

A női karrier sajátosságai

„Üvegplafon- szindróma”- talán ez a legismertebb jelenség, amely a női karrier kapcsán eszünkbe juthat. A kifejezést a hetvenes évek óta használja a szakirodalom azon szervezeti sajátosságok összességére, amelyek megakadályozzák a nőket abban, hogy egy bizonyos szintnél- ami általában a középvezetői- feljebb jussanak a vállalati hierarchiában. Az üvegplafon lényegét Bucher Katalin a bolhaidomításhoz hasonlítja: *„Végy egy maréknyi bolhát, akik jó nagyot ugranak, tedd őket egy befőtt üvegbe, és zárd le egy átlátszó celofánnal! A bolhák egy ideig folyton beleverik magukat a plafonba, ám rövid idő elteltével megtanulják, hol van a határ. Ezután már nem akarnak kiugrani, nyugodtan levehated a tetőt, a bolhák nagy része nem fog rájönni arra, hogy elmúlt a veszély, bátran ugorhat magasabbra is. A női karrier is hasonló a bolhacirkuszhoz. Egyszerűen helyettesítsd a bolhákat a nőekkel, a dunsztosüveget a munkahellyel, a celofánt a társadalmi lehetőségekkel!”*. A hasonlat jól rávilágít arra, hogy nemcsak a külső nyomás és a női élethelyzetből következő akadályok, hanem a belső félelmek, gátak is szerepet játszanak az üvegplafon meghúzásában, azaz a nők maguk is felelősek azért, hogy létezik a jelenség.

A 2003-as központi statisztikai adatok szerint a nők bruttó átlagkeresete 14%-al maradt el a férfiakétól. Ez az adat magyarázható egyfelől azzal, hogy a hagyományosan női szakmák alulfizetettek, másfelől bizonyítékok szólnak emellett is, hogy ugyanabban a munkakörben egy nő rendszerint kisebb fizetéssel számolhat, mint egy férfi. Ez a nyílt nemi diszkrimináció jellegzetes példája. Azt is figyelembe kell venni, hogy a gyermekvállalás rendszerint épp abban a korban következik be a nők életében, amikor már szakmailag is letettek valamit az asztalra, tehát megindulhatnak a karrierépítés útján. Ebben az életszakaszban a „karrier kontra gyermek” a társadalmi közhely szintjéről égető személyes problémává lép elő, és sok nő számára a szülés és gyermeknevelés olyan vállalás, amely lassítja vagy megakasztja- egy időre legalábbis- a szakmai fejlődést.

Az akadályok, amelyek gátolják a nőket az előrejutásban, sok esetben azonban nem magyarázhatók ilyen egyértelmű okkal, illetve elsősorban nem nyíltan jelentkeznek, így nehéz tenni ellenük. Az okok többsége „szubjektív”, amely a nők szocializációjában keresendő.

A „nővé szocializálódás” jellegzetességei

„Pénisze mindenkinek van, de csak a lányok hordanak hajpántot!”- szól egy kisfiú elhíresült mondása, amely szép példája annak, hogyan épülnek be már kora gyermekkorban a nemmel kapcsolatos sztereotípiák gondolkodásunkba. A szakemberek körében jól ismert kijelentés háttérében álló történet a következő: egy amerikai pszichológus házaspár úgy döntött, hogy felvértezik kisfiukat a nemi előítéletek ellen, és a férfiség/ nőiség alapvető meghatározóinak - azaz a nemi szervek különbözőségének- megtanításán keresztül próbálják elejét venni, hogy a kultúra által előírt nemi szerepeket gyermekük megkérdőjelezés nélkül elfogadja. A fiú egyik nap úgy döntött nővére hajpántjában megy óvodába. Ez az akció zavarba hozta egyik kis csoporttársát, aki az esemény hatására úgy határozott, hogy a kisfiú egészen biztosan lány, hiszen csak ők hordanak hajpántot. Az elkeseredett fiú egy ideig érvelni próbált, majd letolta a nadrágját, hogy feltárja a végső bizonyítékot. A másikat azonban ezzel sem győzte meg, konklúzióként a fent idézett mondás hangzott el.

A legtöbb kultúra a férfiak és nők közti biológiai különbséget kiszínezi az emberi tevékenység szinte minden területét átható hiedelmek és szokások burjánzó hálózatával. A társadalmak formális szabályokkal és informális normákkal azt is szabályozzák, hogyan viselkedjen egy nő,

