

NŐI KARRIERFEJLESZTÉS ÉS EMPOWERMENT

3. téma

DIGI
GEN



**Az Európai Unió
társfinanszírozásával**

THINK MANAGER, THINK MALE

A vezetés mint férfi paradigma?

- Tudattalan elfogultság és sztereotípiák
- Implicit vezetési elméletek
- Szerepkongruencia elmélet

**TUDATTALAN
ELFOGULTSÁG ÉS
SZTEREOTÍPIÁK**

Minden ember gyengéje a **TUDATTALAN ELFOGULTSÁG**. Nem akarunk elfogultak lenni, nem vagyunk szándékosan elfogultak. De azok vagyunk. És nem lépünk túl rajta azzal, hogy felhívjuk rá egymás figyelmét.

Kerry Edelstein

A nők érzelmi, szexuális és pszichológiai sztereotipizálása akkor kezdődik, amikor az orvos azt mondja: "Ez egy lány".

Shirley Chisholm

A SZTEREOTÍPIÁK

olyan mentális rövidítések, amelyeket azért használunk, hogy értelmet adjunk egy bonyolult világnak.

Timothy D. Wilson

CSOPORTOS MEGBESZÉLÉS

A sztereotípiák hatása

Hol találkozik sztereotípiákkal?

Hogyan hatnak a sztereotípiák a női vezetőkre?

Hogyan támogatja a tanácsadás során azokat a nőket, akik magukat sztereotipizálják?

A nemi sztereotípiák hatásai

- Elvárások már kiskorunktól kezdve
- Önsztereotipizálás
- A készségek fejlesztése
- Karrierépítés
- Sztereotipizált szerepek (pl. gondozási feladatok, gyermeknevelés)
- Különbségek az egészségügy, az oktatás, a bérek, az anyagi függetlenség terén

**IMPLICIT
LEADERSHIP
ELMÉLETEK**

Az implicit leadership elméletek az egyének azon tudatalatti hiedelmei, feltételezései és mentális keretei, amelyeket a hatékony vezetőkkel kapcsolatos tulajdonságokról, viselkedésmódokról és jellemzőkről alakítottak ki; ezek befolyásolják, hogy hogyan hatnak az egyes vezetők az egyénekre, és hogy azok hogyan reagálnak rájuk.

Implicit leadership elméletek

A KUTATÁSI PARADIGMÁK

Mennyire sztereotipikusan férfiasak a vezetők/vezetői pozíciók?

THINK MANAGER -
THINK MALE

CSELEKVÉS -
KÖZÖSSÉG

FÉRFIASSÁG -
NŐIESSÉG

Koenig et al. metaanalízise (2011)

Think Manager - Think Male

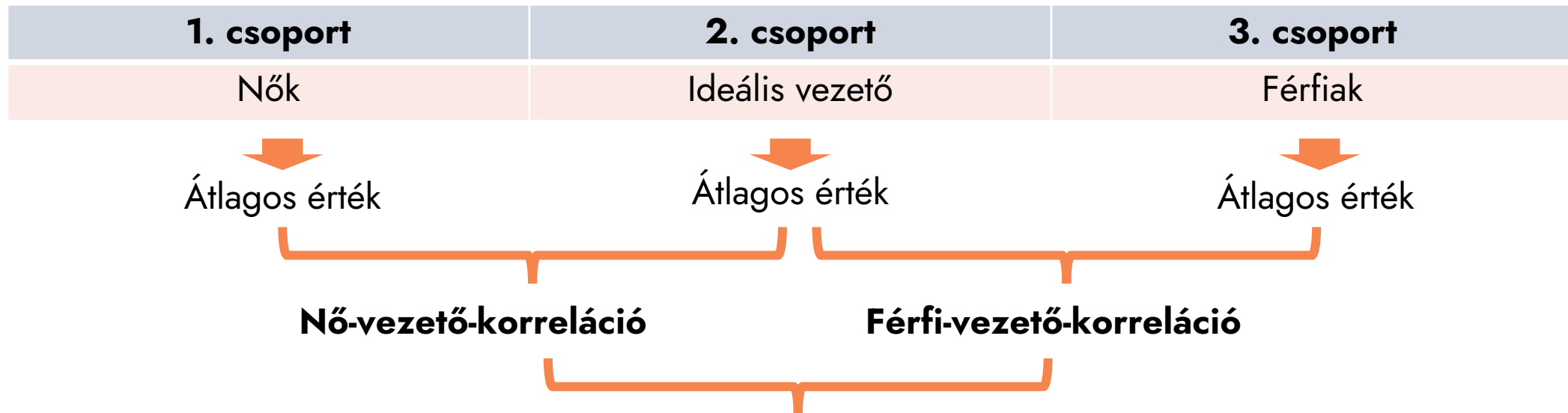
Minden kísérleti csoport ugyanazt az attribútumlistát kapja (pl. Revised Descriptive Index), amelyet egy bizonyos személycsoporthoz viszonyítva kell értékelni.

