

Pracovne úspešné ženy

Natália Vendelová

Katedra psychológie, FF PU, Slovensko

Viac než na definíciu, vnímanie a chápanie úspechu ženami, by som sa v tomto príspevku chcela zamerať na reflexiu ženskej skúsenosti, ktorá sa spája s výkonom pracovne úspešnej ženy, a zároveň aj na občasné porovnanie s mužskou realitou, keďže sa konferencia tematicky sústreďuje na polaritu pohlaví alebo rodov.

Ženská pracovná realita je nevyhnutne spojená s postavením žien v spoločnosti a na trhu práce. Napriek tomu, že väčšina žien je v súčasnosti zamestnaná, doteraz vládne predstava, že primárna oblasť realizácie a zodpovednosti ženy je súkromná sféra domácností. Naproti tomu mužovi, ako tradovanému žiteľovi rodiny, sa pripisuje sféra verejná. Tieto základné (normatívne) presvedčenia, ovplyvňujúce správanie sa zamestnávateľov k obojm pohlaviam, vedú častokrát k uprednostňovaniu mužov pred ženami na trhu práce. Pre pracovne úspešné ženy sú rozhodujúce ďalšie dva javy. Na jednej strane je to pracovná segregácia (povolani), teda jav rozčleňovania zamestnaní podľa zastúpenia pohlaví na "ženské" a "mužské" a s tým súvisiace rozdiely v mzdovom hodnotení a prestíži. (Renzetti, Curran 2003) Na druhej strane, ak je žena výnimočná vo svojej práci a má nádej alebo ambície postupovať vyššie po kariérom a statusovom rebríku, naráža na ďalšie prekážky. Tieto prekážky postihuje fenomén skleneného stropu, vyjadrujúci pomyselnú neviditeľnú bariéru, ktorá bráni ženám (a menšinám) stúpať vyššie v akejkolvek organizácii. (Burn 1996) Argumenty, ktoré toto nevpúšťanie podporujú, sú postavené na mýtoch a stereotypoch o neschopnosti ženy byť dobrou manažérkou a vedúcou, alebo o jej väzbe na rodinu a domácnosť a z toho vyplývajúcim slabším nasadením a podobne.

Tento príspevok čerpá z výskumu, ktorý bol uskutočnený za účelom diplomovej práce v roku 2002. Jeho cieľom bolo zmapovanie skúseností pracovne úspešných žien a ich reflexie (vlastného) úspechu. Kritériami úspechu sa stali hlavne pracovná pozícia, dosiahnutá akademická a iná hodnosť/odbornosť a výška zárobku, tak ako ich uvádza Bělohlávek (1994). Týmito troma kritériami bolo možné vybrať účastníčky z rôznorodých sfér práce: z školstva, zdravotníctva, štátnej správy, obchodu, dopravy, stavebníctva, práva, kultúry, tretieho sektora a z oblasti súkromného podnikania a potvrdiť rozdielnosť alebo rovnorodosť podmienok a skúseností žien. Výskumu sa zúčastnilo 20 vysokoškolsky vzdelaných žien, s priemerným vekom 47 rokov, z Košíc a Bratislavy. Hlavným spôsobom zberu údajov boli pološtruktúrované rozhovory, ktoré som analyzovala kvalitatívne, pomocou otvoreného kódovania zakotvenej teórie Straussa a Corbinovej (1999). Predkladané výroky, informácie majú popisný charakter, nezastupujú každú respondentku; aj jeden názor, náhľad bol rešpektovaný ako zdroj cennej informácie o danej téme.

Pracovná pozícia alebo miesto, ktorú respondentky zastávali, vyžaduje pre väčšinu z nich spojenie odbornej práce a vedenia ľudí, zastúpené v rozličnej miere.

Odborná práca sa pre ne spája hlavne so samostatnosťou. Ďalej je to sebavedomie, správne sebahodnotenie, vytrvalosť, cieľavedomosť a snaha vedieť viac, ktoré pomáhajú odbornému rastu.

Odbornost' bola spomínaná ako jeden z dôležitých predpokladov získania funkcie alebo pracovného miesta.

