: proměny vědecké profese z

genderové perspektivy. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2013. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-145-9.

LINKOVÁ, Marcela, Kateřina CIDLINSKÁ, Nina FÁROVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ, Hana TENGLEROVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ, 2018. Akademici a akademičky 2018: Návrhy opatření na podporu rovnosti ve výzkumném a vysokoškolském prostředí. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

LYOTARD, Jean-François. O postmodernismu: Postmoderno vysvětlované dětem. 1993. ISBN 8070070471.

MUDRÁK, J., ZÁBRODSKÁ, K. a MACHOVCOVÁ, K., 2019. Kumulace výhod nebo utváření práce? Organizační a psychologické podmínky rozvoje výzkumné excelence u výzkumníků na začátku kariéry. *Ceskoslovenska Psychologie*, 63(4), pp.445-465.

MYERS, K.R., THAM, W.Y., Yin, Y., COHODES, N., THURSBY, J.G., THURSBY, M.C., SCHIFFER, P., WALSH, J.T., LAKHANI, K.R. and WANG, D., 2020. Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists. *Nature human behaviour*, 4(9), pp.880-883.

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2021. Impact of COVID-19 on the Careers of Women in Academic Sciences, Engineering, and Medicine.

REZAEV, Andrey V. and Olga V. MALETZ, 2012. Higher Education Studies: Toward a New Scholarly Discipline. ALLEN, Walter R., Marguerite MARGUERITE BONOUS-HAMMARTH a Robert T. TERANISHI. *As the World Turns : Implications of Global Shifts in Higher Education for Theory, Research and Practice*. 1. Bingley, U.K.: Emerald Group Publishing Limited, s. 169-196.

SLAUGHTER, S. and LESLIE, L.L., 2001. Expanding and elaborating the concept of academic capitalism. *Organization*, 8(2), pp.154-161.

SLAUGHTER, S., SLAUGHTER, S.A. and RHOADES, G., 2004. Academic capitalism and the new economy: Markets, state, and higher education. JHU Press.

STANISCUASKI, F., KMETZSCH, L., ZANDONA, E., REICHERT, F., SOLETTI, R.C., LUDWIG, Z.M., LIMA, E.F., NEUMANN, A., SCHWARTZ, I.V., MELLO-CARPES, P.B. and TAMAJUSUKU, A.S., 2020. Gender, race and parenthood impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: from survey to action. bioRxiv.

STANISCUASKI, F., REICHERT, F., WERNECK, F.P., de OLIVEIRA, L., MELLO-CARPES, P.B., SOLETTI, R.C., ALMEIDA, C.I., ZANDONA, E., RICACHENEVSKY, F.K., NEUMANN, A. and SCHWARTZ, I.V.D., 2020. Impact of COVID-19 on academic mothers. *Science*, 368(6492), pp.724-724.

STOET, G. and GEARY, D.C., 2018. The gender-equality paradox in science, technology, engineering, and mathematics education. *Psychological science*, 29(4), pp.581-593.

VOHLÍDALOVÁ, M., 2018. Akademici a akademičky 2018: zpráva z dotazníkového šetření akademických a vědeckých pracovníků a pracovníků ve veřejném sektoru. (Academics 2018: a report from a questionnaire survey of junior and senior researchers in the public sector) Prague: SÚ AVČR. *Praha: Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences*.

VOHLÍDALOVÁ, M., 2021. Early-career women academics: between neoliberalism and gender conservatism. *Sociological Research Online*, 26(1), pp.27-43.

ZÁBRODSKÁ, K., MUDRÁK, J., KVĚTOŇ, P., BLATNÝ, M., MACHOVCOVÁ, K. and ŠOLCOVÁ, I., 2014. Work environment and well-being of academic faculty in Czech universities: A pilot study. *Studia paedagogica*, 19(4), pp.121-144.

