Sveučilište u Zagrebu

Fakultet hrvatskih studija

Odsjek za psihologiju

Iva Marketanović

Ivana i Ivan Tomić:

Kako hrvatski srednjoškolci i studenti doživljavaju uspjeh kod žena i muškaraca

Zagreb, 2023.

Ovaj rad je izrađen je u Fakultetu hrvatskih studija pod vodstvom izv. prof. dr. sc. Miroslava Rajtera i predan je na natječaj za dodjelu Rektorove nagrade u akademskoj godini 2022./2023.

SADRŽAJ

Uvod……………………………………………………………………………………………1

Problemi i hipoteze…………………………………………………………………………….4

Postupak………………………………………………………………………………………..5

Rezultati………………………………………………………………………………………..6

Rasprava………………………………………………………………………………………..9

Zaključak…………………………………………………………………………………...…13

Zahvale……………………………………………………………………………………..…14

Literatura……………………………………………………………………………………...15

Sažetak………………………………………………………………………………………..18

Summary……………………………………………………………………………..……….19

Životopis autorice…………………………………………………………………………….20

Prilog 1……………………………………………………………………………………..…21

Prilog 2………………………………………………………………………………………..23

UVOD

Unatoč činjenici da čine 58.4% radne snage zemlje, u 2022. godini na popisu *The Fortune 500* koji rangira najuspješnije tvrtke u SAD-u po ostvarenom profitu, na čelu samo njih 8.8% se nalaze žene (Ariella, 2023). Iako je riječ o izrazito kompleksnoj i slojevitoj pojavi, jedno od mogućih obrazloženja stoji u dobro utvrđenim stereotipima, tj. generalizacijama o određenim članovima društva koji djela neka obilježja te se iste osobine prepisuju svima unatoč unutargrupnim varijacijama tih istih članova. Takve, često netočne, pretpostavke u ovom kontekstu možemo povezati s rodnim ulogama (Aronson i sur., 2005).

U osnovi rodnih uloga leže različita očekivanja koja imaju osobe, grupe i društva o tome kako bi se pojedinci trebali ponašati obzirom na percipirani spol unutar neke kulture. Formiranje rodnih uloga je interakcijski proces između grupe i pojedinca na način da grupa njeguje i promovira poželjne načine ponašanja koje onda njezini članovi prate, potvrđujući ponovo ista ta očekivanja (Blackstone, 2003). Biološke razlike i hormonalne oscilacije, primjerice, testosterona i oksitocina mogu uzrokovati različita ponašanja kod muškaraca i žena. Tako postoji vjerovanje da su muškarci predisponirani da budu agresivni, a žene zaštitnički nastrojene. Međutim, novija istraživanja pokazuju kako veza između hormona i ponašanja nije jednosmjerna te ne ovise samo o spolu, već i o širem društvenom kontekstu (Dyble i sur., 2015). Tako više razine testosterona mogu poticati i prosocijalno ponašanje (Van Honk i sur., 2011), a oksitocin se luči i kod muškaraca i žena u prvim mjesecima života novorođenčeta i olakšava prilagodbu na novonastalu situaciji u zajednici (Gordon i sur., 2010). Također, evolucijski teoretičari i darvinisti ovakve podjele prepisuju prirodnoj selekciji. Žene su predodređene za nježnosti i brigu o djeci obzirom na biološke predispozicije i mogućnost rađanja. One koje nisu bile brižne, tople i obnašale ulogu hraniteljice nisu mogle ostvariti brojno potomstvo pa njihov *nebrižni* gen umire s njima (Aronson i sur, 2005). Međutim, biologija i evolucija čine tek mali udio u formiranju ponašanja i konformiranju tradicionalnim rodnim ulogama.

U novijim istraživanjima, kao najistaknutiji faktori formiranja tradicionalnih rodnih uloga su se establirali odgoj i obrazovanje. Društvene uloge, kao pojam iznad rodnih uloga, tako utječu na hormonalnu regulaciju, društvenu i samoregulaciju što posljedično oblikuje i načine razmišljanja, osjećaje i ponašanja kod muškaraca i žena (Eagly i Wood, 2013). Uz socijalno učenje preko izravnih potkrepljenja od strane roditelja i učitelja, opažanje te učenje po modelu (Mischel, 1966) izdvaja se i kognitivno-razvojna teorija. Prema toj teoriji, osnova konformiranja rodnoj ulozi je spoznaja o pripadanju rodu, kao i činjenici da je on stabilan kroz vrijeme i situacije (Kohlberg, 1966). Ova dva pristupa su integrirana u teoriju rodnih shema. Djeca uče o prikladnim načinima ponašanja promatrajući svoju okolinu te kako se društvo odnosi prema svakoj skupini ljudi. Nakon što prikupe i prepoznaju ulazne informacije, organiziraju ih kategorije roda, tj. u *sheme roda*. Tako se po automatizmu svi ulazni atributi dijele u maskulinu ili femininu kategoriju (Kollmayer i sur., 2018).