nők/férfiak/vezetők:



Keményen dolgoznak

Nem igaz Igaz



Sztereotipikusan férfias vezetői felfogás, ha Férfi-vezető-korreláció > Nő-vezető-korreláció

Cselekvés-közösség

Bem nemi szerepek felmérése (BSRI)



<https://www.psychtoolkit.org/cgi-bin/3.4.4/survey?s=BsNnQ>

**Képzeld el az ideális
vezetőt!**

Cselekvés-közösség

Items for evaluating masculinity	Items for evaluating femininity	Non-typed items
1.- Self-reliant.	2.- Yielding.	3.- Helpful.
4.- Defends own beliefs.	5.- Cheerful.	6.- Moody.
7.- Independent.	8.- Shy.	9.- Conscientious.
10.- Athletic.	11.- Affectionate.	12.- Theatrical.
13.- Assertive.	14.- Not susceptible to flattery.	15.- Happy.
16.- Strong personality.	17.- Loyal.	18.- Unpredictable.
19.- Forceful.	20.- Feminine.	21.- Reliable.
22.- Analytical.	23.- Sympathetic.	24.- Jealous.
25.- Leadership ability.	26.- Sensitive to others' needs.	27.- Truthful.
28.- Willing to take risks.	29.- Understanding.	30.- Secretive.
31.- Makes decisions easily.	32.- Compassionate.	33.- Sincere.
34.- Self-sufficient.	35.- Eager to soothe hurt feelings.	36.- Conceited.
37.- Dominant.	38.- Soft-spoken.	39.- Likeable.
40.- Masculine.	41.- Warm.	42.- Solemn.
43.- Willing to take a stand.	44.- Tender.	45.- Friendly.
46.- Aggressive.	47.- Gullible.	48.- Inefficient.
49.- Acts as a leader.	50.- Childlike.	51.- Adaptable.
52.- Individualistic.	53.- Does not use harsh language.	54.- Unsystematic.
55.- Competitive.	56.- Loves children.	57.- Tactful.
58.- Ambitious.	59.- Gentle.	60.- Conventional.

Minden résztvevő ugyanazt a konnotatív jellemzőket felsoroló listát kapja (pl. Bem Sex-Role Inventory), amelyeket a vezetőkkel kapcsolatban kell értékelnie.

A vezetők:



Erőteljesek (f)

Nem igaz

Igaz


Szégyenlősek (n)

Sztereotipikusan férfias vezetői felfogás, ha férfi (cselekvő) tulajdonságok > női (közösségi) tulajdonságok

Férfiasság - nőiesség

Minden résztvevő ugyanazt a listát kapja a szakmákról (pl. a szakmák osztályozása), amelyeket a férfiasság/nőiesség szempontjából kell értékelni.

Szakmák:

	férfias	nőies
 politikus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
szakács	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sztereotipikusan férfias vezetés/szakmafelfogás,
ha férfias > nőies

- **A közzététel időpontja**
 - Idővel a vezetői felfogás nőiesebbé vált; a női kompetenciákat egyre inkább összekapcsolják a vezetői pozíciókkal.
- **A résztvevők neme**
 - A férfiak nagyobb valószínűséggel társítják a vezetést a férfias konnotációjú kompetenciákkal, mint a nők.
- **A vezetői pozíció hierarchikus szintje**
 - A férfias konnotációjú vezetői kompetenciák általában a magasabb szintű vezetőkhez kapcsolódnak.

**SZEREP-
KONGRUENCIA
ÉLMÉLET**

A szerepkongruencia az a mérték, amelyben az **egyén észlelése** (*implicit gender elmélet*) **megegyezik a szereppel** (*vezetői pozícióval*) szemben támasztott **előzetes elvárásokkal** (*implicit leadership elméletek*).

Szerepkongruencia elmélet

Implicit leadership elmélet

Milyen legyen egy vezető?

Think Manager - Think Male

Implicit gender elmélet

Milyen legyen egy férfi/nő?

Think Woman - Think Female

Szerep(in)kongruencia

*Női tulajdonságok ≠ leadership felfogás → **nem illik össze***
*Férfi tulajdonságok ≠ női felfogás → nem autentikus → **nem illik össze***

BACKLASH EFFEKT

A pályázó “képbe illésének” megítélése

A HR leírja, milyen vezetőt keresnek



Think Manager - Think Male

A HR találkozik a jelentkezőkkel az állásinterjúkon



(Elfogult) álláshirdetés



- Önmagának tulajdonított szerep inkongruencia
- A női pályázók önszelekciója

- Harmadik fél által leírt szerep inkongruencia
- A női pályázók harmadik fél általi szelektálása

A NŐI KARRIERRE GYAKOROLT HATÁSOK

A munkahelyi interakció
kiválasztott szempontjai

- Nőkre jellemző kihívások
- Példaképek



Gemma CORRELL '17

**NŐKRE
JELLEMZŐ
KIHÍVÁSOK**

Imposztor szindróma

Azt gondolod: "Miért akarna bárki is újra látni engem egy filmben? És amúgy **sem tudok** színészkedni, szóval miért csinálom ezt?"