és hogyan egy férfi, mely szerepeket lehet és kell betölteniük, sőt azt is előírják, milyen személyiségbeli jellemzőkkel illik rendelkezniük, hogy megfeleljenek a férfiasság/ nőiesség ideálképeinek. Ezek a képek természetesen a kultúra fejlődésével változnak, ám minden társadalom igyekszik fiaiból „maszkulin”, lányaiból „feminin” felnőttet nevelni. Amikor egy gyermek megszületik és felsír, az első dolog, amit megfogalmaznak vele kapcsolatban az, hogy milyen nemű. „Kisfiú” vagy „kislány”- jelenti be a nővér. A szülők nemmel kapcsolatos fantáziálása már a születés előtt beindul. Vannak, akik tudni szeretnék a születendő gyermek nemét, vannak, akik hagyják magukat meglepni, azonban a legtöbb szülőben van valamilyen vágykép a gyerek nemével kapcsolatban. A nemhez pedig ideálokat kapcsolnak (Ezek az ideálok, félelmek és elvárások sokszor megjelennek a névadásban: győztes „Viktorokká”, kedves „Virágokká” avatják, vagy a hosszantartó szülői próbálkozások jutalmaként „Ajándék” névre keresztelik a kicsit.). Erős kisfiúkat, szép vagy vagány kislányokat szeretnék. A vágykép torzít, erősen befolyásolja, milyennek ismeri fel a környezet a baba „karakterét”. A szocializáció azonnal megkezdődik, a gyermek megkapja a nemének megfelelő rózsaszín vagy világoskék rugdalózdót, és elvárások sorát fogalmazzák meg vele kapcsolatban. Az apák elképzelik a fiúkkal játszott első focimeccset, vagy azon izgulnak, hogyan fogják érezni magukat, ha a lányuk serdülni kezd, és udvarlók legyeskednek körülötte. Az anyák lelki szemei előtt lezajlik a lányukkal való első közös sütés- főzés, szépítkezés, bevásárlás vagy azt tervezgetik, miként fogják élsportolóvá, kiemelkedő tanulóvá, vagy igazi nők bálványává nevelni fiukat. Ezek a fantáziák azok, amelyek vezetni fogják a szülőket abban, milyenné „alakítsák” fiaikat, lányaikat, mit támogassanak, büntessenek, milyen környezetet válasszanak gyermekük fejlődéséhez. A gyerekek azonban nem passzív befogadók ebben a folyamatban, megszűrjük az információkat, tapasztalatokat, maguk is aktívan formálják a „szerepet”, amelyet elvárnak tőlük. A szülők modellül szolgálnak a férfias és nőies viselkedésre, illetve jutalmakkal vagy büntetésekkel honorálják a gyerekek nemnek megfelelő vagy azzal ellentétes viselkedését. A lányokat gyakrabban jutalmazzák az öltözködését, táncolásért, babával játszásért, míg a fiúknál inkább a tárgyak szétszedését, összerakását, az aktív mozgást jutalmazzák. A lányoknál elnézik a segítségkérést, ahogyan a fiúk esetében a nyílt agressziót. A szülők hajlamosabbak több függetlenséget követelni és magasabb elvárásokat támasztani fiúkkal szemben, ugyanakkor a lányok esetében a társas mozzanatokot, a segítségnyújtást szorgalmazzák. Természetesen vannak veleszületett személyiségbeli különbségek, azonban a nem szemüvege alapvetően meghatározza, hogy milyennek látunk valakit. Erre jó bizonyíték az a kísérlet, amelyben egy csecsemő nem egyértelmű reakcióit kellett megítélni külső szemlélőknek. Amikor azt hitték a gyermek kisfiú, általában „düh”-öt, míg lánynak hitt csecsemő esetében „szorongást” véltek felfedezni ugyanazon reakció kapcsán. (Az elvárások különbözősége felnőttkorra beépül a viselkedésbe, és markánsan megjelenik, sőt részévé válik a személyiségnek. Gondoljunk arra, hányszor mutatnak a nők szomorú vagy kétségbeesett reakciót - sírást-, amikor valójában dühöt éreznek és agressziót kellene kifejezniük!) A gyerekek sokszor még erősebben ragaszkodnak a nemi előítéletekhez, mint szüleik. A gyerekek nemi szerepekről alkotott fogalmai saját tapasztalataik aktív összeegyeztetésének eredményei, amelyek sokszor igencsak eltérnek a valódi helyzettől- mint például a pénisz és a hajpánt fontossági sorrendje esetében-, ám mivel szükségük van arra, hogy kialakítsák önmeghatározásukat, erős falakat húznak a két nem közé, a társadalmi nemi szerepek eltúlzott formáit alkalmazzák mint önmaguk, mind társaik megítélésére.

A nyílt vagy burkolt nemi nevelés eredményeképpen a „fiúság” és „lányság” kritériumai, elvárásai lassan beépülnek a viselkedésbe, részévé válnak a személyiségnek. Lois P. Frankel pszichológus szerint az üvegplafon- szindróma döntő része azzal magyarázható, hogy a nők „jó gyerekként” viselkednek, ahelyett, hogy felnőtt, egyenrangú félként tekintenének magukra. Mivel

a lányokat már gyermekkoruktól arra nevelik, hogy jólétük és női sikerességük sztereotíp viselkedésformák megfelelő eljátszásától függ – mint például: udvariasság, halk szavúság, engedelmisség-, tudtukon kívül önmaguk szabotálják előrejutásukat, hiszen ezek által örökké „kislányok” maradnak, ahelyett, hogy nővé válnának.

