

## 5. Πέντε κρίσιμα ζητήματα κατά τη διαδικασία λήψης απόφασης από τη σκοπιά του φύλου

Ένα πρώτο στοιχείο που φαίνεται να διαφοροποιεί τις γυναίκες κατά τη διαδικασία λήψης απόφασης είναι το γεγονός ότι, σε αντίθεση με τους άντρες, η διαδικασία αυτή αποτελεί για εκείνες συνήθως επιλογή ανάμεσα σε δύο τουλάχιστον προβαλλόμενους δρόμους που αλληλοαποκλείονται (Kriger, 1972. Corder & Stephan, 1984). Οι άνδρες κοινωνικοποιούνται με στόχο να γίνουν οι κύριοι «κουβαλητές» της οικογένειας, με αποτέλεσμα οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις να λειτουργούν παράλληλα με τις επαγγελματικές (Diamond, 1987. Eccles, 1987). Αντίθετα, για τις γυναίκες, οι οποίες θεωρούνται βασικοί φορείς φροντίδας της οικογένειας, οι οικογένεια και η σταδιοδρομία λειτουργούν συγκρουσιακά (Fox & Hesse-Biber, 1984. McGoldrick, 1987). Μάλιστα, οι Larson και συν. (1994) επισημαίνουν ότι το φύλο ως παράγοντας επιρροής της διαδικασίας λήψης απόφασης ενέχει από μόνο του περιορισμούς. Τονίζουν επίσης ότι άλλοι παράγοντες, όπως οι προσδιοριζόμενοι από το φύλο ρόλοι, η αυτοεικόνα, οι εργασιακές συνθήκες που επικρατούν για τις μητέρες σε έναν συγκεκριμένο χρονοχώρο, καθώς και η υποστήριξη από τους σημαντικούς άλλους μπορεί επίσης να επηρεάζουν τις διαφορές που παρουσιάζονται μεταξύ των δύο φύλων στη διαδικασία λήψης απόφασης (Corder & Stephan, 1984). Η επιλογή επαγγέλματος δείχνει έτσι να είναι ίσως πιο απαιτητική διαδικασία για τις γυναίκες, καθώς εκείνες έχουν να συνυπολογίσουν ένα πλήθος εξωτερικών παραγόντων.

Δεύτερο στοιχείο ενδιαφέροντος αποτελεί ο ρόλος του φύλου, όπως αυτός προβάλλεται και διαμορφώνεται μέσα σε μία συγκεκριμένη κοινωνία. Βεβαίως, η μεγάλη εξάρτηση του συγκεκριμένου στοιχείου από πληθώρα μεταβλητόμενων παραγόντων καθιστά ασαφή και μη εύκολα μετρήσιμη την επιρροή του. Για παράδειγμα, τα αποτελέσματα των ερευνών σε σχέση με τις διαφορές των δύο φύλων στη διαμόρφωση ταυτότητας είναι αντικρουόμενα και ποικίλα. Φαίνεται να υπάρχουν πολλαπλοί παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν τις διαφορές των φύλων, μεταξύ των οποίων η ανατροφή και οι αξίες.

Σύμφωνα με κάποιους μελετητές (Sandhu & Tung, 2006) ο ρόλος του φύλου επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από το κοινωνικό και πολιτισμικό περιβάλλον. Γίνεται έτσι φανερό ότι η γυναικεία χειραφέτηση αλληλά και η πραγματικότητα της μετα-φεμινιστικής εποχής έχει αναπόφευκτα αλληλένδετα τα δεδομένα για τη γυναίκα στο εργασιακό πεδίο, δημιουργώντας ανοίγματα στα «στεγανά» του ρόλου του φύλου, τα οποία λειτουργούσαν περιοριστικά. Η Cramer (2000) επισημαίνει ότι οι γυναίκες σήμερα ενθαρρύνονται να σκεφτούν τόσο

στερεοτυπικά γυναικεία επαγγέλματα, όσο και επαγγέλματα που παραδοσιακά θεωρούνται ανδρικά. Είναι έτσι πιθανό άντρες και γυναίκες να περνούν μέσα από την ίδια διαδικασία επιλογής επαγγέλματος, γεγονός που φαίνεται να έχει σχέση με την αλληλαγή στα δικαιώματα των γυναικών σε παγκόσμιο επίπεδο. Το στοιχείο όμως αυτό δεν είναι εύκολο –και ίσως είναι πρόωρο– να επιβεβαιωθεί. Είναι εξίσου πιθανό οι γυναίκες, ακόμη και σήμερα, να αυτοκατευθύνονται σε επαγγελματικούς τομείς στους οποίους έχουν από τη μία «καθοδηγηθεί» από το περιβάλλον τους, αλλιώς και σε τομείς που οι ίδιες θεωρούν ότι θα δημιουργήσουν λιγότερες συγκρούσεις ανάμεσα στην προσωπική και την επαγγελματική τους ζωή.