ZÁBRODSKÁ, K., MUDRÁK, J., KVĚTOŇ, P., BLATNÝ, M., MACHOVCOVÁ, K. and ŠOLCOVÁ, I., 2016. Keeping marketisation at bay: The quality of academic work life in Czech universities. *Sociologicky Casopis*, 52(3), p.347.

ZÁBRODSKÁ, K., MUDRÁK, J., ŠOLCOVÁ, I., KVĚTOŇ, P., BLATNÝ, M. and MACHOVCOVÁ, K., 2018. Burnout among university faculty: The central role of work–family conflict. *Educational Psychology*, 38(6), pp.800-819.

ZIMAN, J., 2002. *Real science: What it is and what it means*. Cambridge University Press.

### **Použitá literatura v projektu**

ALON, T., DOEPKE, M., OLMSTEAD-RUMSEY, J. and TERTILT, M., 2020. The impact of COVID-19 on gender equality (No. w26947). National Bureau of economic research.

ANDERSEN, J.P., NIELSEN, M.W., SIMONE, N.L., LEWISS, R.E. and JAGSI, R., 2020. Meta-research: Is Covid-19 amplifying the authorship gender gap in the medical literature?.

BECHER, T., TROWLER, P. R. *Academic tribes and territories: intellectual enquiry and the cultures of disciplines*. Buckingham: Open University Press, 2001.

BREUNING, M., FATTORE, C., RAMOS, J. and SCALERA, J. (2021) “The Great Equalizer? Gender, Parenting, and Scholarly Productivity During the Global Pandemic,” *PS: Political Science & Politics*. Cambridge University Press, 54(3), pp. 427–431. doi: 10.1017/S1049096520002036.

CARDEL, M.I., DEAN, N. and MONTROYA-WILLIAMS, D., 2020. Preventing a secondary epidemic of lost early career scientists. Effects of COVID-19 pandemic on women with children. *Annals of the American Thoracic Society*, 17(11), pp.1366-1370.

CVVM. Naše společnost. Názory veřejnosti na roli muže a ženy v rodině - únor 2020. 2020. Dostupné z:

[https://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c2/a5181/f9/ov200331.pdf](https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5181/f9/ov200331.pdf)

CIDLINSKÁ, K., FÁROVÁ, N., MAŘÍKOVÁ, H. and SZENASSY, E., 2018. Akademici a akademičky 2017: zpráva z kvalitativní studie veřejných akademických a výzkumných pracovišť. Prague: Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences.

CIDLINSKÁ, K., 2020. Kdo a proč odchází z vědy? Vývoj profesní identity začínajících vědců a vědkyň a jeho oborová a genderová specifika.

DERYUGINA, T., SHURCHKOV, O. and STEARNS, J., 2021, May. Covid-19 disruptions disproportionately affect female academics. In AEA Papers and Proceedings (Vol. 111, pp. 164-68).

GA ČR, 2021. *Standardní projekty 2022* [online]. [cit. 2021-6-20]. Dostupné z: <https://gacr.cz/zadavaci-dokumentace/>

GABSTER, B.P., van DAALEN, K., DHATT, R. and BARRY, M., 2020. Challenges for the female academic during the COVID-19 pandemic. *The Lancet*, 395(10242), pp.1968-1970.

KASYMOVA, S., PLACE, J.M.S., BILLINGS, D.L. and ALDAPE, J.D., 2021. Impacts of the COVID-19 Pandemic on the Productivity of Academics who Mother. *Gender, Work & Organization*.

KING, Molly M.; FREDERICKSON, Megan E. The Pandemic Penalty: The gendered effects of COVID-19 on scientific productivity. *Socius*, 2021, 7: 23780231211006977.

KOWAL, M., SOROKOWSKI, P., SOROKOWSKA, A., LEBUD, I., GROYECKA-BERNARD, A., BIALEK, M., KOWALSKA, K., WOJTYCKA, L., OLSZEWSKA, A.M. and KARWOWSKI, M., 2020. Dread in academia—how COVID-19 affects science and scientists. *Anthropological Review*, 83(4), pp.387-394.