A női hatalom „veszélyei”

„*A beleegyezésed nélkül senki sem tudja elérni, hogy kisebbségi érzéseid legyenek!*”- mondta Eleanor Rooseveltt, figyelmeztetve arra a hibára, amelyet oly sokszor elkövetünk, amikor hiszünk a minket sújtó előítéletekben. Természetesen nem arról van szó, hogy ne lennének nemi különbségek, csupán arról, hogy mindkét nemnek megvannak azok a sajátosságai, erősségei, amelyeket sikeresen tud kamatoztatni, amitől több lehet- akár a munkájában is. Lee Bryce női vezetőknek szóló könyvének a következő címet adta: „A sikeres nő nem férfi”. Egy amerikai felmérés szerint, mely a vezetői képességeket vizsgálta, a mintegy félszáz kompetencia közül harminchétben a nők átlagosan jobban teljesítettek a férfiaknál, azaz vannak olyan erősségek-például a szociális képesség, problémamegoldás, inspiráció-, amelyekkel a nők gyakrabban rendelkeznek. A vezetés manapság előnyben részesített formája, amely él a megbeszélés, véleményegyeztetés lehetőségével, ahelyett, hogy parancsokat osztogatna, kimondottan épít olyan tulajdonságokra- empátia, odafigyelés-, amelyek a nőkben a szocializáció során általában erősebben kifejlődnek, mint a férfiakban. Mégis létezik az össznépi hiedelem, hogy a nők kezébe nem való a hatalom. Ebben egészen biztosan szerepet játszik a múlt, azaz a nők hagyományos háttér- szerepe, hiszen az 1900-as évekig egy nő számára kizárólag a férfiakon keresztül vezetett út a siker felé. A múlt árnyéka azonban úgy tűnik még azokra a nőkre is erősen hat, akiket arra neveltek, hogy magát a férfiakkal egyenrangúnak tekintse, különösen, ha a vezetés, a hatalom kérdése kerül szóba. Az ígéretes, hatalmi elitbe juttató karrier küszöbén álló nő nagy dilemmával áll szemben: Ha megragadja a lehetőséget és élvezni a siker felé vezető utat, nem veszíti-e el az esélyt arra, hogy találjon egy férfit, aki szeret, és akinek gyermekeket szülhet? Ez a jellegzetes női sikerfélelem, melynek hátterében az áll, hogy a nők gyakran a társadalmi kirekesztést kockáztatják, ha túl sok hatalomra tesznek szert. Az erős nő társadalmi image-ja ijesztő, abnormális férfiasság kapcsolódhat hozzá. (Gondoljunk csak a paródiákra, amelyekben a törtető, karrierista- általában szingli - nő gázol megállíthatatlanul a férfiak teljes leigázásával céljai felé!) A hatalom kérdésében egyfajta 22-es csapda alakul ki: ha a nő nem él a hatalmával, nem jut a csúcra- így erősítve azt a hitet, hogy a nők nem valók vezető szerepbe-, ám ha él vele, férfiasnak tarthatják- ami persze szintén azt bizonyítja, hogy a nőiesség nem egyeztethető össze a hatalmi pozícióval. Az a félelem, hogy a hatalom negatív oldala, azaz a tolakodás, erőszakosság, manipulálás, fölényeskedés, megközelíthetlenség domborodik ki a vezetői pozícióban a nők számára különösen ijesztő, hiszen szocializációjuk egyik legerősebb vonulata a szeretet iránti igény, azaz szeretetreméltónak, bájosnak, törékenynek, esendőnek, védelemre szorulónak kell lenni ahhoz, hogy „hagyományosan” felkeltsék a másik nem érdeklődését, nőként fogadtassák el magukat mind a férfiak, mind a többi nő előtt. Az üvegplafon építését ugyanis nemcsak a férfiközösség, hanem sokszor a női is támogatja. A hatalommal bíró nőket támadhatják más magukat gyöngének, tehetetlennek érző nők, akik a másikban vetélytársat látnak, élő cáfolatát olyan biztonságos kis elképzeléseknek, mint: „*A nő azért nem lehet sikeres, mert nő!*”, „*A nőknek le kell mondaniuk a karrierről a család érdekében!*”, „*Egy nő sosem lehet jó vezető, hiszen nem szabad agresszívnek lennie!*”, „*A hatalomra vágyó nő bizonyosan nem a férfiakat szereti!*”...stb.. A nők olykor hihetetlen állhatatossággal keltik a büntudatot azokban a nőtársaikban, akik igyekeznek áttörni az üvegplafonon.

A női szerep csapdái

A nők női szerepről való elképzelései, illetve a – tudatos vagy önmaguk előtt is rejtett- vágy, hogy ezeknek megfeleljenek, vezetnek azokhoz a leggyakrabban elkövetett hibákhoz, amelyek karrierjük útjában állnak.

Az első ilyen vágy, hogy elkerüljék az erőszakosság látszatát! Gyakran úgy tűnik, hogy a nő nem tudja, mit akar, ám valójában nagyon is tudja, ám óvakodik attól, hogy túlságosan agresszíven fejezze ki magát, ezért számtalan eszközt bevet üzenete tompítására. Mivel a női ideálképhez nem tartozik hozzá az agresszió, a nők igen érzékenyen reagálnak arra, ha azt éreztetik velük, hogy átlépték az „udvariasság” határát. Elég, ha egy viccesnek szánt „*Igenis!*” hangzik el a férfi szájából, a nő máris úgy értékeli a helyzetet, hogy határozottsága parancsoló jellegű volt, tehát vissza kell fognia magát, ha jó benyomást kíván kelteni. Az agresszió látszatától való menekülés játszik szerepet olyan jellegzetes női viselkedésformák kialakításában, mint a köntörfalazás, a kérdésnek álcázott állítás, a hosszadalmas bevezetés, a magyarázkodás, a mentegetőzés, a töltelék- kifejezések használata, az affektálás, a halk beszéd vagy a folyamatos mosolygás.