Τρίτο στοιχείο αποτελούν οι διαφορές που ενδέχεται να έχουν οι γυναίκες ως προς την αυτοαποτελεσματικότητα στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας. Σύμφωνα με τη θεωρία του Bandura (1997) η αυτοαποτελεσματικότητα στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας περιγράφεται ως η σιγουριά που νιώθει κάποιος για την ικανότητά του να τα βγάλει πέρα σε εργασίες που συνδέονται με τη σταδιοδρομία (Betz & Taylor, 2000). Καθώς η αυτοαποτελεσματικότητα αυτή θεωρείται σήμερα στοιχείο πρόβλεψης της αναποφασιστικότητας (Betz & Luzzo, 1996. Mau 2000. Morgan & Ness, 2003), η μελέτη των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών στο ζήτημα αυτό αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Θα πρέπει πάντως να τονίσουμε ότι αν και είναι γεγονός ότι ζητήματα επαγγελματικής συμβουλευτικής που σχετίζονται με το φύλο απασχολούν τους ερευνητές ολοένα και περισσότερο τα τελευταία χρόνια, τα ευρήματα των, ομοιογουμενώς περιορισμένων, σχετικών ερευνών παραμένουν ακόμη αντιφατικά και δυσχεραίνουν την εξαγωγή γενικών συμπερασμάτων. Για παράδειγμα, σύμφωνα με έρευνες των Hackett & Betz (1981) και O'Hare & Beutell (1987) προκύπτει χαμηλότερος βαθμός αυτοαποτελεσματικότητας των γυναικών, σε σχέση με τους άνδρες. Αντίθετα, οι Arnold & Bye (1989), υποστηρίζουν στην εργασία τους ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών σε σχέση με την αυτοαποτελεσματικότητα στη σταδιοδρομία. Σε συμφωνία με αυτούς και οι Bergeron & Romano (1994), Salami (2001) και Brown, George-Curran & Smith (2003) δεν εντόπισαν σημαντικές διαφορές σε σχέση με την αυτοαποτελεσματικότητα στον σχεδιασμό σταδιοδρομίας και την αναποφασιστικότητα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Αντίθετα, οι Betz & Taylor (2000), όπως και οι Agyropoulou & Sidiropoulou-Dimakakou (2006) βρήκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην αυτοαποτελεσματικότητα στον σχεδιασμό σταδιοδρομίας ανάμεσα στα δύο φύλα.

Γίνεται έτσι φανερό ότι παρόλο που αποτελεί γενικώς αποδεκτό συμπέρασμα ότι η αυτοαποτελεσματικότητα επηρεάζει τη λήψη αποφάσεων, καθώς

και ότι οι διαφορές φύλου στην επαγγελματική ανάπτυξη πιθανολογούν διαφορές και στην αυτοαποτελεσματικότητα, το ζήτημα χρειάζεται περαιτέρω διερεύνηση ώστε να εξαχθούν ασφαλέστερα συμπεράσματα. Είναι επίσης σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη και άλλοι παράγοντες, οι οποίοι είναι πιθανό να επηρεάζουν –και να διαφοροποιούν– τα αποτελέσματα των ερευνών, τόσο εξωτερικοί, όπως το κοινωνικό και οικογενειακό πλαίσιο, οι οικονομικές συνθήκες που επικρατούν σε μια συγκεκριμένη εποχή και η κουλτούρα, όσο και εσωτερικοί, όπως η ηλικία, η συναισθηματική νοημοσύνη κλπ. Είναι χαρακτηριστικό ότι η έρευνα του Salami (2010) δεν βρήκε στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα, έδειξε όμως πως το φύλο λειτουργεί ρυθμιστικά ανάμεσα σε δύο παράγοντες της συναισθηματικής νοημοσύνης (χρήση συναισθημάτων και αξιολόγηση συναισθημάτων) και την αυτοαποτελεσματικότητα στη σταδιοδρομία. Αντίστοιχα, η μελέτη των Bergeron & Romano (1994) για την αυτοαποτελεσματικότητα στη λήψη επαγγελματικής απόφασης δεν κατέδειξε, από τη μία, διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα στο επίπεδο της αυτοαποτελεσματικότητας, το φύλο όμως αλληλοεπίδρασε με την αυτοαποτελεσματικότητα και την αναποφασιστικότητα με διαφορετικό τρόπο σε άνδρες και γυναίκες. Πολλές μελέτες επισημαίνουν ότι το φύλο κάποιες φορές αλληλοεπιδρά σημαντικά με άλλες μεταβλητές για να προβλέψει το αποτέλεσμα της λήψης απόφασης.