Všetky zúčastnené ženy mali dlhšiu alebo kratšiu skúsenosť s **riadením**, či **vedením**. Ich hodnotenia týchto aktivít sa vo veľkej miere zhodovali s poznatkami psychológie riadenia. Cennosť výpovedí však hlavne spočíva v ich ženskej reflexii tejto oblasti. Rozdelila som ich do troch podskupín:

A) ako hodnotia a charakterizujú riadenie – riadenie je predovšetkým o organizácii ľudí a komunikácii s nimi. Okrem toho riadenie vyžaduje mnoho aktivít, z ktorých spomeniem niektoré: správať sa zodpovedne, pôsobiť na verejnosti, radiť sa s kolektívom, mať ciele, predvídať, riskovať, podať najvyšší výkon, ťahať tím, nemanipulovať. Post šéfky nebol respondentkami vnímaný len ako cieľ, ale aj ako poslanie, služba, výzva, sebarealizácia alebo ako nutné zlo.

B) ako sa prejavujú pri riadení – respondentky sa charakterizovali ako suverénne, tvrdé, asertívne, trpezlivé, nedominantné, sebakritické, autoritatívne, pedantné a tvrdohlavé.. ženy;

C) ako na ženy pôsobí riadenie – mnohými výrokmi respondentky vyjadrovali ako na nich pôsobí riadenie/vedenie ako také. Niektoré ženy ho odmietali, nevážili si ho, nemalo pre ne cenu. Alebo ho vnímali ako záťaž či odčerpávač energie na odbornú prácu. Môže však prinášať radosť a podporiť vnútorný rast. Nielen z dôvodov nechute k riadeniu vyjadrili niektoré respondentky svoju vôľu alebo túžbu prenechať vedenie iným, prípadne spolupracovníckam/kom. Zdôvodňovali to náročnosťou a že to nechcú robiť dlho. Alebo im už funkcia naplnila predstavy, chcú prenechať riadenie mladším, alebo cítia vyčerpaný vlastný potenciál, únavu a potrebu zmeny.

„Jeden čas som bola prodekanka, ale to sú také funkčné veci, ..že dívka pro všechno.“ (5/1)

Tu by som rada nadviazala témou **ženského štýlu riadenia**, ktorý začína svet riadenia, s prienikom žien na vedúce posty, vnímať a popisovať. Nový, ženský model riadenia sa vyzdvihuje práve pre využívanie feminínnejších spôsobov správania, oproti racionálnejšiemu a jednoznačnejšiemu maskulinnému správaniu (napr. Tyson, Jackson 1997). Mnohé ženy vo vedení však z nedostatku ženských vzorov preberajú existujúce mužské, zdanlivo univerzálne, modely riadenia (Čermáková 1999). Tým buď potláčajú určité feminínne, ženám pripisované, vlastnosti, ktoré by za priaznivých okolností využívali (ak nimi disponujú), alebo tradične maskulínne vlastnosti a stratégie im vyhovujú. Konkrétne medzi účastníkmi rozhovorov boli také, ktoré reflektovali svoju ženskú špecifičnosť a inakosť a nepopierali ju v sebe alebo pri práci. Na vyššie spomenutých kategóriách o riadení si možno všimnúť, že prístupy žien k vedeniu sú rozmanité a je ťažké identifikovať jednu "ženskú" líniu. Ďalšie hľadanie a identifikovanie ženského prístupu v riadení je výzvou, ktorá bude mať zmysel vtedy, ak sa aj nájdený (a nádejný) špecificky ženský prístup stretne sa s uznaním a začne sa otvorene využívať v praxi.

Rozmanito a predsa odlišne, než je spoločnosťou prijímaná a chápaná, bola pre respondentky dôležitá téma **moci**, ktorú nadobúdajú v práci, pri vedení. Stretla som sa s postojom akceptácie, odmietania i s neprisudzovaním dôležitosti moci. Ak moc respondentky akceptovali, tak ako inštrumentálnu hodnotu - ich pozícia im dáva moc; na rozdiel od mužov, ako uvádza Lipovetsky (2000), pre ktorých je moc často cieľovou hodnotou. Parafrázujúc slová jednej respondentky: pri výkone moci ste viac služobníkom ako pánom.

„Ale teraz mi k tomu ten malinký diel moci pomohol. ..a moje slovo viac platí.“ (6/6)

„To nie je taká moc. To, že niekto má papier, že je riaditeľ, to ho neoprávňuje mať moc, po čase zistíte,.. že ste oveľa väčším služobníkom ako hocikto iný.“ (4/3)

Popri charakteristike vlastnej pracovnej pozície som sa pýtala - a často mi spontánne samé respondentky uvádzali - porovnanie **rozdielov medzi ženami a mužmi** v ich vlastnostiach alebo v pracovnom výkone. Bez ohľadu na to v čom, všetky respondentky vnímali rozdiel v postavení ženy v práci a/alebo v spoločnosti. A boli aj také, ktoré vnímali postupné uvoľňovanie rôl a vnímali individuálne (rodové) rozdiely v rámci jedného pohlavia.