- 1 A nők igen ritkán tesznek rövid, egyértelmű kijelentéseket. Még ha pontosan tudják is, hogy mit kívánnak mondani, hajlamosak arra, hogy „becsomagolják” a mondandójukat. Gyakran élnek olyan kifejezésekkel, mint „*ez valami olyasmí*”, „*végül is*”, „*netalántán azt is lehetne*”... stb.. Ezek a körítések azonban-bár a hangnem tompítását célozzák- a tartalom gyengüléséhez vezetnek, azt a benyomást keltik, mintha maga a beszélő sem bízna javaslata megfelelőségében.
- 2 Talán a leggyakoribb női hiba a kérdésnek álcázott állítás. Azt a benyomást kelti, mintha a kérdező elsősorban a másik véleményére lenne kíváncsi, holott csak megretten attól, hogy mondandóját egyenesen találja. Nem akar tolaodó lenni, kilépni a biztonságos zónából, így olyan felvezetéssel indít, mint „*Gondolt már arra...?*” vagy „*Mit szólna ahhoz...?*”. Ennek a stratégiának két komoly hibája van: egyrészt gyengíti a tartalmat, mert bizonytalanságot sugall, hiszen aki mondja, nem meri érte vállalni a felelősséget, másrészt alkalmat ad arra, hogy átengedjük az ötleteinket és hagyjuk, hogy mások arassák le az érte járó babért- azok, akik állításként, saját ötletükként merik megfogalmazni.
- 3 A határozottság tompítását célozza, ha valamit túlbeszélünk: hosszasan felvezetjük, vagy magyarázkodásba kezdünk- előre kitérve az összes felmerülő nehézségre és hibalehetőségre. (Eközben persze érzékeljük, hogy sok a mondanivalónk, így gyakran elviselhetetlenül hadarni kezdünk.) Nem akarjuk azt a benyomást kelteni, hogy nem voltunk elég alaposak, vagy körültekintőek, így addig- addig tompítjuk az üzenet értékét, hogy végül már a magunk is elbizonytalanodunk. Nem számolunk azzal, hogy a másikat inkább felbosszantjuk ezzel a viselkedéssel, ahelyett, hogy leszerelnénk az ellenállását, hiszen a kelleténél jóval tovább kell hallgatnia valamit, amiről a végén még meg is győzzük, hogy nem olyan remek javaslat, mint első hallásra tűnt.
- 4 A nők fokozottan igénylik a visszajelzést- sokszor azért is képtelenek befejezni a mondanivalójukat, mert nem látják a másikon a megértést-, és nehezen viselik a nehéz az olyan helyzeteket, mint például a csend. A csend gyakran azt sugallja, mintha nem történne semmi, holott nagyon is jelentőségteljes lehet, egyrészt mint alkalom a gondolkodásra, másrészt mint a várakozás megeremtője. A csend feloldására bevetett töltelékek, mint a „*hát, tulajdonképpen*”, „*nem tudom, érted-e*”, „*szóval, azt akarom mondani*”... stb. a bizonytalanság benyomását keltik és

rontják a mondanivaló értékét.

- 5 Az affektálás, a finomkodó beszédmodor, az állandó mosolygás, és a túlságosan halk beszéd olyan kirívó hibák, amelyeket szinte kizárólag nők követnek el, és ezért gyakran képezik alapját a nők prezentációs képességéről szóló előítéleteknek. Olyan öngyilkos szokások, amelyek szinte lehetetlenné teszik, hogy a hallgató komolyan vegye az elhangzottakat, és remek céltáblául szolgáljanak az illető ellen.

A női szerepről vallott elképzelésekhez kapcsolódó vágy, az „úrinő módjára” való viselkedés. Az „úrinő” ebben az értelemben a felnőtt „jó kislányt” jelenti, azaz mindazon játékszabályok kényszeres betartását, melyek gyermekkorban a megfelelést szolgálják, ám később inkább az előrejutás gátjai lehetnek.