KŘÍŽKOVÁ, Alena; VOHLÍDALOVÁ, Marta. Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí/Parents in the Labor Market: Between Work and Care. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 2009, 31-60.

LERCHENMÜLLER, C., SCHMALLENBACH, L., JENA, A.B. and LERCHENMULLER, M.J., 2021. Longitudinal analyses of gender differences in first authorship publications related to COVID-19. *BMJ open*, 11(4), p.e045176.

LINKOVÁ, Marcela a Hana TENGLEROVÁ, 2008. Genderová rovnost v oblasti vědy. PAVLÍK, Petr (ed.). *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. 1. Praha: Nadace Open Society Fund, s. 87-99.

LINKOVÁ, Marcela, Kateřina CIDLINSKÁ, Hana TENGLEROVÁ, Marta VOHLÍDALOVÁ a Alice ČERVINKOVÁ. *Nejisté vyhlídky: proměny vědecké profese z genderové perspektivy*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2013. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-145-9.

LINKOVÁ, Marcela, Kateřina CIDLINSKÁ, Nina FÁROVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ, Hana TENGLEROVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ, 2018. *Akademici a akademičky 2018: Návrhy opatření na podporu rovnosti ve výzkumném a vysokoškolském prostředí*. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

MASON, M.A. and GOULDEN, M., 2004. Marriage and baby blues: Redefining gender equity in the academy. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), pp.86-103.

MINELLO, A., MARTUCCI, S. and MANZO, L.K., 2021. The pandemic and the academic mothers: present hardships and future perspectives. *European Societies*, 23(sup1), pp.S82-S94.

MYERS, K.R., THAM, W.Y., Yin, Y., COHODES, N., THURSBY, J.G., THURSBY, M.C., SCHIFFER, P., WALSH, J.T., LAKHANI, K.R. and WANG, D., 2020. Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists. *Nature human behaviour*, 4(9), pp.880-883.

PARLAK, Simel; CELEBI CAKIROGLU, Oya; OKSUZ GUL, Feride. Gender roles during COVID-19 pandemic: The experiences of Turkish female academics. *Gender, Work & Organization*, 2021.

PEREIRA, Maria do Mar. Researching gender inequalities in academic labor during the COVID-19 pandemic: Avoiding common problems and asking different questions. *Gender, Work & Organization*, 2021.

REZAEV, Andrey V. and Olga V. MALETZ, 2012. Higher Education Studies: Toward a New Scholarly Discipline. ALLEN, Walter R., Marguerite MARGUERITE BONOUSHAMMARTH a Robert T. TERANISHI. *As the World Turns: Implications of Global Shifts in Higher Education for Theory, Research and Practice*. 1. Bingley, U.K.: Emerald Group Publishing Limited, s. 169-196.

RIBAROVSKA, Alana K., et al. Gender inequality in publishing during the COVID-19 pandemic. *Brain, behavior, and immunity*, 2021, 91: 1.

Standing for Gender Equality in Science in times of Covid-19 [online]. In.: 2020, s. 2 [cit. 2021-5-11]. Dostupné z: <https://gender-equality-in-science.org/2020/12/02/standing-for-gender-equality-in-science-in-times-of-covid-19/>

VOHLÍDALOVÁ, M., 2013. Vědkyně mezi dvěma mlýnskými kameny: o podmínkách kombinace pracovního života a rodičovství ve vědecké profesi. Linková, M. a kol. *Nejisté vyhlídky: Proměny vědecké profese z genderové perspektivy*. Praha: SLON, pp.99-126.

VOHLÍDALOVÁ, M., 2017. Academic couples, parenthood and women's research careers. *European Educational Research Journal*, 16(2-3), pp.166-182.