Τέταρτο στοιχείο ενδιαφέροντος σε σχέση με τον ρόλο του φύλου στη λήψη επαγγελματικής απόφασης αποτελούν τα συναισθήματα και η πιθανή διαφοροποίηση της επιρροής τους στα δύο φύλα κατά τη σχετική εσωτερική διαδικασία. Η αναγνώριση της σημασίας των συναισθημάτων στην επαγγελματική ανάπτυξη αποτελεί κατάκτηση των τελευταίων δεκαετιών (Young, Valach & Collin, 1996. Young, Paseluniko & Valach, 1997. Carson, K. & Carson, P., 1998. Kidd, 1998. Caruso & Wolfe, 2001). Ορισμένα μοντέλα επαγγελματικής συμβουλευτικής, όπως για παράδειγμα το μοντέλο της «Επαγγελματικής Ανάπτυξης σε Συνδυασμό με την Κοινωνική Ευημερία – TSP» (Ford & Smith, 2007) επισημαίνουν μάλιστα τον ρόλο που τα συναισθήματα παίζουν στα διάφορα στάδια της επαγγελματικής ανάπτυξης και τονίζουν τη σημασία που οφείλουν να δείχνουν σε αυτά οι επαγγελματικοί σύμβουλοι κατά την συμβουλευτική διαδικασία. Κάτω από αυτό το πρίσμα, είναι έτσι πιθανό τα συναισθήματα που τα άτομα βιώνουν κατά τη διαδικασία λήψης απόφασης να επηρεάσουν τις επαγγελματικές τους επιλογές, τη στάση τους απέναντι σε ριψοκίνδυνες αποφάσεις, το ποσό και το είδος της διερεύνησης πιθανών επαγγελματικών δρόμων, καθώς και το πόσο τελικά θα επενδύσουν στη διαδικασία (Emmerling & Cherniss, 2003). Οι Zeelenberg και συν. (2008) επισημαίνουν ότι όταν άλλα

πρόσωπα επηρεάζουν τις αποφάσεις του ατόμου, τότε συναισθήματα, όπως θυμός, ενοχή, αγάπη, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαδικασία λήψης απόφασης, ενώ και η ψυχοδυναμική θεωρία της Roe υποστηρίζει ότι τα συναισθήματα που δημιουργούνται από το κλίμα που επικρατεί στο οικογενειακό περιβάλλον και τον τρόπο ανατροφής του παιδιού συνδέονται με τις μετέπειτα επαγγελματικές επιλογές του.

Εξετάζοντας το ζήτημα από την πλευρά της συναισθηματικής νοημοσύνης, το ερώτημα που παραμένει είναι εάν τελικά το συναίσθημα, τόσο ως προς το είδος όσο και προς την ποιότητα και την έντασή του διαφοροποιείται σε άνδρες και γυναίκες, έτσι ώστε να λειτουργεί διαφοροποιητικά αναλόγως φύλου κατά τη διαδικασία λήψης απόφασης. Η σύνδεση φύλου και συναισθηματικής νοημοσύνης παραμένει πάντως μη σαφώς προσδιορισμένη από την έρευνα. Σύμφωνα με τους Schutte και συν. (1998) και Tapia (1999), οι γυναίκες επιτυγχάνουν υψηλότερη βαθμολογία σε κάποιες από τις υποκλίμακες των ερωτηματολογίων συναισθηματικής νοημοσύνης. Αντίθετα, οι Bar-On (1997) και Brown, George-Curran & Smith (2003) δεν εντόπισαν σημαντικές διαφορές ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες. Είναι έτσι αδύνατο μέσα από τα στοιχεία που μας έχει προσφέρει η έρευνα μέχρι σήμερα να εντοπίσουμε συγκεκριμένες διαφοροποιήσεις με βάση το φύλο, σε ό,τι αφορά τον πιθανολογούμενο σημαντικό ρόλο των συναισθημάτων στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης.