- 1 Frankel 101 tételes listát állít fel, melyben a nők által leggyakrabban elkövetett hibákat gyűjti össze. Listájának első helyén ez áll: „*Úgy csinálsz, mintha nem játék lenne!*”. A nők hajlamosak a munkahelyüket közösségi élményként tekinteni, ahol az emberek összegyűlnek, mindenki teszi a dolgát, és közben mindenki „nyer”. A férfiak sokkal inkább képesek versenyhelyzetként megélni egy munkaszituációt, tisztában vannak annak szabályaival és igyekeznek úgy alakítani a helyzetet, hogy előnyükre válják.
- 2 Az előzőből szinte egyenesen következik, hogy a nők hajlamosabbak figyelmen kívül hagyni a munkahelyi kispolitikát, amely a kapcsolatok, „szívességek” és „tartozások” szabályai szerint működik, azaz a „valamit valamiért”- elve szerint. Sokan azt mondják, hogy „utálják” a politikát vagy „undorodnak” tőle- ők azok, akik hajlamosak elhanyagolni a kapcsolatok fontosságát. A kapcsolatok nélkülözhetetlenek az előrejutáshoz, tehát érdemes energiát fektetni beléjük, hiszen amikor már szükség van rájuk, késő elkezdni kiépíteni őket. A felmérések szerint például a sikeresen betöltött álláshelyeknek csak egynegyedét nyerik nyilvánosan meghirdetett állásajánlatokra jelentkező pályázók- a többi közvetett vagy közvetlen kapcsolatokon keresztül dől el.
- 3 Az „úrinő”- hiedelemhez az is hozzátartozik, hogy a nők többsége nem meri nyíltan megfogalmazni igényeit, hanem arra vár, hogy azokat mások felismerjék. Az Egyesült Államokban egy átlagos nő 100 dolláronként 28-al keres kevesebbet, mint férfi kollégája. Ezt hallva, azonnal felháborodhatunk a diszkrimináció igazságtalanságán, ám érdemes azon is elgondolkodni, hogy a nők vajon vállalják-e azt a kockázatot, hogy főnökhöz fizetésemelési kérelemmel forduljanak. (Ráadásul egy úrinő amúgy is nehezen beszél a pénzről...) Sokan inkább igyekeznek elkerülni a visszautasítás kockázatát, mintsem nyíltan előállniuk kéréseikkel. Sőt, a nők többségének még az is nehezebbre esik, hogy az egyértelműen méltánytalan helyzet ellen szót emeljenek. Ennek a kudarcra való magatartásnak azonban nagy hátulütője, hogy az esetleges sikert is elkerüli. (A bátorság gyűjtésében sokat segít, ha tudatosítjuk, hogy nem a sors kegyes ajándékaként dolgozunk a munkahelyünkön, hanem azért létezik az állásunk, mert arra a cégnek szüksége van. Így jogunkban áll hangot adni méltányos kéréseinknek!)
- 4 A szorgalom olyan „jó kislány”- tulajdonság, amely egy ideig nagyon hasznos, ám idővel kevés az előrejutáshoz. A lányok hamar megtanulják, hogy kitartó munkájukkal számos elismerést gyűjthetnek be- az osztály eminensei rendszerint lányok-, így sokszor nem tartják szükségesnek, hogy más megküzdési stratégiákat

is kialakítsanak magukban. A nők gyakran panaszkodnak arról, mennyi a munkájuk, szünet nélkül, sőt, mások helyett is dolgoznak. „*Ha én nem csinálom meg, akkor senki!*”- szól a jelmondatuk. Ha azonban akad olyan, aki mindent megcsinál, akkor a kevésbé lelkiismeretes többiek nyugodtan ráaggathatják kellemetlen munkáikat, anélkül, hogy félniük kellene attól, hogy a lógásuk lelepleződik és – mivel idejük engedi- megengedik maguknak, hogy csak azzal foglalkozzanak, ami érdekeiket, előrejutásukat, karrierjüket szolgálja.

- 5 A nők rengeteg időt tudnak eltölteni a munkájuk tökéletesítésével. A „*dolgozni csak pontosan, szépen...*”- elv túlzásbavitele gyakran vezet felesleges perfekcionizmushoz, amelynek háttérében az esetleges hibázástól való rettegés áll. Az amúgy is jó munka polírozása helyett új, kreatív, kihívást jelentő tevékenységeket lehetne végezni, ám a nők egy része képtelen arra, hogy befejezze, letegye azt, ami már készen van. Ennek háttérében sokszor az önnön képességekkel kapcsolatos bizonytalanság áll, félelem attól, hogy mások hogyan fogják megítélni a munkát- ebben az esetben érdemes kikérni egy velünk jó kapcsolatban lévő kolléga véleményét, aki megerősítést adhat!
- 6 A szerénységért gyermekkorban gyakran megdicsérnek bennünket, ám egészen biztosan nem ez a képesség az, amely az előrejutásunkat biztosítja. Ha egy nő rengeteg energiát fektet a munkájába, ám amikor ezért dicséretet kap, szerényen azt válaszolja „Igazán semmiség volt!”, ne számítson arra, hogy legközelebb elismerik. Az ilyen kijelentések mögött sokszor az a vágy bujkál, hogy a nők egy része el szeretné kerülni, hogy a figyelem középpontjában legyen, mert nem tudja, hogyan kellene viselkednie ebben a helyzetben. A lányok gyakran szorgalmas mellékszereplők a családban, megszokják, hogy tegyék a dolgukat, és ezért ne várjanak kitüntetéset.

A női szerep hátulütőjévé válhat a kedvesség, megközelíthetőség, szívéllyesség iránti vágy. A lányokat arra nevelik, hogy szeretetreméltónak kell lenni. Ez azonban nem muszáj, hogy azt jelentse, mindenkinek el kell nyerni a szeretetét. Ez lehetetlen. A nők sokszor elmulasztják a lehetőséget, hogy tiszteljék őket, mert mindig a másik igényeit próbálják kielégíteni, szeretetüket kívánják elnyerni. (Az is előfordul, hogy a nők felismerve ezt a vágyat túlkompensálnak, ellensúlyozni kívánják a szeretetéttséget azzal, hogy ridegnek, szívtelennek mutatkoznak. Félnak attól, ha kiderül a jószívűségük, beleérző- képességük, ki fogják őket használni. Ez a magatartás éppúgy hiba, mint a szeretet hajszolása, hiszen a megértésre, empátiára a munkában is szükség van.)