Jeden druh hodnotení žien respondentkami sa týkal výkonovej stránky žien. Ženy boli označované ako výkonnejšie, pracovitejšie, húževnatejšie, spoľahlivejšie, precíznejšie, pedantnejšie, konceptnejšie, zodpovednejšie ako muži.

Druhý typ sa týkal charakteristík, ktoré sa dajú označiť ako typicky feminínne: obetavosť, prispôsobivosť, citovosť, starostlivosť, jemnosť, menej sa presadzujú a viac berú ohľad na druhých.

„...Na rovnakej pozícii ako muž, žena musí byť oveľa lepšia, výkonnejšia, perfektnejšia.“ (14/2)

„...ja si myslím, že šikovná žena hocikedy preskočí chlapa, ktorí sa vydáva za šikovného..“ (19/2)

Muži boli v rozhovoroch omnoho menej spomínaní, ak boli priamo charakterizovaní, tak ako dominantní, tvrdí, nadradzujúci sa, arogantní, rozkazujúci, súťaživí, povrchnejší. Nemajú radi konkurenciu, vytvárajú hierarchiu, funkcie sú pre nich cieľom. Niektorí majú väčší nadhľad, uznávajú ženy aj vo vedení. Muži sú podľa väčšiny respondentiek zvýhodňovaní v práci i v súkromí, pretože sa nemusia, alebo v menšej miere, starať o rodinu a deti v porovnaní so ženami.

„že ten muž v zamestnaní má aj iné výhody okrem platu. ..u muža sa veľakrát aj tie prešľapy ináč vnímajú, ako u ženy, u muža je normálne, keď sa opije v práci.“ (2/3)

Väčšina žien zmysľala a nazerala na rozdiely medzi ženou a mužom v tradičnom duchu. Niektoré ženy sa kriticky vyjadrovali k iným ženám, pre ich prílišnú feminínnu pasivitu a prispôsobivosť. Iné očakávali rodovo vhodné správanie od iných žien a aj od seba. Rodové rozdiely prijímali dve respondentky. Ich vysvetlením boli biologické rozdiely, ktoré determinujú rolu ženy a muža v spoločnosti. Patriarchát ako príčinu nerovnosti vnímalo päť žien.

„...v prvom rade musí byť slušná,.. že má určitý šarm a náhľad na svet,.. .. že nevyvyšujúca sa..“ (4/1)

„...muž keď sa narodí, je ako princ, je privilegovaným príslušníkom spoločnosti,.. má obrovskú príležitosť, .. dobyja svet..“ (6/5)

S akoukoľvek prácou ženy je úzko spätá téma **diskriminácie** a u úspešných žien má svoje ďalšie špecifiká. Na ceste k pracovnému úspechu stojí mnoho prekážok a znevýhodňovanie pre ženu nekončí ani keď vyššiu pozíciu dosiahne. Rada by som teda predostrela základné kategórie výrokov na otázku diskriminácie, ktoré vzišli predovšetkým z pracovných skúseností opýtaných žien.

A) Diskriminácia z hľadiska obsahu – obsahuje stereotypné výroky a predsudky voči ženám, sexistické poznámky; napríklad: *„...režisérky na Slovensku, i keď vyštudujú,.. .. muži ich neakceptujú. Hovoria, že to je mužské povolanie.“ (17/1)*

„...tie všetky obvinenia, že ako žena nie som schopná takého sústredenia a takého nasadenia, že určite budem uprednostňovať deti..“ (3/4)

„...naznačil, že ja, ako mladá, príťažlivá žena, predsa vôbec nemusím potrebovať peniaze,..“ (1/1)