VOHLÍDALOVÁ, M., 2018. Akademici a akademičky 2018: zpráva z dotazníkového šetření akademických a vědeckých pracovníků a pracovníků ve veřejném sektoru. (Academics 2018: a report from a questionnaire survey of junior and senior researchers in the public sector) Prague: SÚ AVČR. *Praha: Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences.*

VOHLÍDALOVÁ, Marta. The Segmentation of the Academic Labour Market and Gender, Field, and Institutional Inequalities. *Social Inclusion*, 2021, 9.3: 163-174.

WOITOWICH, Nicole C., et al. COVID-19 threatens progress toward gender equity within academic medicine. *Academic Medicine*, 2021, 96.6: 813.



## **10. Seznam příloh, tabulek, obrázků a grafů**

### **Přílohy**

Příloha č. 1: Informovaný souhlas s účastí ve výzkumu

Příloha č. 2: Demografický dotazník

Příloha č. 3: Scénář rozhovoru

Příloha č. 4: Ukázka kódování v softwaru Requal

Příloha č. 5: Ukázka abecedně seřazených kódů

### **Tabulky**

Tabulka č. 1: Adaptivní a maladaptivní strategie dle Melissy K. Frey a kolektivu (2021)

Tabulka č. 2: Seznam participantek

Tabulka č. 3: Ukázka posuzování akademické excelence

Tabulka č. 4: Kódovací schéma

### **Obrázky**

Obrázek č. 1: Ukázka tematické mapy ve fázi revize a definice témat

### **Grafy**

Graf č. 1: Rozdělení empirické části práce

## **Příloha č. 1: Informovaný souhlas pro účast ve výzkumu**

### **INFORMOVANÝ SOUHLAS pro účast ve výzkumu**

**Název:** Akademické dráhy žen-matek v době pandemie Covid-19

**Pracoviště:** Fakulta sociálních věd Univerzity Karlovy a Psychologický ústav Akademie věd ČR

**Řešitelka projektu:** Bc. Barbora Procházková

**Adresa:** Hybernská 8, Praha 1, 110 00

**Tel.:** (+420) 721 218 732

**E-mail:** bi.prochazkova@gmail.com

---

Vážená paní doktorko/docentko/profesorko,  
byla jste pozvána k účasti na výzkumném projektu „Akademické dráhy žen-matek v době pandemie Covid-19“. Vaše účast v tomto výzkumu je zcela **dobrovolná**. Svou účast můžete odmítnout nebo ji kdykoliv v průběhu přerušit.

Níže najdete hlavní informace o výzkumném projektu. Přečtěte si, prosím, pečlivě tyto informace a rozhodněte se na jejich základě, zda se chcete výzkumu účastnit.

#### **Jaký je cíl výzkumu?**

Hlavním cílem výzkumu je zjistit, jak se akademické pracovnice-matky vypořádávají s nepříznivou, krizovou situací, která nastala z důvodu pandemie Covid-19 a blíže tak porozumět tomu, jak zvládají období pandemie ve vztahu ke své profesi a osobnímu životu. Cílem výzkumu je také prozkoumat rozdílnost přístupů k akademičkám-matkám ze strany pracovišť v několika odlišných vědních oblastech.

#### **Jak dlouho bude trvat Vaše účast ve výzkumu?**

Vaše účast ve výzkumu zahrnuje **1 rozhovor** v rozsahu **40-60 minut**. Délku rozhovoru přizpůsobíme Vaším časovým možnostem.

#### **Co bude následovat, pokud se výzkumu rozhodnete zúčastnit?**

Pokud se rozhodnete našeho výzkumu zúčastnit, řešitelka výzkumu s Vámi povede rozhovor, který bude probíhat buďto na Vámi vybraném místě, nebo online přes platformu Google Meet. Abychom mohli přesně zaznamenat Vaše výroky, rádi bychom rozhovor nahráli na diktafon. Nahrávka bude sloužit pouze k přepisu (transkripci) rozhovoru do textové podoby a bude po

přepisu vymazána. Přepis rozhovoru bude důkladně anonymizován. Nahrávání na diktafon můžete odmítnout, to jak nahrávání celého rozhovoru, tak jeho úseků.