Rigidne rodne uloge i očekivanja se mogu reflektirati na mnoge sfere života, pa tako i na profesionalni razvoj. Osim već navedenih procesa socijalizacije koji mogu oblikovati samopoimanje, na izbor zanimanja može imati utjecaj i percepcija o samoefikasnosti, tj. osjećaj da pojedinac može biti uspješan u određenom zanimanju. Žene će rjeđe kroz obrazovanje i proces socijalizacije biti izložene aktivnostima koje im mogu graditi samopouzdanje u područjima kojima dominiraju muškarci (npr. informatičke znanosti i matematika). Njegovanjem ovakvih uvjerenja utvrđuje se jaz između plaća muškaraca i žena, obzirom da se pripadnike muškog roda potiče na zanimanja koja su deficitarna. Unatoč čestom vjerovanju, ovakve pojave nisu rezultat bolje izvedbe u određenim područjima obzirom na rod (npr. žene su bolje u verbalnim vještinama, muškarci u spacijalnim) te su varijacije u uspješnosti veće na unutargrupnoj razini, nego na međugrupnoj (Correll, 2001).

Osim prepreka pri izboru zanimanja, žene se susreću s pristranosti i pri procesu zapošljavanja. Istraživanje Reubena i sur. (2014) je pokazalo kako osobe u potrazi za radnom snagom oba roda pri selekcijskom procesu u manjoj mjeri povezuju žene s kompetencijama na području matematike. Također, očekivanja o kvaliteti izvedbe su bila niža za žene te su regruteri koji su pokazivali veće razine pristranosti obzirom na rod, više vjerovali nerealnim samoprocjenama o uspješnosti muškaraca. Istraživanje van den Brink i Benschop (2014) se bavilo ulogom socijalnog umrežavanja u nizozemskoj akademskoj zajednici te su neki od glavnih nalaza kako se regrutacija na akademske pozicije uglavnom vršila putem internih, neformalnih kanala (tj. poznanstava) te da se savjeti o izboru kandidata traže unutar tih istih krugova. Ovakav način regrutacije može biti posebno štetan po žene. Primjerice, pojava *ljubavi prema istom*, je dobro zabilježena unutar društvenih znanosti i predstavlja preferenciju provođenja vremena s ljudima koji su nam slični. Tako muškarci u poziciji moći radije biraju društvo muškaraca koji su istog ranga (a i roda) i tako blokiraju ulaz žena u njihove društvene krugove. Tako je blokirana i njihova mogućnost socijalnog umrežavanja i napredovanja putem ranije spomenutih neformalnih kanala. Također, obzirom na društvena očekivanja o obnašanju uloge majke i čuvarice doma, žene će rjeđe imati vremena prisustvovati društvenim događajima vezanima za profesionalnu sferu života.

Kroz literaturu je višestruko opisan fenomen staklenog stropa koji opisuje pojavu da žene unatoč jednakim kompetencijama i znanjima, ne mogu napredovati dalje od određene točke, što ne vrijedi za muškarce (Purcell i sur., 2010). Čak i kada se pojedine žene uspiju izboriti i savladati ranije opisane prepreke, nailaze na novi set pristranih stavova obzirom na svoja postignuća. Žene liderice se procjenjuje negativnije od njihovih muških kolega, manje su simpatične te ih se penalizira za preuzimanje tradicionalno muških osobina. Tipične osobine koje se povezuju sa ženskim rodom su toplina, brižnost i nježnost, dok su osobine koje se povezuju s dobrim liderom asertivnost, hladnoća i odrješitost koje su više maskuline (Ellemers, 2018). Vjeruje se kako je spomenuti animozitet prema moćnim ženama posljedica svojevrsne inkongurencije između onoga što znamo i onoga čemu svjedočimo. Obzirom da su rodne uloge toliko duboko usađene u naša razmišljanja te nam na neki način olakšavaju svakodnevno funkcioniranje štedeći naše kognitivne kapacitete, iznimke od tih utvrđenih shema vode do nelagode. Tako, ako se žene konformiraju svojoj pripisanoj rodnoj ulozi, percipirane su kao manje sposobne, a ako se konformiraju klasičnoj menadžerskoj ulozi, percipira ih se hladnima i manje dragima (Ellemers, 2018). Tako je, primjerice, istraživanje Amanatullah i Morris (2010) pokazalo kako će žene znatno rjeđe pokazati asertivnost tokom pregovora za visinu plaće, upravo kako ne bi prekršile norme koje njihova uloga propisuje što je jedan od faktora razlike u plaćama obzirom na rod. Također, žene mogu biti demonizirane i ako iskazuju dominaciju u radnom okruženju kroz neverbalnu komunikaciju poput izravnog kontakta očima li upiranja prstom, dok kada muškarac manifestira takvo ponašanje, percipiran je kao uvjerljiv lider. Međutim, kada je riječ o prosocijalnom ponašanju, uloge su zamijenjene. Ako žena propusti priliku biti od pomoći, topla i ugodna, društveno će biti sankcionirana teže od muškarca koji je napravio iste propuste (Eagly i Carli, 2018).