Ένα τελευταίο στοιχείο πιθανής διαφοροποίησης ανδρών και γυναικών, ιδιαίτερα σημαντικό για τους συμβούλους, είναι το άγχος. Το άγχος αποτελεί έναν από τους βασικούς παράγοντες επαγγελματικής αναποφασιστικότητας (Bansberg & Sklare, 1986. Fuqua, Blum & Hattman, 1988. Newman, Fuqua & Seaworth, 1989). Η σύγκρουση ρόλων και το άγχος θεωρούνται σήμερα αναμενόμενα αποτελέσματα της λεπτής ισορροπίας που αναζητάται ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική ζωή. Όπως έχει διαπιστωθεί από έρευνες, οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα άγχους, καθώς όσο μεγαλώνουν και αναλαμβάνουν περισσότερους ρόλους αισθάνονται εντονότερα την απώλεια ελέγχου σε βασικούς τομείς της ζωής τους. Επιπλέον, η σχεσιακή αντίληψη της ζωής, που αποτελεί καθαρά γυναικείο χαρακτηριστικό (Gilligan, 1994) εντείνει συνήθως το στρες των γυναικών κατά την προσπάθειά τους να συμβιβάσουν τους πολλαπλούς τους ρόλους στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή. Σύμφωνα με τον Luzzo (1995), τα επαγγελματικά κίνητρα των γυναικών είναι έτσι πολύ πιο ευάλωτα εξαιτίας των ανταγωνιστικών προτεραιοτήτων των διαφόρων ρόλων τους και τις απαιτήσεις του περιβάλλοντος συγκριτικά με τους άνδρες. Με λίγα λόγια, είναι πιο πιθανό για τις γυναίκες να βιώσουν σύγχυση ρόλων και στρες κατά τη διαδικασία λήψης επαγγελματικής

απόφασης. Στρες δημιουργεί επίσης ο φόβος της επιτυχίας, ένα εσωτερικό ψυχολογικό εμπόδιο μοναδικό στη γυναικεία επαγγελματική ανάπτυξη, το οποίο προέρχεται πιθανώς από την αίσθηση ότι η επαγγελματική απόφαση είναι δυνατό να οδηγήσει σε σύγκρουση με την οικογενειακή ζωή (Farmer, 1976. Leslie, 1986. Paludi & Fankell-Hauser, 1986).

Όπως όμως σε όλα όσα σχετίζονται με τις διαφορές ανδρών και γυναικών στο πεδίο της λήψης απόφασης, έτσι και με το άγχος, τα πράγματα δεν είναι καθόλου ξεκάθαρα. Σύμφωνα με κάποιες έρευνες (Larson και συν. 1994. Mdikana, Seabi, & Lara Rammutla, 2009) δεν διαπιστώθηκαν σημαντικές διαφορές στο άγχος λήψης απόφασης ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Σύμφωνα με τις έρευνες αυτές είναι πιθανό το αυξημένο άγχος των γυναικών σε σχέση με τις δυσκολίες εξισορρόπησης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής να εξισορροπείται από την αίσθηση ότι η σταδιοδρομία δεν αποτελεί το μοναδικό επίκεντρο της ζωής τους. Για τους άντρες αντίθετα, ο φόβος μήπως κάνουν λάθος επιλογή στη σταδιοδρομία τους είναι μεγαλύτερος, καθώς η σταδιοδρομία αποτελεί κυρίαρχο στοιχείο της ταυτότητάς τους (Carter & McGoldrick, 1988). Ο φόβος αυτός μπορεί τελικά να οδηγήσει σε αναποφασιστικότητα, για την αποφυγή του «λάθους», το οποίο θα «απογοτεύσει» γονείς, φίλους, σύντροφο κ.ά. Για τις γυναίκες, μια «όχι και τόσο ιδανική» επιλογή, ίσως να είναι τελικά αποδεκτή, καθώς ο συμβιβασμός αποτελεί συνήθη πρακτική στη γυναικεία σταδιοδρομία, στα πλαίσια της προσπάθειας συμβιβασμού και εξισορρόπησης ρόλων, που αναφέρθηκε παραπάνω.