Vyznačte prosím svou volbu týkající se nahrávání rozhovoru:

\_\_\_\_\_ **Souhlasím** s nahráváním rozhovoru na diktafon.

\_\_\_\_\_ **Nesouhlasím** s nahráváním rozhovoru na diktafon.

### **Jak budou mnou poskytnuté informace chráněny?**

Všechny Vaše odpovědi v rozhovoru jsou **přísně důvěrné**. Aby byla ochrana Vašich dat co nejvyšší, provedeme následující opatření:

- Ve výzkumu nebudeme zaznamenávat žádné informace, které by mohly vést k identifikaci Vás nebo Vašeho pracoviště. Rozhovor s Vámi bude zaznamenán pouze pod **pseudonymem**, takže Vaše jméno ani název Vašeho pracoviště se v žádném záznamu neobjeví.
- Ve výzkumu budeme zaznamenávat pouze **základní demografické údaje**, které nemohou vést k Vaší identifikaci.
- Při rozhovoru budete vyzvána, abyste neidentifikovala své pracoviště, ani osoby na něm působící. Pokud omylem nějaký identifikační údaj v rozhovoru uvedete, nebude přepsán do textové podoby.
- Přepis nahrávky bude důkladně **anonymizován**, tj. veškeré případné identifikační údaje budou vymazány. Po přepisu bude nahrávka trvale vymazána.

### **Máte další otázky týkající se výzkumu?**

V průběhu celého výzkumu máte právo se ptát a dostat odpověď na jakékoliv otázky týkající se výzkumu (s výjimkou otázek, které by ohrozily anonymitu ostatních účastníků). Pokud budete mít jakékoliv dotazy, obraťte se s nimi, prosím, na řešitelku projektu.

**Souhlas s účastí ve výzkumu:**

Prohlašuji, že jsem přečetla všechny výše uvedené informace o výzkumu. Na základě poskytnutých informací dobrovolně souhlasím se svou účastí v tomto výzkumu.

---

Podpis účastnice výzkumu

---

Datum

---

Jméno řešitele předkládajícího informovaný souhlas

---

Datum

## Příloha č. 2: Demografický dotazník

### DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE

(Příloha k informovanému souhlasu)

Datum konání rozhovoru:

Participantka (pseudonym):

Věk: \_\_\_\_\_

<sup>1</sup>Délka působení na pracovišti/pracovištích:  
(roky/měsíce): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### Instituce působnosti:

- Veřejná vysoká škola
- Akademie věd České republiky
- Jiná veřejná výzkumná instituce
- Jiné \_\_\_\_\_

#### Vědní oblast:

- Sociální vědy
- Humanitní vědy
- Přírodní vědy
- Technické vědy
- Jiné \_\_\_\_\_

#### Vedoucí pozice:

- Ne
- Ano

#### Pracovní smlouva:

- Na dobu určitou
- Na dobu neurčitou

Výše úvazku/ů: \_\_\_\_\_

#### Počet dětí a jejich věk:

- 1 \_\_\_\_\_
- 2 \_\_\_\_\_
- 3 \_\_\_\_\_
- 4 \_\_\_\_\_
- Jiné \_\_\_\_\_

#### Žijící v domácnosti:

- S partnerem/partnerkou
- Bez partnera/partnerky

### **Příloha č. 3: Scénář rozhovoru**

#### **ROZHOVOR**

#### **Akademické dráhy žen-matek v době pandemie Covid-19**

(Seznam otázek)

##### Akademická dráha

- **Mohla byste na úvod prosím popsat Vaši dosavadní akademickou dráhu?**

##### Zvládání pandemie Covid-19

Obdobím pandemie Covid-19 míníme březen 2020 až současnost. Vzhledem k odlišnému průběhu pandemie v čase, Vás poprosím vždy zmínit přibližnou dobu o které budete pojednávat. Pokud nebudete chtít hovořit o celém období, poprosím Vás zmínit nejzásadnější okamžiky, které ovlivnily Vaši práci.