- 1 Kirívó példája a szeretetéttségetnek, amikor a felnőtt nő a hatalomban felette álló férfiakban nem képes egyenlő partnert látni, hanem egyfajta apa- képet keres. Az apa lehet rettegett zsarnok, akitől félni kell, de lehet gondoskodó, jóindulatú, féltő szülő, aki mindent megtesz a lánya boldogulásáért. Ha a főnököt helytelenül apafigurának tekintjük, olyan nyílt vagy rejtett elvárásaink támadnak vele kapcsolatban, amelyeknek egészen biztosan nem fog megfelelni, ahogyan az sem lesz egyértelmű számára, miért viselkedünk „furcsán” vele.
- 2 A nők gyakran úgy próbálják megközelíthetővé, szerethetővé tenni magukat, hogy kitárulkoznak, megosztják bonyolult személyes ügyeiket, dilemmáikat, problémáikat. Így egyfelől könnyű prédává válnak a rosszindulatú kollégák számára, másfelől még a legmegértőbb vezető is gyakran a gyengeség jegyeként értékeli a problémák hosszas taglalását, és úgy dönt, hogy a kollégánót „megóvja” a további stressztől, az értékesebb munka jelentette kihívásoktól.

- 3 A „megközelíthetővé, szerethetővé válás” vágya által gerjesztett gyakori hiba, hogy a nő ahelyett, hogy teljes nevét használná, keresztnéven vagy beceneven mutatkozik be (esetleg ezt a nevet tünteti fel az asztali névtáblán vagy munkahelyi e-mail címében). Mindannyian ismerünk Marikákat vagy Erzsikéket, akiknek nem is tudjuk a teljes nevét... Ha következetesen gyerekkori, kislányos nevünkön szólítatjuk magunkat, kevés az esélyünk arra, hogy komolyan vegyenek!
- 4 A munkahelyek „lelki szemetesládái” rendszerint szintén nők. Mivel arra nevelik őket, hogy képesek legyenek odafigyelni valakire, és nagy jelentőséget tulajdonítanak a lelki dolgoknak, gyakran rengeteg időt és energiát fordítanak mások meghallgatására, vigasztalására. Nem szeretik a viszálykodást, az elutasítást, nehezükre esik meghúzni a határokat. Valóban adódnak olyan helyzetek, amikor nagy jelentősége van a másik meghallgatásnak, azonban a legtöbb szituációban nem erről van szó. Fontos különbséget tenni aközött, hogy valakinek tényleg szüksége van egy beszélgetésre, vagy egyszerűen kedve támad beszélgetni. Egyes nők rengeteg időt herdálnak el arra, hogy mások beszélgetési kedvét kiszolgálják, és közben egyáltalán nem élvezik ezt a helyzetet.
- 5 A nők sokszor eltúlozzák a negatív kritika jelentőségét. Ahelyett, hogy a fejlődés lehetőségeként értékelnék, büntetésként élik meg. Érvényes ez saját magukra, illetve az általuk gyakorolt kritikára egyaránt. Olyannyira tisztelik mások érzékenységét, hogy nem merik megfogalmazni jogos észrevételeiket, illetve rögtön visszakozót fújnak, ha a másik megbántódik vagy ellentámadásba lendül. A nyílt ellentámadás megfélemlítő, ám mégis könnyebb kezelni, mint a sértődésben megjelenő passzív agressziót. A sértődés azt üzeni, hogy a kritikát gyakorló nem viselkedett helyesen. Ha erre a másik meghátrál, a sértődött félnek nyert ügye van. Mentegetőzés helyett tehát ésszerűbb konstatálni a kialakult helyzetet: „Látom ez sért téged!”.
- 6 A nők gyakran követik azt az ösztönüket, hogy védelmezzék a bajbajutottat, anélkül, hogy felmérnék ennek jogosságát, kockázatát és értelmét. Mentegetik a viselkedését, átvállalják a hibáit, tolerálják rossz szokásait, és ezzel szinte megerősítik az elítélendő viselkedést.
- 7 A nők hagyományosan gondoskodóak, szerepük a sütés-főzés, etetés-ítatás. A munkahelyen is gyakran engednek annak a csábításnak, hogy süteményekkel kedveskedjenek a kollégáknak, vagy önként ajánlkozzanak a megbeszélés szünetében kávéfőzésre. Ezzel kétségkívül elnyerhetik a többiek rokonszenvét, azonban saját tekintélyükön könnyen csorba eshet.

Kockázatvállalási hajlandóságból a nőknek általában kevesebb van, mint a férfiaknak, így a biztonság iránti vágy hatalmas csapda. Az emberek munkamagatartását alapvetően meghatározza, hogy milyen teljesítmény- motivációval rendelkeznek. Ez olyan törekvést jelent, amely az egyén teljesítményét a sikerrel vagy kudarcral kecsegtető tevékenységekben befolyásolja. Vannak, akik a siker- csábítására, vannak, akik a kudarc- fenyegetésére érzékenyebbek. A sikerkeresők általában közepes nehézségű feladatokat vállalnak el, amelyek még megoldhatók, ám kihívást jelentenek. Képesek erőfeszítéseket tenni, szívesen küzdenek. Akiket a kudarc előli menekülés motivál, rendszerint megoldhatatlan feladathoz látnak hozzá- hiszen ebben nem megítélhető a teljesítményük, tehát a kudarc nem az ő kudarcuk-, vagy az egyszerű rutinmunkát kedvelik, amelyben nincs kockázat. Nem bíznak képességeikben, feladják, mielőtt komolyabban nekilátnának. Paradox módon azonban akadnak olyan emberek, akiket nem a kudarc, hanem a siker félemlít meg. Ez főleg a nőknél fordul elő, és általában a már említett dilemmából