## **6. Από την θεωρία στην πράξη: λήψη απόφασης και δεξιότητες γυναικείας επαγγελματικής συμβουλευτικής**

Καθώς είναι γενικά σήμερα αποδεκτό ότι οι διαφορές ανδρών και γυναικών δεν αποτελούν εικασία αλλήλ επιστημονικό δεδομένο σε τομείς που εκτείνονται πέρα από τη σωματική τους ιδιαιτερότητα, η συμβουλευτική λαμβάνει ή οφείλει να λαμβάνει υπόψη της το φύλο, αναζητώντας κάθε φορά τα στοιχεία εκείνα που είναι δυνατό να επηρεάζουν τη συμβουλευτική διαδικασία, τόσο από την πλευρά του συμβουλευόμενου όσο και από την πλευρά του συμβούλου. Ως προς το ζήτημα της λήψης επαγγελματικής απόφασης, παρόλο που, όπως είδαμε, οι έρευνα δεν είναι ούτε εκτεταμένη, ούτε ομοιογενής ως προς τα αποτελέσματα, καθιστά παρόλα αυτά ξεκάθαρο πως το φύλο συνδέεται με τις διάφορες πτυχές της και υποδεικνύει την ανάγκη ενσωμάτωσής του σε κάθε είδος συμβουλευτικής παρέμβασης.

Οι γυναίκες, ως ομάδα με την οποία ασχολείται η επαγγελματική συμβουλευτική, παρουσιάζουν κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και πρόσθετες δυσκολίες στη σταδιοδρομία. Επιπρόσθετα, μέσα από τις συνθήκες της εποχής μας προβάλλει το πρόσωπο της σύγχρονης γυναίκας ως μια έντονα επιβαρυσμένη φυσιογνωμία, παγιδευμένη συχνά μέσα σε ένα πλέγμα καθηκόντων και υποχρεώσεων που κάθε άτομο παρά βοηθούν την επίτευξη της προσωπικής και επαγγελματικής της ευημερίας. Η δυναμική πλέον είσοδος της γυναίκας στον εργασιακό στίβο και οι αλλαγές στις αντιλήψεις και τη νοοτροπία των δύο φύλων για τον τρόπο διαχείρισης των νέων δεδομένων φαίνεται να μην συνάδουν πάντα. Η πολυπλοκότητα της καθημερινότητας των γυναικών διπλής σταδιοδρομίας και ο μεγάλος αριθμός των υποχρεώσεων και ευθυνών τους σε όλα τα επίπεδα της ζωή τους συνεπάγεται αυξημένες δεξιότητες προσαρμοστικότητας και αυτοαποτελεσματικότητας που θα τους επιτρέψουν να ανταπεξέλθουν. Υποστηρίζεται μάλιστα ότι η δυναμική αδυναμία της ομάδας αυτής να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας οφείλεται τόσο σε εσωτερικούς παράγοντες όπως είναι η αυτοαντίληψη και η προσαρμοστικότητα, όσο και σε εξωτερικούς παράγοντες, όπως είναι η οικονομική κρίση και οι γενικότερες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες που ενδέχεται να επικρατούν σε μία συγκεκριμένη εποχή (Καραβία, 2013). Γίνεται έτσι φανερό ότι η ανάγκη συμβουλευτικής στις γυναίκες είναι έντονη, τόσο κατά τη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος, όσο και αργότερα, στην πορεία της επαγγελματικής τους ζωής, όταν οι πολλαπλοί τους ρόλοι απαιτούν αυξημένες δεξιότητες προσαρμογής.

Οι σύμβουλοι θα πρέπει έτσι:

- Να προσεγγίζουν τη συμβουλευτική διαδικασία μέσα από μια θεωρητική προσέγγιση που να λαμβάνει υπόψη της το φύλο και να αποδέχεται τη διαφορετική πορεία επαγγελματικής ανάπτυξης ανδρών και γυναικών. Ως μια γενική κατεύθυνση θα λέγαμε ότι είναι σημαντικό για τον σύμβουλο να κατανοεί ότι η γυναικεία επαγγελματική ανάπτυξη δεν ακολουθεί απαραίτητα τη γραμμική πορεία της επαγγελματικής ανάπτυξης των ανδρών. Μοντέλα όπως το μοντέλο του Καλειδοσκόπιου προσφέρουν στοιχεία κατανόησης της γυναικείας επαγγελματικής ανάπτυξης, αλλά και χρήσιμα εργαλεία στην προσπάθεια να κατανοήσει η ίδια η συμβουλευόμενη τη θέση και τις επιλογές της μέσα στο περιβάλλον έτσι ώστε να μπορέσει να κάνει τις κινήσεις που είναι απαραίτητες για να αντλήσει ικανοποίηση από την προσωπική και επαγγελματική της ζωή.
- Να δίνουν έγκαιρα έμφαση στη διαδικασία διαμόρφωσης ταυτότητας, με στόχο να βοηθήσουν μακροπρόθεσμα τη λήψη επαγγελματικής απόφα-