B) Diskriminácia z hľadiska formy – sú to spôsoby, ktorými sa prejavuje a často sa vzájomne prelínajú: diskriminácia na úrovni celej spoločnosti alebo “len” v práci, mzdová, verbálna. Konkrétne v rámci pracovnej skúsenosti bolo možné charakterizovať jednotlivé neprijemné okolnosti, ktoré respondentky zažívali pri svojom postavení v práci, v prístupe k zamestnaniu alebo k postúpeniu:

nedostupnosť pozície, pre existenciu segregácie povolání na horizontálnej úrovni a skleneného stropu na vertikálnej úrovni;

odsúdenie, ak sa žena dostane na miesto, ktoré nie je rodovo prislúchajúce žene;

moc, ani výkon funkcie nemusí dávať rovnaké možnosti žene v rozhodovaní a moci;

„...žena vo vedúcej funkcii nemôže presadiť toľko ako muž.“ (7/1)

výkon, je to najfrekvencovanejšia oblasť, ktorou ženy trpia. Žena v rovnakej pozícii ako muž musí dokazovať, že na danú pozíciu má pri prijímaní i pri jej výkone (podávať vyšší

výkon ako muž), je viac sledovaná, ak spraví chybu, je prísnejšie súdená zamestnávateľom aj okolím;

C) **Pôsobenie diskriminácie** – to, ako pôsobí diskriminácia na ženy vyjadrujú pocity a reakcie žien: prekvapenie, smútok, bezmocnosť, poníženie, hnev, pocity urážky, znechutenie, plač.

„...čo ma teda urazilo a dodnes mu to neviem odpustiť.. Ale dodnes si pamätám, že ma toto tvrdenie úplne ohúrilo. Ja som mala veľmi zlý pocit.“ (1/1)

„...mi bežne zlomyselne hovoria.. a to je ..najväčšie poníženie.. ..mne to rve srdce!“ (3/3)

Negatívny dopad diskriminácie môže byť aj výsledkom dlhodobého pôsobenia na ženu.

„...nechcú uznať pravdu, že ženy sú tu zničené, zodraté, že už v tridsiatke sú niektoré bez energie a bez života..“ (3/4)

Osobnú skúsenosť s akoukoľvek formou diskriminácie uviedli dve tretiny respondentiek. Ak ju aj samé nezažili, vedia o nej. Druhý aspekt, ktorý ma zaujímal, bola akceptácia tohto javu. Dve respondentky ju prijímajú, s vlastným odôvodnením, že je to biologicky/ fyziologicky dané. Tri štvrtiny (15) žien ju jednoznačne odmietli.

„...určite je tu cítiť nadradenosť mužov, ale tvrdím, že je to fyziologické.. myslím, že muž je predsa o pár schodíkov vyššie, než tá žena. ...tak ako muža nikdy nenaučíme rodiť, ...“ (7/1)

„...myslím, že je to absolútna hlúposť, pretože to je odmena za prácu a nie je to odmena za to, že je niekto, alebo nie je živiteľ rodiny.“ (2/3)

Diskriminácia žien má široké spektrum prejavov, neexistuje len v pracovnej sfére. Existuje vo verejnom priestore, v politike, v zamestnaní a v rodine. Podporujú ju pretrvávajúce rodové stereotypy a normy spoločnosti, ktoré hovoria o tom, čo a ako by žena mala robiť, kde pracovať a pod. a vydeľujú jej tak určitý priestor pre realizáciu. Práca žien má nižší status ako mužská a je finančne stále podhodnocovaná. Žena nie je rovnocenne hodnotená, musí dokazovať vlastné predpoklady a posudzuje sa aj v súvislosti s vlastným súkromným životom.

Na záver by som rada spomenula **vnímanie vlastného úspechu** respondentkami. V prevažnej miere sa vnímali ako úspešné. Rozdiel bol v kritériách, na základe ktorých sa hodnotili. Niektoré respondentky sa cítili byť úspešné, pretože spĺňajú kritéria spoločensky uznávaného pracovného úspechu: kritérium odbornosti, či majstrovstva v niečom, kritérium výšky príjmu a kritérium vedúcej/vysokej pozície. Týmto nepriamo potvrdili základné kritériá úspechu, na základe ktorých boli vyberané. Tieto kritéria reflektovali aj respondentky, ktoré sa podľa seba necítili byť úspešné, pretože ich dostatočne nespĺňajú. Niektoré zasa odmietali hovoriť o sebe ako úspešnej alebo neuvažujú o sebe a vlastnej práci v kategóriách úspechu.

Pocit úspešnosti pramenil aj z naplnenia vlastných hodnôt – zo zvládnutia vlastnej práce, kompetentnosti a z úspechu v iných oblastiach života (rodina, rola matky manželky), či z pocitu spokojnosti v živote ako takom.