Studija koju provodi Flynn (2003) je ovo odlučila provjeriti na primjeru stvarne osobe. Studentima je predstavljena studija slučaja Heidi Roizen, stvarne žene i iznimno uspješne investitorice iz Silicijske doline. Osim što je radila na mnogim menadžerskim pozicijama, ona je i majka dvoje djece. Traženo je da je procjene po kompetenciji i po simpatičnosti. Drugoj skupini studenata je prezentirana ista studija slučaja, jedina je razlika protagonist priče koji postaje muškarac, Howard. Istraživanje je pokazalo da su sudionici likove procijenili jednako kompetentnima i uspješnima, ali im je Howard zapravo bio simpatičan, za razliku od Heidi. Heidi su doživjeli kao sebičnu i radije bi zaposlili Howarda umjesto nje (Katsarou, 2014). Novije istraživanje Quadlin (2018) potvrđuje ranije nalaze. Ono pokazuje kako poslodavci penaliziraju žene (ali ne i muškarce) ako na svojim životopisima ističu izvanredna akademska postignuća te će češće dobiti poziv u sljedeći krug selekcije ako su percipirane kao simpatične i prijateljski nastrojene. Posljedično, kroz selekcijski postupak napreduju žene osrednjih kompetencija. Govoreći o obiteljskoj sferi, uspješnije žene će se će češće biti percipirane kao neadekvatne majke koje ne reflektiraju osobine koje ta uloga zahtjeva (Benard i Correll, 2010), a kao supruge predstavljaju prijetnju svom partneru (Ratliff i Oishi, 2013). Studija Wang i sur. (2019) je koristeći metodu tDCS (Transcranial direct-current stimulation) otkrila kako su muškarci skloniji od žena negativnim rodnim pristranostima koje su u skladu s tradicionalnim normama. Kao protektivan faktor protiv rodne pristranosti, Rudman i sur. (2001) navode razinu obrazovanja. Obzirom da su u njihovoj studiji osobe višeg obrazovanja pokazale niže razine pristranosti, argumentiraju kako se procesom izlaganja različitim perspektivama povećava mogućnost osporavanja rodnih stereotipa.

Obzirom na navedene teorijske okvire i prijašnje nalaze, cilj ovog istraživanja je ispitati hoće li hrvatski srednjoškolci i studenti također pokazati rodnu pristranosti pa tako procijeniti uspješnu i kompetentnu ženu kao manje simpatičnu u odnosu na njenog muškog pandana, kao i utvrditi utjecaj nekih sociodemografskih obilježja na percepciju likova. Istraživanje ovakvih pojava je od iznimne važnosti za bolje razumijevanje načina razmišljanja mladih ljudi koji će uskoro postati punopravni, aktivni članovi društva i utjecati na formiranje novih politika kao i usmjeravati zajednicu. Isto tako, na taj način možemo identificirati kritične točke i oformiti programe za suzbijanje neadaptivnih obrazaca ponašanja i vjerovanja. Konačno, svi nalazi na ovom području korak su naprijed većoj rodnoj ravnopravnosti.

PROBLEMI I HIPOTEZE

U skladu s postavljenim ciljevima istraživanja, postavljaju se idući problemi i hipoteze:

Problem 1: Razlikuje li se doživljaj ženskog i muškog lika obzirom na tradicionalne rodne uloge

*Hipoteza 1*: Ženski lik će ostvariti niže rezultate na dimenziji dopadljivosti od muškog.

*Hipoteza 2*: Ženski i muški lik će ostvariti jednake rezultate na dimenziji poželjnosti na radnom kontekstu.

Hipoteza 3: Ženski lik će ostvariti niže vrijednosti na dimenziji poželjnosti u obiteljskom kontekstu.