- **Jak se vypořádáváte s nepříznivou, krizovou situací, která z důvodu pandemie nastala?**
  - Jakým největším výzvám jste v době pandemie čelila/čelíte v souvislosti s Vaší prací?
  - Používáte nějaké konkrétní strategie pro zvládání této nepříznivé situace?
  - Je zde něco, co by Vám mohlo pomoci usnadnit tuto situaci?
  - Došlo u Vás ke změně pracovního režimu či rozvržení práce?
- **Zaznamenala jste nějaké změny ve skloubení rodinného a pracovního života v době pandemie?**
  - Pokud ano, o jaké změny se jednalo?
  - Jak jste přistupovala k těmto změnám, jak jste je řešila?
  - Jak přistupoval/a k těmto změnám Váš/Vaše partner/partnerka, či další blízcí rodinní příslušníci?

##### Pracovní prostředí

- **Můžete prosím popsat Vaší pracovní pozici, co je náplní Vaší práce?**
- **Jak reagovalo Vaše pracoviště na pandemii Covid-19?**

- Jaký byl postoj pracoviště k pandemii Covid-19 na úrovni instituce/pracoviště/oddělení/přímého nadřízeného?
- Jak pracoviště přistoupilo specificky k tomu, že jakožto matka budete pravděpodobně muset v době zpřísnění opatření více času věnovat rodině a péči o dítě/děti?
- **Byla z důvodu protipandemických opatření nějakým způsobem ovlivněna Vaše pracovní činnost?** Ve smyslu spolupráce s kolegy, přístupu na pracoviště a k materiálnímu vybavení či ve vztahu k financování projektů a podobně.

#### Závěr

- **Chtěla byste dodat něco, co jsme neprobraly?**
- **Je zde něco, co byste ráda věděla?**

Děkuji za rozhovor a za Váš čas!

## Příloha č. 4: Ukázka kódování v softwaru Requal

Select a document to code

Daniela, STEM, NX

V: Tak jo, super. Tak já bych se na úvod zeptala, nebo bych vás poprosila, jestli byste mi mohla popsat vaši dosavadní akademickou dráhu. Jak jste se vlastně vy vůbec ke své profesi dostala? Co vás k tomu vedlo?

P: Jo tak já jsem vystudovala tedy fakultu stavební. Pak jsem pokračovala na doktorským, protože jsem nevěděla, co mám dělat. A pak se to všechno nějak semlelo, protože jsem si tam našla, teď už teda bývalého manžela. Dělal jsem vlastně spolu doktorský, odjeli jsme spolu na stáž do Ameriky, což tehdy nebylo až tak běžné. Tím pádem, jak jsme se vrátili, tak jsme dostali okamžitě nějaký projekt, o který jsme zažádali, jako ti lidi, co se vrací ze zahraničí. Přímou nám dali prostě úvazky na katedře, takže a pak už to šlo. Pak jsem teda měla mezitím děti a tak, pak jsem do toho zas trochu naskočila.

V: A jste pořád na stejném pracovišti? Chápu to tak správně dobře?

P: Ano.

V: Tak super, tak moc děkuji. Já bych se tedy dostala ke zvládnání pandemie Covid-19 a zeptala bych se, jak se vlastně osobně vypořádáváte s tou řekněme nepříznivou, někdy až krizovou situací, která z důvodu pandemie vznikla?

P: No, mně to vlastně jako skoro vůbec nevadí, jo.