táplálkozik: „*Nem veszem-e el a nőiességem, ha részt veszek a hatalom játszmáiban?*”. Egy emancipált világban persze úgy érezhetjük, hogy erre könnyű válaszolnunk: „*Á, dehogya, vannak erős nők, akik... stb.*” –ám azzal, hogy a felszínen megnyugtató választ találunk, a probléma rejtett utakon (pl.: büntudat a család „elhanyagolása” miatt) továbbra is kísérthet bennünket. A kockázatvállalás iránti csökkent hajlandóságot sok esetben a sikertől való rejtett félelem is motiválja. Ráadásul, míg a férfiak gyermekkorukban azt tanulják meg, hogy vállalni kell a kockázatot, addig a lányokat arra nevelik, hogy nem kell vállalniuk. Ők a „gyengébbik nem”, akiknek van lehetőségük kitérni a rizikós helyzetek elől, és a férfiakra hárítani a megoldás felelősségét. Minél gyakrabban él valaki a kockázat előli kitérés lehetőségével, annál kevésbé fog megbizonyosodni arról, hogy érdemes vállalni a rizikót, egyre inkább hajlamos lesz még a kis kihívással járó helyzetektől is visszahőkölni. Minél többször éli meg, hogy kitért valami elől, annál inkább csökken az önmagába vetett hite. Elzárja magát a hatékonyság átélésének esélyétől, tehát végső soron átéli azt, amitől mindvégig menekült: a kudarcot.

- 1 A biztonság iránti vágy gyakran ejti csapdába a nőket azzal, hogy igyekeznek szigorúan „hatáskörükön belül” maradni, és annak túllépéséhez minden esetben engedélyt kérnek. Bár önállóan elvégzik a nehéz, kihívást jelentő munkákat, mégsem hisznek benne, hogy jól csinálták, egészen addig, amíg valaki azt jóvá nem hagyja. Megerősítést, megnyugtatót várnak, majd csodálkoznak azon, ha önállótlanok tartják őket. Szem elől tévesztik, hogy az önállósághoz a kudarc kockázatának vállalása is hozzá tartozik.
- 2 Gyakran a nők maguk utasítják vissza a komolyabb kihívást jelentő feladatokat. Az olyan kifogások, mint „*Ebben nekem nincs gyakorlatom...*”, „*Ehhez még tanulnom kell...*”, azt szolgálják, hogy figyelmeztessék a másikat az esetleges kudarc lehetőségére. Természetesen minden új kihívás azt jelenti, hogy valami olyat kell csinálni, amit korábban nem, tehát van benne rizikó. A maximalizmus és a megfelelési kényszer sok esetben annyira megbénítja a nőket, hogy inkább meghátrálnak a kihívás elől, mintsem a kudarcot kockáztassák.
- 3 Sok esetben azt is kockázatként éli meg egy nő, ha kérdeznie kell, amikor nem ért valamit. Úgy véli, nagyobb rizikót vállal, ha nyilvánosan kifejezi értetlenségét, mintha hallgat, majd a kusza információkból megpróbálja önállóan kihámozni az értelmet. Úgy érzi a kérdéssel önmaga alkalmatlanságára vagy butaságára szolgáltató bizonyítékot, és figyelmen kívül hagyja, hogy előfordulhat olyan eset, amikor a kérdés jogos és előrevívő.
- 4 Akik bíznak önmaguk hatékonyságában gyakran nem vállalják annak a kockázatát, hogy kiadják a kezükből a feladatok egy részét. Ha felelősek valamiért, minden apró részletét maximálisan kontrollálni próbálják, így biztosítva magukat arról, hogy tökéletes munkát végezzenek. Ennek azonban több hátulütője is van: egyrészt kivívják munkatársaik ellenszenvét, akik úgy érzik, nem osztottak nekik lapot, nem tartják őket alkalmasnak az önálló munkavégzésre, másrészt elvesztik annak a lehetőségét, hogy új ötleteket kapjanak vagy időt, energiát spóroljanak meg mások bevonása által.
- 5 A biztonság iránti vágy által keltett leggyakoribb női hiba, hogy sokan nem mernek kilépni a nyilvánosság elé, és felvállalni ötleteiket, eredményeiket. Gyakran tapasztalni, hogy egy férfiakból és nőkből álló munkacsoportban a nők szorgalmasan dolgoznak, ám amikor a munkát be kell mutatni, visszahúzódnak, és a férfitől várják, hogy elvállalja a feladatot. A nők kidolgozzák, a férfi prezentálja. Nem vállalják a nyilvános szereplés kockázatát, így azonban elesnek a

munkájukért járó elismerésektől is.

- 6 A nyilvános szerepléseken a nők sokszor még akkor is félnek megszólalni, ha egyértelműen azt várnák tőlük. Gyakori hiba, hogy bár jó ötletük van, nem merik előadni, magukban fogalmazgatják a gondolatot, majd azt veszik észre, hogy mondandójuk idejétmúlttá vált, mert a többiek továbbléptek a témán, vagy akadt más, aki ugyanarra a gondolatra jutott és el is merete mondani. Az sem ritka, hogy addig- addig halasztgatnak, míg végül a megbeszélés utolsó hozzászólójaként jutnak szóhoz, amikor már mindenki elfáradt, és nemigen kíván új témába kezdeni.