*Hipoteza 4*: Kod ženskog lika će dopadljivost i poželjnost u radnom kontekstu biti u negativnoj korelaciji.

Problem 2: Doživljaj ženskog lika će se razlikovati obzirom na neka socio-demografska obilježja.

*Hipoteza 5*: Muški sudionici će biti skloniji opisati žensku protagonisticu u skladu s tradicionalnim rodnim ulogama od ženskih.

*Hipoteza 6*: Rodna pristranost će manje biti izražena na uzorku studenata nego na uzorku učenika srednjih škola.

POSTUPAK

*Sudionici*

Sudionike ovog istraživanja su činili učenici srednjih škola i studenti s područja cijele Hrvatske. U uzorku učenika srednje škole sudjelovalo je 1489 osoba (1058 djevojaka i 431 mladića). Od toga je 635 gimnazijalaca (42,65%) te 854 učenika strukovnih škola (57,35%). Uzorak studenata broji 212 ispitanika od čega (140 žena i 72 muškaraca) s raznih fakultetskih usmjerenja.

*Nacrt i instrumenti*

Nacrt istraživanja je simulacijski eksperiment. Za potrebe istraživanja adaptiran je originalan tekst iz Heidi vs. Howard (Flynn, 2003) istraživanja kako bi bio prigodniji za online ispunjavanje. Likovi su kroatizirani i preimenovani u Ivanu Tomić i Ivana Tomića (vinjete su dostupne u *Prilogu 1* i *Prilogu 2*).

Nakon što su pročitali jedan od tekstova koji bi program generirao slučajnim odabirom, ispitanici su odgovarali na 9 pitanja vezanih za njihov doživljaj lika u pročitanoj priči. Na pitanja se odgovaralo skalom Likertova tipa od pet stupnjeva. Pitanja su se odnosila na tri aspekta doživljaja protagonista, konkretno, na to koliko ih vide kao dopadljive, kao poželjne u radnom kontekstu i kao poželjne u obiteljskom kontekstu. Kao ukupni rezultat za svaku dimenziju se računao prosjek.

Na kraju obrasca su postavljena neka pitanja vezana za socio-demografska obilježja poput roda, mjesta prebivališta, godine rođenja i sl.

*Postupak*

Podaci su prikupljani od svibnja 2021. do ožujka 2022. Anketa je administrirana preko online platforme LimeSurvey putem poveznice. Online obrazac je bio programiran na način da sudionicima ravnomjerno raspodjeljuje tekstove kako bi se ostvario jednak omjer sudionika u svakoj eksperimentalnog grupi. Sudionici su akumulirani slanjem linka obrasca administracijama i profesorima u srednjim školama, studentskim udrugama, preko društvenih mreža i osobnih poznanstava te su svi primatelji bili poticani da anketu dijele dalje u svrhu postizanja efekta snježne grude.

REZULTATI

*Razlike između Ivane i Ivana*

Rezultati pokazuju kako na uzorku učenika srednjih škola postoji statistički značajna razlika aritmetičkih sredina na dimenzijama dopadljivosti (*t*=3,865 uz *df*=1481, *p*<0,01) i poželjnosti u obiteljskom kontekstu (*t*=3,271 uz *df*=1485, *p*≤0,01) obzirom na to koji su tekst sudionici čitali (*Tablica 2*) na način da je lik Ivane procijenjen višim vrijednostima na obje dimenzije (*Tablica 1*). Izračunavanjem Cohenovog d utvrđeni su mali efekti na sve tri dimenzije (*d*<0,02) (*Tablica 3*). Na uzorku studenta nije pronađena značajna razlika ni na jednoj od dimenzija (*Tablica 2*).

*Tablica 1*. Deskriptivni podaci procjena Ivana i Ivane na dimenzijama dopadljivosti, poželjnosti u radnom kontekstu i poželjnosti u obiteljskom kontekstu

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Srednjoškolci | Studenti |
|  | ***Lik***  | ***N*** | ***M*** | ***sd*** | ***N*** | ***M*** | ***sd*** |
| Dopadljivost | Ivana | 752 | 3,657 | 0,827 | 212 | 3,493 | 0,929 |
|  | Ivan | 731 | 3,490 | 0,838 | 222 | 3,336 | 0,913 |
| Poželjnost u radnom kontekstu | Ivana | 753 | 3,930 | 0,559 | 212 | 3,968 | 0,524 |
|  | Ivan | 732 | 3,886 | 0,552 | 221 | 3,981 | 0,464 |
| Poželjnost u obiteljskom kontekstu | Ivana | 755 | 3,243 | 0,815 | 212 | 3,141 | 0,910 |
|  | Ivan | 732 | 3,103 | 0,841 | 222 | 2,982 | 0,879 |