V: A kdybyste to mohla rozvést? To je také vlastně zajímavá odpověď, že vám to nevadí.

P: Jo, tak vlastně když byla ta online výuka, u nás to bylo tři semestry a současně to bylo s dětma. A jako by sice to bylo náročný v tom, že člověk ještě musel dělat jako vlně a vlněčko, ale zase jsme mohli být víc spolu, nemuseli jsme vymýšlet, žádný Bruna a zoologický zahrady, prostě jsme šli do lesa. Bylo to jistým způsobem takový najednou jako jednodušší v něčem a vlastně hezčí pro mě. Ale samozřejmě ta online výuka ta mě, to mě postupně, já už jsem si pak říkala, to snad ani není možný, já už to ani nemůžu dělat. Ale teď už se zase normálně učilo a zjistila jsem, že jenom já potřebuju ten přímý kontakt s téma lidma. To mě na tom nejvíc vadilo a jakoby ta vědecká činnost, tak tam nám, to až tak nevadilo všechny ty ani... Nemohlo se jezdit na konferenci. Ale jako všechno se to nakonec... Pak se někdy jako jelo, ale vždycky se to vyřešilo.

V: Dobře tak děkuju. A kdybyste se mohla zeptat, jaké jsou pro vás největší výzvy, kterým jste vlastně v období té pandemie v průběhu těch dvou let řekněme čelila? Našla byste nějakou?

Codes

Remove code

- Manžel
- Nejasné vyhlídky
- Zahraniční zkušenost
- Online výuka
- Péče o děti
- Omezený mezilidsk...
- Vědecká činnost
- Partnerský vztah
- Střídavá péče
- Uspokojení situace
- Změna režimu
- Positivní aspekty pa...
- Absence projektu

no tak asi spíš jako je to taková jako nouze no že člověk jakoby něco třeba udělá jakoby s nimi něco, co jakože sleduje prostě co jako hoří, tak to udělá s nimi. Bohužel pak jako je teda odkáže na tablet nebo na pohádku. No a pak se to snaží jakoby udělat někdy, kde je ten jakoby volný čas, takže buď jako třeba jakoby ráno ještě brzy. Takže já vstávám raději dřív, než pracovat v noci nebo prostě po večerech. Tak tomhle tom se to jako jestli jako se dá považovat za nějakou jako strategii.

Julie, SSH, EX Změna režimu

Jako největší, jako nejvíc, co mě ovlivnilo, bylo jako vlastně, že jsem zjistila jako to fungování doma, jako s téma dětma víc. My jsme při té vlně vlastně jako paradoxně... Jako, protože dceri je devět a synovi pět.

Beáta, STEM, NX Změna režimu

Ale pro mě osobně je to tak, že jako buď tam jezdím odpoledne to dělat, když přijde manžel, nebo prostě jedu o víkend.

Beáta, STEM, NX Změna režimu

Určitě. Na jednu stranu my jsme měli spojené kruhy tím, že jsme cvičili to stejné a vlastně necvičili jsme fyzicky, tak se nám třeba 3-4 kruhy, to znamená to co bych začala 3-4, pětkrát, tak se vlastně scuklo do jednoho, takže to člověk učil jenom jednou, takže měl jakoby víc času na to se soustředit, aby to bylo opravdu jako vychytané, protože získal nevím 4-5 hodin navíc toho času, co by normálně, co by normálně věnoval věnoval tady tomuhle. Jaká byla ta otázka? Teď jsem se v tom ztratila.