Meryl Streep, 21 Oscar-jelölés, 3 Oscar-díj

Méhkirálynő szindróma

A méhkirálynő-szindróma olyan **tekintélyes nőt** jellemez, aki **kritikusabban kezeli a neki alárendelt személyeket, ha azok nők.**

Először G.L. Staines, T.E. Jayaratne és C. Tavris határozta meg 1973-ban.

Rákkosár szindróma

Ha egy rák van a kosárban, az könnyen kimászhat. Amint azonban több rák van a kosárban, és az egyik ki akar szökni, a többiek visszarántják a mászó rákot. A nők is ezt teszik egymással: feleslegesen ítélik meg egymás felett, ezáltal visszatarthatva egymást.

Szakmai kihívások

A potenciális ön- és harmadik fél általi sztereotipizálás szólhat a:

- Nemi szerepekről és hovatartozásról
- Képességekről; pl. műszaki/digitális, személyközi stb.

Magánjellegű kihívások

A nő által kezelt potenciális magánéleti kihívások a következők lehetnek:

- Fizikai kihívások (pl. menstruáció, terhesség, menopauza)
- Gondozási felelősség
- Egyéb egyéni kihívások, amelyeket saját megítélése szerint akadályozhatják a vezetői képességeit.

PÉLDA- KÉPEK

CSOPORTOS MEGBESZÉLÉS

A példaképek fontossága

Mi számít példaképnek a női vezetés szempontjából?

Miért van szükség példaképekre?

Hogyan aktiváljunk/teremtsünk példaképeket tanácsadó
szakemberként?

"Minden generáció **kitágította a látókörét**, tanulva az **előző generáció** sikereiből és kudarcaiból, és **tanulságokat hagyva** a nők következő hulláma számára."

C. Goldin (2023)

A példaképek hatása

- A példaképek képviselik és bővítik azt, ami lehetséges
- A példaképek arra ösztönzik a nőket, hogy ambiciózusabbak legyenek és magasabbra törjenek
- A példaképek megmutatják a felemelkedéshez vezető gondolkodásmódokat és viselkedési formákat

→ A példaképek együtt járnak a női mentorálással

Példaképek aktiválása?

- *Fejezzük ki a szükségességet; hangsúlyozzuk a hatást*
- *Tematizáljuk az imposztor-szindrómát*
- *Terjesszük a hierarchia összes szintjén*



Az Európai Unió
társfinanszírozásával

DISCLAIMER:

Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.



ANDRÁSSY
UNIVERSITÄT
BUDAPEST



PROJECT INFORMATION

hochschule.digigen@arbeitsagentur.de

<https://digi-gen.eu/>

LICENCE

DIGIGEN © 2024 is licensed under
CC BY-NC-SA 4.0.

To view this license, visit

[https://creativecommons.org/
licenses/by-nc-sa/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Hivatkozások

- Carli, L. L., Alawa, L., Lee, Y. A., Zhao, B., Kim, E. (2016). Stereotypes about gender and science: women # scientists. *Psychology of Women Quarterly* 40 (2), 244-260.
- Dutz, R., Hubner, S., Peus, C. (2021). When agency „fits“ regardless of gender: Perceptions of applicant fit when job and organization signal male stereotypes. *Personnel Psychology* 2022 (75), 441-483.
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual Review of Psychology* 69, 275-298.
- Goldin, C. (2021), *Career & family. Women's century-long journey toward equity*, Princeton, Oxford: Princeton University Press.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin* 137 (4), 616-642.
- Mai, C., Büttgen, M., Scharzinger, D. (2016). “Think-Manager-Consider-Female”: Eine Analyse stereotypischer Ansichten über weibliche Führungskräfte und die empirische Überprüfung ihrer realen Persönlichkeit anhand der Big Five und der Dunklen Triade. *Schmalenbachs Z betriebswirtsch Forsch* 2017 (69), 119-152.
- Ferrer-Pérez, V., Bosch-Fiol, E. (2014). The measure of the masculinity–femininity construct today: Some reflections on the case of the Bem Sex Role Inventory. *Revista de Psicología Social*. 29. 180-207.
- Staines, G., Tavis, C., Jayaratne, Toby E. (1974). The Queen Bee syndrome. *Psychology Today*, 7, 55-60.
- Stadelmaier, V. (2016). *Sure She Can: Crush this insecurity*, 7th edition, SheMedia.