*Tablica 2*. Rezultati t-testa za utvrđivanje razlika između likova Ivane i Ivana obzirom na dimenzije dopadljivosti, poželjnosti u radnom kontekstu i poželjnosti u obiteljskom kontekstu

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Srednjoškolci | Studenti |
|  | ***t*** | ***df*** | ***p*** | ***t*** | ***df*** | ***p*** |
| Dopadljivost | 3,865 | 1481 | 0,000 | 1,779 | 432 | 0,076 |
| Poželjnost u radnom kontekstu | 1,547 | 1483 | 0,122 | -0,289 | 431 | 0,773 |
| Poželjnost u obiteljskom kontekstu | 3,271 | 1485 | 0,001 | 1,857 | 432 | 0,064 |

*Tablica 3.* Cohenov d za utvrđivanje veličine efekta na uzorku srednjoškolaca obzirom na pročitani tekst

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Cohen d** |
| Dopadljivost | 0,036 |
| Poželjnost u radnom kontekstu | 0,137 |
| Poželjnost u obiteljskom kontekstu  | 0,035 |

*Doživljaj Ivane*

Nadalje, analizirajući samo doživljaj ženske protagonistice, utvrđena je značajna pozitivna povezanost (*p*<0,01) između dimenzija dopadljivosti i poželjnosti u radnom kontekstu. Za učenike srednjih škola Pearsonov koeficijent korelacije iznosi *r*=0,490, a za studente *r*=0,612.

Također, utvrđene su statistički značajne razlike u doživljaju Ivane na sve tri dimenzije obzirom na rod sudionika (*tdopadljivost*=2,358 uz *df*=759, *p*<0,05 ; *tpoželjnost u radnom kontekstu*=2,292 uz *df*=364,211, *p*<0,05*; tpoželjnost u obiteljskom kontekstu*=2,890uz *df*=753, *p*<0,01) (*Tablica 5*) na način da je muški sudionici iz uzorka učenika srednjih škola ocjenjuju višim vrijednostima u odnosu na djevojke (*Tablica 4*). Na uzorku studenata nisu utvrđene nikakve značajne razlike u doživljaju ženskog lika obzirom na rod sudionika (*Tablica 5*). Ponovno, efekti razlika na uzorku srednjoškolaca su trivijalni (*d≈*0,2) (*Tablica 6*).

*Tablica 4*. Deskriptivne vrijednost rezultata doživljaja ženske protagonistice obzirom na rod sudionika

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Srednjoškolci | Studenti |
|  | ***Rod sudionika*** | ***N*** | ***M*** | ***sd*** | ***N*** | ***M*** | ***sd*** |
| Dopadljivost | Žensko  | 529 | 3,703 | 0,816 | 140 | 3,485 | 0,950 |
|  | Muško | 223 | 3,548 | 0,843 | 72 | 3,509 | 0,893 |
| Poželjnost u radnom kontekstu | Žensko  | 530 | 3,963 | 0,529 | 140 | 3,969 | 0,516 |
|  | Muško | 223 | 3,854 | 0,621 | 72 | 3,965 | 0,544 |
| Poželjnost u obiteljskom kontekstu | Žensko  | 531 | 3,038 | 0,661 | 140 | 2,866 | 0,756 |
|  | Muško | 224 | 2,882 | 0,711 | 72 | 2,828 | 0,816 |

*Tablica 5*. t-test za utvrđivanje razlika u doživljaju ženske protagonistice obzirom na rod sudionika

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Srednjoškolci | Studenti |
|  | ***t*** | ***df*** | ***p*** | ***t*** | ***df*** | ***p*** |
| Dopadljivost | 2,358 | 750 | 0,019 | -0,174 | 210 | 0,862 |
| Poželjnost u radnom kontekstu | 2,292 | 364,211 | 0,022 | 0,057 | 210 | 0,954 |
| Poželjnost u obiteljskom kontekstu | 2,890 | 753 | 0,004 | 0,337 | 210 | 0,737 |

*Tablica 6.* Cohenov d za utvrđivanje veličine efekta na uzorku srednjoškolaca obzirom na rod sudionika

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Cohen d** |
| Dopadljivost | 0,177 |
| Poželjnost u radnom kontekstu | 0,161 |
| Poželjnost u obiteljskom kontekstu  | 0,204 |

