

Julia Evets

GENDER AND CAREER IN SCIENCE AND ENGINEERING

Taylor & Frances, London 1996., 172 str.

Knjiga pred nama posvećena je istraživanju profesionalne karijere inženjera i znanstvenika zaposlenih u velikim industrijskim organizacijama. Objavljena je u sklopu Gender, Change & Society biblioteke, kojoj je namjera, za razliku od drugih izdanja koja se bave ženskim studijima, razmatrati oba roda (rod je ovdje termin za socijalni konstrukt, za razliku od spola kao biološke kategorije) unutar istog odnošajnog sklopa. Vrijednosti inkorporirane u kulturalne dimenzije feminiteta i obitelji, i maskuliniteta i karijere, još su uvijek vrlo snažne smjernice ženskog i muškog radnog iskustva. To su vrijednosti koje u muškaraca i žena utječu na odabir zanimanja, na odnos plaćenog i neplaćenog rada, osjećaj zadovoljstva poslom i privatnim ulogama kao roditelja, supružnika, aspiracije i postignuća. Isto tako, to su vrijednosni sklopovi koji odabir linearnog napredovanja u karijeri, promociju za muškarce, i karijeru koja omogućuje kombiniranje plaćenog i neplaćenog rada bez promocije za žene, čine u oba slučaja vrlo racionalnim ponašanjem.

Tip profesionalne karijere koji istražuje autorica podzastupljen je ženama usprkos procesu feminizacije nekih tradicionalno muških profesija. Karijera inženjera vezana je uz organizacije i njihovu hijerarhijsku strukturu, gdje su rukovodeći položaji rezultat redovitog napredovanja. Promocija unutar organizacije uključuje i management, tj. odmicanje od izvornog znanstvenog i inženjerskog posla k upravljanju drugima, promjenu posla od relativno uske ekspertize k poslu koji zahtijeva različito znanje široke osnove. Otvara se pitanje postoji li značajna razlika prema spolu u karijerama u velikim industrijskim organizacijama, je li ta razlika vidljiva u managementu i tko ima bolji managerski stil.

Knjiga je podijeljena u devet poglavlja koja slijede logiku istraživačkog projekta na temelju kojeg je i nastala. Nakon teorijskog okvira slijedi prikaz rezultata intervjua od obrazaca odabira karijere, njezina tijeka unutar organizacije i odnosa privatnog života i profesionalne karijere, a završava zaključnim razmatranjima.

Prvo poglavlje razvija opći sklop za analizu karijera. Njezine tri dimenzije, kultura, struktura i akcija, objašnjene su uz indiciranje spolnih razlika. Linearno napredovanje u profesionalnoj karijeri dominantan je obrazac napredovanja. To je u svakom slučaju poteškoća za ženski tip karijere koji obično ima prekide zbog materinstva i razdoblje "part time" zaposlenja dok su djeca mala. Profesionalna karijera unutar velike organizacije određena je specifičnom organizacijskom strukturom i njezinom ljestvicom (znanje, dodatne kvalifikacije, postignuće, iskustvo). Niži stupnjevi organizacijske ljestvice napredovanja često dopuštaju velikom broju znanstvenika i inženjera da dostignu inicijalnu promociju u ranim fazama karijere, ali položaj na vrhu managementa dostupan je tek malom broju od njih, a žene su tu izuzetak. U analizi promjene ili kontinuiteta u očekivanjima, dimenzije kulture, strukture i akcije konstituiraju različite ali i usko povezane aspekte karijere.

Unutar kulturalne dimenzije karijere žarište je interesa sustav ideja i vjerovanja koji utječu na izbor zanimanja te analiza rodnih razlika u stilu. Ideološki aspekt kulture objašnjava pojmove maskuliniteta i feminiteta, što znači biti muškarac i žena obzirom na utjecaj ideologije obitelji. Budući da se knjiga bavi aspektima kontinuiteta i promjena konstatira se dekonstrukcija sustava vjerovanja i kontrolirajućih ideologija u suvremenom društvu, a aspekt je toga sustava i (de)konstrukcija rodnih uloga. Rod i ono što autorica naziva obiteljskim ideologijama bili bi element kontinuiteta koji nam one nude u obliku zdravorazumskih pojmova normalnosti. Profesionalna karijera i očinstvo u životu muškaraca nije kontradiktorno, a za žene općenito rad, karijera i obiteljska očekivanja nisu komplementarni. Uloga žene uključuje i zahtjev da bude dobra majka, što je važno za