„Som veľmi spokojná so svojou prácou, som spokojná so svojim životom, teším sa, že ma baví žiť a stále chcem niečo dosahovať.“ (10/3)

Dá sa však povedať, že pre veľa žien je rovnako, ak nie viac, ako pracovný úspech, dôležité napĺňanie spoločenských očakávaní, noriem voči žene, ktoré sú sústredené viac na prácu ženy doma a nie v práci: “poslaním ženy je mať deti“, “žena by sa mala vydat“, “žena by mala byť vzornou matkou“, žena nesie zodpovednosť za domácnosť“ a pod. Internalizácia rodových noriem môže byť tak silná, že pracovný úspech nie je hodnotou ženy a cieľom sa stáva napĺňovanie tradičnej roly ženy v rámci rodiny a domácnosti. Úspešná žena, ktorá to dotiahla ďalej, než je zvykom pre ženy, už svojim úspechom alebo pozíciou presahuje tieto očakávania a jej určený priestor a môže sa stretnúť s odporom, negatívnym hodnotením, prinajmenšom s prekvapením. (Napríklad, ak je žena riaditeľka a nie asistentka riaditeľa.)

„...cieľom ženy je, ja si myslím, stále rodina, dobré manželstvo, deti. A rozhodne to môžem potvrdiť a si dovoľím to tvrdiť po tom, čo som všetko dosiahla vo svojej kariére. .. Kým žena nemá nič a má kariéru, má strašne málo.“ (7/1)

„...ten prvý dojem, keď tam vrazíte a všetci pozrú, .. ešte čakáme riaditeľa, poviem: to som ja. Tak vtedy všetci ako: aha, tak vy ste, no dobre!..“ (4/1)

Ako som už vyššie spomenula, na ženu sa kladú iné nároky v spoločnosti ako na muža. A to čo platí vo všeobecnosti pre celú spoločnosť, v ktorej žijeme, sa nevyhnutne odráža aj v sfére práce, či riadenia. V čom sa zhodli všetky ženy bolo, že od muža sa očakáva, že bude šéf, je to jeho “prirodzené“ pracovné postavenie. Keď je vo vedení žena, býva to problém. Tento prístup k role ženy a k role muža vychádza z rodových stereotypov a noriem a obe pohlavia sú/môžu byť nimi poznačené v dôsledku rodovej socializácie. Pre ženy je ale rovnako dôležitá pracovná realizácia ako pre mužov, ak si ju zvolia, chcú v nej napredovať a byť úspešné. Zatiaľ však narážajú na neviditeľné bariéry a finančné (a)lebo statusové podhodnocovanie. Či si túto cestu zvolia a je to ich najväčšia realizácia v živote, alebo sa vo svojej kariére dostanú vysoko “náhodou”, mali by mať možnosť tejto voľby a dostatok priestoru, akceptácie a uznania pri jej uskutočňovaní.

Príspevok je súčasťou riešenia projektu VEGA č. 1/9191/02.

Literatúra:

Bělohávek, F. (1994): Osobní kariéra. Grada, Praha.

Burn, S.M. (1996): The social psychology of gender. McGraw-Hill.

Čermáková, M. (1999): Gender a pracovní trh. In: Společnost žen a mužů z aspektu gender. Open Society Fund, Praha, s. 51-57.

Lipovetsky, G. (2000): Třetí žena. Prostor, Praha.

Renzetti, C. M., Curran, J.C (2003): Ženy, muži a společnost. Karolinum, Praha.

Strauss, A., Corbinová, J. (1999): *Základy kvalitativního výskumu. Sdružení podané ruce* Brno, Nakladatelství Albert, Boskovice.

Tyson, S., Jackson, T. (1997): *Organizační chování*. Grada, Praha.

VENDELOVÁ Natália. Pracovne úspešné ženy.

In HELLER, Daniel; PROCHÁZKOVÁ, Jana; SOBOTKOVÁ, Irena (ed.). *Psychologické dny 2004 : Svět žen a svět mužů : polarita a vzájemné obohacování : sborník příspěvků z konference Psychologické dny, Olomouc 2004*. Olomouc : Universita Palackého v Olomouci, 2005. Acta Universitatis Palackianae Olomucensis.

Facultas Philosophica, Psychologica 35 - suppl. Plný text příspěvku o rozsahu 6 s. je dostupný na přiloženém CD-ROM. ISBN 80-244-1059-1.