Konačno, utvrđene su i statistički značajne razlike u doživljaju Ivane obzirom na obrazovanje sudionika. Tako su učenici srednjih škola procijenili Ivanu kao dopadljiviju (*t*=2,324 uz *df*=311.331, *p*<0,05) i poželjniju u obiteljskom kontekstu (*t*=2,354 uz *df*=307,969, *p*<0,05) (*Tablica 7*), no efekti su još jednom mali (d<0,2) (*Tablica 8*)

*Tablica 7*. Deskriptivni podaci i t-test s Welch-Satterthwaite korekcijom za utvrđivanje razlika u procijeni ženske protagnonistice obzirom na stupanj obrazovanja sudionika

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Obrazovanje sudionika** | **N** | **M** | **sd** | **t** | **df** | **p** |
| Dopadljivost | Srednja škola | 752 | 3,657 | 0,827 | 2,324 | 311,331 | 0,021 |
|  | Fakultet | 212 | 3,493 | 0,929 |
| Poželjnost u radnom kontekstu | Srednja škola | 753 | 3,930 | 0,559 | -0,867 | 963 | 0,386 |
|  | Fakultet | 212 | 3,968 | 0,524 |
| Poželjnost u obiteljskom kontekstu | Srednja škola | 755 | 2,992 | 0,680 | 2,354 | 307,969 | 0,019 |
|  | Fakultet | 212 | 2,853 | 0,775 |

*Tablica 8*. Cohenov d za utvrđivanje veličine efekta obzirom na obrazovanje sudionika

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Cohen d** |
| Dopadljivost | 0,178 |
| Poželjnost u radnom kontekstu | 0,059 |
| Poželjnost u obiteljskom kontekstu  | 0,174 |

RASPRAVA

Rezultati pokazuju kako sudionici koji pohađaju srednju školu Ivanu procjenjuju kao dopadljiviju i kompetentniju u obiteljskom kontekstu od Ivana. Ovi nalazi su oprečni originalnim pretpostavkama prema kojima bi Ivana kao žena koja pokazuje nešto maskulinija ponašanje trebala biti evaluirana kao hladna. Ovakve nalaze je moguće protumačiti na način da priča o uspješnoj ženi koja izlazi van okvira feminiteta nije imala utjecaj na način kako sudionici percipiraju žene općenito. Tako su sudionici protagonisticu promatrali samo kroz perspektivu roda, a ne kompetencija. Slični nalazi su dobiveni u istraživanju Hentschel i sur. (2019) gdje su sudionici atribuirali ženama osobine poput suosjećanja, društvenosti i emocionalne osjetljivosti koje su sukladne poznatim rodnim stereotipima. U skladu s postavljenom hipotezom, rezultati ne pokazuju značajne razlike u percepciji muškog i ženskog lika obzirom na kompetenciju u radnom okruženju. Unatoč nalazima koji su suprotni inicijalno postavljenim hipotezama, oni svakako mogu predstavljati vrijedan podatak o tome da unatoč suvremenom dobu i novom duhu vremena, uvjerenja o tradicionalnim rodnim ulogama su i dalje prisutna.

Na uzorku studenata nije pronađena statistički značajna razlika ni na jednoj dimenziji obzirom na doživljaj muškog i ženskog protagonista što će biti interpretirano u kasnijem odlomku.

Kada govorimo o povezanosti između dopadljivosti i kompetencije na radnom mjestu, hipoteza ponovno nije potvrđena te su još jednom dobiveni oprečni rezultati što vrijedi i za uzorak učenika srednjih škola te studenata. Rezultati ovog istraživanja su pokazali kako su dopadljivost i poželjnost u radnom kontekstu ženske protagonistice značajno povezani i to pozitivno. To znači da što su više sudionici procjenjivali Ivanu kao simpatičnu i toplu, to su je također procjenjivali i kao kompetentniju. Moguća interpretacija ovih nalaza je da nije došlo do očekivane penalizacije za ženski lik zbog tradicionalno maskulinog načina ponašanja te je percipirana kao cjelovita osoba koja ostvaruje uspjehe na više polja svakodnevnog funkcioniranja. Tako je, primjerice, i u istraživanju Schneider (2002) koje se bavilo pregovaračkim sposobnostima odvjetnika i odvjetnica utvrđeno kako je penalizacija za asertivnost u vidu manje dopadljivosti kod žena koje se bave pravom, izostala (prema Schneider i sur., 2010). Međutim, kao što je i ranije navedeno, moguće je da dok su sudionici čitali tekst nisu doživjeli Ivanu kao dovoljno kompetentnu ili asertivnu ženu u poziciji moći koja na neki način izlazi iz granica njoj primjerenih ponašanja te krši društvene norme. Uzevši to u obzir, postoji vjerojatnost kako je nisu procijenili kao dovoljno devijantnu da bi bila penalizirana.