osjećaj satisfakcije i osjećaj vlastite vrijednosti. Zanimljiviji dio analize govori o postojanju različitih rodnih stilova u radnoj kulturi i stilova vođenja. Prve analize naglašavale su da nema razlike u stilovima vođenja i obavljanju managerskih poslova. Kasnije analize feminističke provenijencije podupiru tezu o rodnim razlikama u stilu vođenja administrativnog, managerskog i profesionalnog rada. Učinjeni su naponi da se definira posebna ženska radna kultura, dokazujući njezinu superiornost za klijente i kolege. Ženska radna kultura naglašava kolegijalnost, a ne hijerarhiju, brigu i osjećajnost u odnosima, a ne autoritet, imaju različitu percepciju prioriteta i dobrog rada. Ako pak nema posebne ženske kulture, tada se žene mjere prema muško definiranim standardima, a inzistiranje na posebnom stilu vođenja zvršava u segregaciji. Ta još neriješena dvojba nudi alternative dvostrukog odbijanja jer svaka omogućuje reprodukciju postojećih struktura rodnih uloga i segregaciju u karijeri i organizaciji. Aspekti promjene u kulturnim utjecajima očituju se u postojanju više varijacija u stilovima života i karijerističkim ambicijama, npr. dobra majka ne mora odustati od karijere, a dualne karijere postaju legitimni obiteljski modus vivendi.

Profesionalni i organizacijski procesi razmatraju se unutar strukturalne dimenzije karijere. One opisuju različite utjecaje koje određeni profesionalni i organizacijski procesi imaju na organizacijsku kulturu. Rezultat prodora žena u određene profesije često je getoizacija. Tako su žene u znanosti marginalizirane zbog samog sustava upravljanja. Snažni strukturalni utjecaji i strukturne razlike prema rodu u karijerama, kako pokazuju analize, rezultat su svjesnih akcija ključnih muških aktera u razgraničavanju poslovnih mogućnosti prema rodu najprije u organizacijama, a onda se potvrđuju u zdravorazumskim vrijednosnim pojmovima. Tako možemo objasniti zašto su kompetitivnost, individualizam, sigurnost i mobilnost nagrađeni promocijom u karijeri, a kooperativnost, timski rad, prilagodba i lojalnost povezani su s karijerom "praktičara". Strukturni procesi uvjeravaju nas u snažno prisutnu reprodukciju institucionalnih formi, naglašavajući pritom ogra-

ničenja promjene postojećih stilova karijera više nego opcije.

Akcijska dimenzija karijere promatra subjektivni doživljaj, individualno iskustvo s organizacijskim strukturama i kulturnim procesima. Koncepti strategije i identiteta sugerirani su kao načini naglašavanja akcija, iskustava i izbora za žene kao i za muškarce. Analiza izbora karijere kompleksna je, a strategije i identiteti indikatori su kulturnih i strukturalnih procesa. Iskustva, očekivanja i aspiracije karijere promijenili su se napose za žene.

Drugo poglavlje - Teorijska pitanja, klasa profesija i organizacija - bavi se kategorijama znanstvenika i inženjera kao profesionalnim i organizacijskim radnicima. Analiziraju se teorijska pitanja, kao što su koncept klase, profesije, organizacije i kontrole nad znanstvenim i tehničkim znanjem i ekspertizom. U njemu se istražuje kako rod treba biti inkorporiran u te koncepte da bismo bolje razumjeli kategoriju profesije kojom se ova studija bavi. Čini se da prema dosadašnjim istraživanjima socijalni položaj znanstvenog i tehnološkog rada, više od tehnološkog razvitka, industrijske strukture ili klasnih odnosa, objašnjava nacionalni kontekst. Znanstvenici i inženjeri plaćeni su profesionalci i pripadnici srednje klase, iako ih je u engleskom društvu teško razgraničiti od radnika. Indikatori klasnog identiteta jesu i životni stil i profesionalna moć i utjecaj. Socijalni položaj inženjera određivao se prema položaju u organizaciji, a znanstvenika unutar znanstvene zajednice. Da podjela prema rodu unutar profesionalnih grupa ovog istraživanja postoji, vjerojatno ne treba posebno napominjati. Ta se podjela manifestira tako da inženjerke i znanstvenice vrlo često rade "backstage" poslove, a vrlo malo donose odluke i grade znanstvenu reputaciju. Profesionalna autonomija kao jedna od determinanti svake profesije nije narušena radom u velikim industrijskim organizacijama. Ne gubi se kontrola nad znanjem, tehničkim poslovnim odlukama i procesom rada, ali naša kategorija nema kontrolu nad ciljevima organizacije. Razvitak mikroelektronike i kompjutora dodaje nove aspekte tog problematice. Hoće li na senior-

skim managementskim položajima znanstvenike i inženjere potpuno zamijeniti profesionalni manageri trenirani u managementskim školama, jedno je od pitanja vezanih uz aspekt promjene. Kompeticija oko jurisdikcija i profesionalnih razgraničenja jest kompeticija oko promocije, statusa i prihoda, povećanog autoriteta u organizaciji.