Ha sorra vesszük azokat a belső akadályokat, amelyeket a nők állítanak a karrierjük útjába, be kell látni, hogy az üvegplafon építésében a két nem közel egyenlő energiával szorgoskodik. A szocializáció során olyan viselkedési előírások épülnek be a nők személyiségébe, amelyek elsősorban nem a munka, hanem a társkeresés világában készítenek elő sikereket. Ezek a normák korlátoznak, de egyben védettséget is jelentenek, így levetésükhöz nem kis erőre és kitartásra van szükség. Ahhoz, hogy hozzákezdjünk, érdemes szembenéznünk azokkal a jogokkal, amely az egyenlő partnerek közti együttműködés kereteit jelölik ki (Bryce):

- 1 Jog ahhoz, hogy tisztelettel bánjanak veled!
- 2 Jog ahhoz, hogy érzéseid, véleményed legyen, és ezeket ki is fejezd!
- 3 Jog ahhoz, hogy meghallgassanak, és komolyan vegyenek!
- 4 Jog ahhoz, hogy saját értékrendet alakíts ki!
- 5 Jog, hogy büntudat nélkül nemet mondj!
- 6 Jog, hogy kérd, amire szükséged van!
- 7 Jog, hogy kikérhesd mások véleményét!
- 8 Jog, hogy tévedhess!
- 9 Jog, hogy megváltoztathasd a véleményed!

Ezeket a jogokat először magunk előtt kell elismernünk, csak aztán várhatjuk el, hogy mások is tiszteletben tartásák őket.

Sosem késő változtatni...

Szó volt arról, hogy a nők általában a harmadik X közeledtével kerülnek szembe a „karrier kontra család” kérdéssel. Mivel ebben az életszakaszban a tartós párkapcsolat kialakítása, a családalapítás a figyelem középpontjába kerül, a férfiaság- nőiesség kérdései hangsúlyossá válnak. Ez mind a gondolkodásmódban, mind a viselkedésben, az én megjelenítésében megmutatkozik. A nők igyekeznek nőiesek lenni, a férfiak pedig férfiasak, hiszen a másik nem érdeklődését kívánják felkelteni. Az élet középső szakaszában- az ötödik X környékén-, amikor a párválasztási, családalapítási vágyak már kielégültek, az emberek többségének megváltozik a gondolkodása a társadalomban széleskörűen elfogadott nemekhez kötött sztereotípiákról. Rádöbbennek, hogy az egyes ember megértésében ezek az előítéletek sokszor nem segítenek. Ha ennek belátása megtörténik, a férfiak képessé válnak arra, hogy elfogadják gyengeségüket, sebezhetőségüket, a biztonság iránti és az erős érzelmek átélése és kifejezése iránti vágyukat, ahogyan a nők is felismerik személyiségük „férfiasabb” vonásait, a határozottságot, a racionális döntésekre való képességet, a hatalom- és teljesítményszükségletet. Ez gyakran a családi szerkezetek újrendezésében is megmutatkozik, új egyensúly áll be a felek között vagy épp felbomlik az addig biztosnak hitt kötelék. C. G. Jung úgy értékeli az élet közepén bekövetkező „krízist”, mint a személyiség addig elnyomott oldalának (árnyékszemélyiség) felerősödését, és ennek részeként a személyiség ellentétes nemre jellemző tulajdonságainak felszínre kerülését. Olyan dilemmákkal kénytelen szembenézni az egyén, mint az öregség- fiatalság, alkotás-

rombolás, kötődés- elválás, férfiasság- nőiesség kérdései. Az életben elért eredmények újraértékelése történik, amely sokszor együtt jár az addig féken tartott vágyak megvalósítására való törekvéssel. A nők egy jelentős része ebben az életszakaszban változtat a karrierjéhez való hozzáállásán. Ebben segítségükre lehet a gyermekektől való elszakadás kényszere, a családon belüli új elvárások megfogalmazása, a nőiesség addig szem előtt tartott ideálképének elhalványulása. A saját (női) szerepről vallott elképzelések formálódnak, felszínre kerülhetnek az addig szigorú kontroll alatt tartott tulajdonságok, amelyek korábban veszélyesek lehettek volna a párkapcsolatra vagy az anyaságra. A „belső hang”, amely a serdülőkor végéig megvult és figyelmeztette az egyént individualisztikus törekvéseire, majd a környezeti elvárások egy időre elnémították, újra felerősödik, hogy az önmegvalósítás útját egyengesse. A személy képessé válhat arra, hogy felismerje eddig rejtett képességeit, eltávolodjon azoktól a társadalmi elvárásoktól, amelyek gúzsba kötötték, univerzálisabb nézőpontból szemlélje az életét, átdolgozza értékrendjét, új célokat állítson maga elé.

Felhasznált irodalom:

Bryce, Lee: A sikeres nő nem férfi, Novotrade Kiadó, Bp. 1990.

Bucher katalin: Összefüggések a bolhaidomítás és a női karrier között (harmonet.hu)

Cole, Michael- Cole, Sheila R.: Fejlődéslélektan, Osiris Kiadó, Bp. 2003.

Frankel, Lois P.: A rendes lányokból miért nem lesz főnök?, Illia & Co. Kiadó, Bp. 2005.

Horváth- Szabó Katalin: az emberélet középső szakasza, in.: Vigilia 2003./3.

Klein sándor: Vezetés- és szervezetpszichológia, SHL Kiadó, Bp. 2001.