Govoreći o drugom istraživačkom problemu, obje su hipoteze djelomično potvrđene.

Utvrđena je razlika u rezultatima učenika srednjih škola u doživljaju Ivane obzirom na njihov rod. Tako su dječaci žensku protagonisticu ocijenili znatno višim ocjenama na sve tri dimenzije. Više ocjene na dimenzijama dopadljivosti i poželjnosti u obiteljskom okruženju odgovaraju ranijim nalazima koji navode kako su muškarci skloniji procjenjivati žene u skladu s općeprihvaćenim rodnim normama. Objašnjenje viših rezultata na dimenziji poželjnosti u radnom okruženju bi se moglo objasniti očekivanjima koja muškarci imaju od žena u profesionalnom smislu. Naime, Stout i Dasgupta (2011) u svom istraživanju navode kako muški evaluatori kandidata za radno mjesto podcjenjuju ženske konkurentice u odnosu na muške, iako su potpuno jednakih kompetencija. Nadalje, studija koju su proveli Kray i Galinsky (2003) ispitala je učinak početnih očekivanja na percepciju kompetencije. Rezultati studije pokazali su da kada su pojedinci u početku podcijenili nečije sposobnosti, ali je ta osoba kasnije postigla visoku izvedbu, pojedinci su tu osobu ocijenili kompetentnijom od pojedinaca koji su u početku predvidjeli visoku izvedbu i postigli je. Ovi nalazi sugeriraju da početni dojmovi kompetencije mogu biti otporni na promjene, ali neočekivani uspjeh može dovesti do ponovne procjene tih dojmova i percepcije veće kompetencije.

Prateći ovu retoriku, moguće je kako su muški sudionici procijenili Ivanu kao uspješniju upravno zbog niskih inicijalnih očekivanja. Biti uspješan karijerist za Ivana je nešto uobičajeno, predstavlja imperativ i nešto u čemu bi prirodno dobar, dok je za Ivanu to poseban uspjeh jer izlazi van svojih, ograničenih mogućnosti i sposobnosti.

Još jednom, ovakve razlike nisu pronađene na uzorku studenata te se studenti i studentice ne razlikuju značajno obzirom na način na koji doživljavaju Ivanu na bilo kojoj od dimenzija.

Ranije navedeni nalazi o izostanku razlika u studentskom uzorku sugeriraju kako je rodna pristranost manje izražena u studentskoj populaciji. To je i potvrđeno u *Tablici 7* u kojoj je vidljivo kako postoji razlika u doživljaju ženske protagonistice na dimenzijama dopadljivosti i poželjnosti u obiteljskom kontekstu, ali ne i poželjnosti u profesionalnom kontekstu. To znači da su učenici srednjih škola procijenili Ivanu nešto konzervativnije, tj. njihov je doživljaj više bio u skladu s tradicionalnim rodnim ulogama. Ovakvi rezultati idu u prilog ranijim nalazima koji studentsku populaciju opisuju kao manje sklonu pristranostima obzirom na izloženost intelektualnim sadržajima te fleksibilnijem načinu razmišljanja. Također, Eagly i Carli (2018) predlažu da su ljudi kroz sustav visokog obrazovanja češće izloženi uspješnim ženama koje drže neku vrstu moći te su u mogućnosti predstavljati im svojevrstan uzor. Nadalje, Hout (2012) navodi kako je vjerojatnije da će studenti poteći iz visokoobrazovanih obitelji. Moguće je kako se nešto otvorenije i tolerantnije vrijednosti prenose i generacijski te da se vrijednosti poput jednakosti njeguju od najranije dobi.

Vjerojatnije je kako je upravo razina obrazovanja u pozadini ovih razlika, a ne dob obzirom na ranije nalaze. Primjerice, rezultati metaanalize koju su proveli Kite i sur. (2005) nalažu kako stariji ljudi gaje više pristranosti nego mlađi, ponajviše zbog odrastanja u vremenu kada su rodne uloge bile znatno rigidinije, rijeđih interakcija s osobama različitih perspektiva te manje pritiska za promjenom stavova. Obzirom da se u aktualnom istraživanju radi o srednjoškolcima i studentima čija je dobna razlika manja te su odrasli u vrlo sličnom sociokulturalnom kontekstu, izgledno je kako dob nije u pozadini ovih razlika.