Metoda povijesti karijera (Career history) koja je odabrana za istraživanje objašnjenja je u trećem poglavlju. Sa stanovišta interakcionističke teorijske perspektive proučavanje subjektivne karijere naglašuje akciju u karijeri, a ne determinante karijere. Studija povijesti subjektivnih karijera istražuje kako je aktualno iskustvo karijere u specifičnim uvjetima industrijske organizacije posebno za žene, koje, ako su i imale karijeru, imale su je u školi, na sveučilištu, ili u servisnoj industriji. Intervjui s respondentima potvrdili su ulogu obrazovanja u procesu regrutacije za profesiju, a metoda povijesti subjektivnih karijera pokazala je važnu ulogu profesora i mentora, te pozitivna iskustva s matematikom i prirodnim znanostima u školi.

U poglavlju koje se bavi profesionalnim autoritetima i radnim kulturama ispitane su sličnosti i razlike u znanstvenoj i inženjerskoj karijeri, aspekti njihova posla, radne kulture i identiteta s obzirom na spol. Inženjeri se lakše odriču profesionalne karijere u korist managementskih položaja negoli znanstvenici, kojima je ugled znanstvene karijere važniji činitelj identiteta.

Kombiniranje karijere s privatnim životom ispituje se u idućem poglavlju. Za razliku od profesionalnog identiteta, ovdje se autorica bavi identitetom karijere: kako žene i muškarci vide razvitak svojih radnih odgovornosti tijekom života i kakva su očekivanja glede promocije u profesionalnoj karijeri. Predložena je klasifikacija različitih modela rješavanja odnosa između profesionalne promocije i privatnog, obiteljskog života. Osim izbora ili karijera ili roditeljstvo, razmatra se koncept dualne karijere (oba supružnika) i podijeljena briga oko djece. Ozbiljnije bavljenje privatnim životom i njegovim utjecajem na tijek profesionalne karijere svakako je interesantniji dio ovog istraživanja. Da uspjeh u ka-

rijeri ne podrazumijeva isključenje privatnog života, važan je pomak ne samo u razbijanju stereotipa nego i odmak od klasičnih definicija tipa uspješne linearne karijere skrojene prema "muškim" kriterijima.

Pitanje promocije znanstvenika i inženjera u organizaciji tema je iduća dva poglavlja. Utjecaj organizacijskih procesa, strukture promocije i ljestvica karijere procijenjena je zajedno s nizom različitih individualnih solucija. Razlike u rješavanju ženske i muške karijere, različiti stavovi prema napredovanju i različita iskustva i poteškoće u tome ovdje su posebno naglašene.

Tri su teme izravno povezane s karijerom žena i muškaraca znanstvenika i inženjera u velikim industrijskim organizacijama: 1. javni i privatni aspekti karijere, 2. managementski aspekti karijere, i 3. kultura karijere i promocija. Otvarajući pitanje privatnih aspekata karijere, konflikt radnih i obiteljskih uloga, iako dominantno ženski problem, nije isključivo ženski. Premještaj često ovisi i o školskoj djeci. Međutim, prezastupanost muškaraca na višim managementskim položajima rezultat je obrasca uspješne karijere koja je unidimenzionalna za oba spola: traži se koncentracija isključivo na posao. Drugo, karijera je napredovanje kroz hijerarhiju, a što je dobar management - je li to management orijentiran na napredovanje (dosada muški tip), znači agresivan, neovisan, kompetitivan, ambiciozan, neemotivan i samopouzdan, ili bi bio bolji androgini manager, orijentiran na ljude i zadaće u ponašanju, sposoban za veću fleksibilnost i adaptibilnost. Što je, tu je: žene nisu tako uspješne u hijerarhijskim, linearnim kompetitivnim strukturama karijera u organizacijama. Aspekt promjene, jedan od dva osnovna aspekta, kroz koji se prelama ovo cijelo istraživanje, važna je karakteristika organizacije kao cjeline i managementa. To bi trebao biti zajednički teren na kojem se nalaze novije teorije organizacije i korporativne kulture i "gender studies" (studija roda).

Na kraju, ovu solidnu studiju možemo preporučiti svima koji se bave socijalnim teorijama organizacije i studijima roda.

Jasminka Lažnjak