Kamila, STEM, EX Změna režimu

Myslím si, myslím si, že jsem ho měla jako striktnější tím, že jsem nechodila nechodila do práce nebo měli jsme 90% času na home office a bylo nám doporučeno být na home officem, takže..a tím že to dítě bylo doma, takže jsem ten režim měla opravdu daný, řekněme, na hodiny. Já jsem věděla, kdy on vstává, takže jsem měla chvíli času před tím věděla jsem, kdy odpoledne spí, takže jsem během toho toho pracovního nebo toho pracovní nasazení jsem soustředila na tady tuhle dobu a potom poté sedmé, osmé jsme hodině, kdy on šel spát, takže bych řekla že se to jakoby posunulo do těch večerních hodin, pracovní nasazení, nebylo to už přes den tak jako kdybych byla na pracovišti, ale spíš jako do večera.

Kamila, STEM, EX Změna režimu

Máme také nějaké povinnosti jako vědecké práce, publikační činnosti a pak je tam spousta věcí organizačních, které samozřejmě zase jako by se zvýšily co do množství, protože pořád byli někde nějaké schůzky.

Madeleine, SSH, NX Změna režimu

Filter by code

- Omezený mezilidský kontakt
- Vědecká činnost
- Partnerský vztah
- Střídavá péče
- Uspokojení situace
- Změna režimu**
- Positivní aspekty pandemie
- Absence projektu
- Prosesní aktivita
- Zájem mimo akademii
- Přístup pracoviště k pandemii
- Přístup kolegů k pandemii
- Kontakt s kolegy
- Výuka
- Opatření pracoviště
- Vládní pravidla

Filter by category

- Rodinná situace
- Pracovní náplň
- Výuka
- Výzkum
- Akademická dráha
- Vztahy na pracovišti
- Pandemie
- Psychologické aspekty zvládnání pandemie
- Čas
- Přístup k práci
- Rysy akademické práce
- Partner
- Genderové stereotypy
- Granty/Projekty

Filter by document

- Daniela, STEM, NX
- Gabriela, STEM, AX
- Sofie, SSH, AX
- Marie, STEM, AX
- Anna, STEM, AX



## Příloha č. 5: Ukázka abecedně seřazených kódů

- Absence mateřské dovolené
- Absence projektu (Pracovní dimenze)
- Akademická dráha (Pracovní dimenze)
- Akademická excelence (Pracovní dimenze)
- Aktivity na střední škole
- Atestační řízení AV (Pracovní dimenze)
- Benevolence pro rodiče (Pracovní dimenze)
- Bezmoc (Osobnostní dimenze)
- Boj mezi katedrami (Pracovní dimenze)
- Budoucnost české vědy (Pracovní dimenze)
- Bylo mrtvo [IN VIVO KÓD]
- Byrokracie spojená s pandemickou situací (Pracovní dimenze)
- Byrokracie v akademii (Pracovní dimenze)
- Bytové podmínky (Rodinná dimenze)
- Cesta k vědě (Pracovní dimenze)
- Čas pro rodinu (Rodinná dimenze)
- Časové a prostorové skloubení
- Časové omezení pro práci (Pracovní dimenze)
- Čerpání úspěchu z minulosti
- Dělat věci v předstihu [IN VIVO KÓD]
- Délka pandemie
- Diskriminace matek v akademii (Pracovní dimenze)
- Dítě na pracovišti (Pracovní dimenze)
- Doba strávená v instituci (Pracovní dimenze)
- Dodělávání restů (Pracovní dimenze)
- Dodržování opatření
- Dopad pandemie v budoucích letech (Pracovní dimenze)
- Důležitost kariery (Osobnostní dimenze)
- Důvěra nadřízeného (Pracovní dimenze)
- Dvou akademické manželství (Rodinná dimenze)
- Financování (Pracovní dimenze)
- Finanční situace
- Flexibilita práce (Pracovní dimenze)
- Genderové politiky
- Genderové stereotypy
- Hlídkání potomků (Rodinná dimenze)
- Home office
- Hybridní výuka (Pracovní dimenze)
- Chci v té vědě něčeho dosáhnout [IN VIVO KÓD]
- Iniciativa ze stran vědkyň (Pracovní dimenze)
- Jedno karierní manželství (Rodinná dimenze)