Ono što je važno istaknuti je kako su u svim slučajevima utvrđenih značajnih razlika, efekti izrazito mali što može predstavljati važnu implikaciju za mogućnost relativno lake neutralizacije negativnih rodnih stereotipa učenika i studenata budući da su razlike gotovo zanemarive.

*Ograničenja*

Neka od ograničenja istraživanja uključuju online provedbu te činjenicu da je kontrola nad uvjetima ispunjavanja bila minimalna. Nadalje, uzorak je prigodan te zahvaća samo dio populacije koji bi samoinicijativno pristupio ispunjavanju. Upravo zbog prigodnosti uzorka, *snowball* prikupljanja podataka i činjenice da su u istraživanju sudjelovali učenici iz istih razreda, škola te fakultetske kolege, postoji mogućnost da su međusobno komunicirali o sadržaju istraživanja i došli do zaključka kako su likovi u pričama različitog roda. Tako su eventualni budući sudionici mogli shvatiti premisu istraživanja i shodno tome odgovarati na socijalno poželjan način. Faličnost generalizacije podataka može ležati i u činjenici da su promatrana eksplicitna mišljenja sudionika o hipotetskom liku te bi bilo potrebno dalje istražiti bi li se ti stavovi i razmišljanja translatirali na ponašanja i djelovanja u nešto realnijoj situaciji. Nadalje, sudionici su osobe koje se obzirom na dob i obrazovanje još nisu imale prilike kretati u poslovnom svijetu što je također moglo utjecati na njihove procjene. Također, obzirom na rezultate, može se pretpostaviti da je tokom prilagodbe teksta izgubljen njegov efekt koji je postignut u ranijim istraživanjima.

*Implikacije*

Prednost ovog istraživanja leži, unatoč nepotvrđenim inicijalnim hipotezama, u činjenici da su i uz promjenu duha vremena i civilizacijskih koraka naprijed, rodne uloge su i dalje prisutne i kod mlađih generacija. Ono što također predstavlja važan nalaz je činjenica da su dječaci skloniji smjestiti žene unutar granica njihovih tradicionalnih društvenih normi pa može predstavljati poticaj za daljnje istraživanje eventualne povezanosti toksičnog maskuliniteta s ovakvom pojavim. Osim toga, istraživanje nudi uvid u činjenicu kako je obrazovanje bitan čimbenik u borbi protiv stereotipa i ograničavajućih rodnih uloga te važnost uvođenja rodne tematike u kurikulume i ostale nastavne sadržaje u osnovnim i srednjim školama. Prijedlozi za daljnja istraživanja uključuju uvođenje više prediktora poput obrazovanja roditelja ili osobina ličnosti, proširenje eksperimentalnog nacrta u smislu obogaćivanja podražaja (video zapis, intervjuiranje stvarne osobe) kao i provođenje istraživanja gdje su sudionici zaposlene osobe koje na neki način sudjeluju u selekcijama kandidata. Još jedna vrijednost ovog istraživanja leži u činjenici da ukazuje na važnost provedbe istraživanja vezanih za tematiku rodnih stereotipa u funkciji vremena, budući da je moguće da se stavovi sazrijevanjem mijenjaju. Na taj način bi se mogla detektirati kritična razdoblja i osmisliti što adekvatnije intervencije te ih primijeniti u pravom tenutku.

ZAKLJUČAK

Cilj ovog istraživanja je bio ispitati hoće li hrvatski srednjoškolci i studenti također pokazati rodnu pristranosti pa tako procijeniti uspješnu i kompetentnu ženu kao manje dopadljivu u odnosu na njenog muškog pandana te utvrditi eventualne efekte sociodemografskih obilježja. Rezultati istraživanja nisu potvrdili očekivanu diskrepanciju između dopadljivosti i poželjnosti na radnom mjestu kod ženskog lika, ali je kod učenika srednjih škola potvrđena sklonost da likove procjenjuju u skladu s njihovim rodnim ulogama na način da žensku protagonisticu procjene kao dopadljiviju i poželjniju u obiteljskom kontekstu. Govoreći o procjeni samo ženske protagonistice, na uzorku učenika srednjih škola potvrđene su pretpostavke o izraženijoj sklonosti muškaraca da procjenjuju žene u skladu s njihovim tradicionalnim rodnim ulogama. Također, potvrđena je hipoteza o nešto liberalnijem i fleksibilnijem poimanju muških i ženskih likova obzirom na rodne uloge u uzorku studenta u odnosu na dio sudionika koji i dalje pohađa srednju školu.

ZAHVALE

Autorica se zahvaljuje Društvu za edukaciju van okvira koje je pokrenulo projekt unutar kojeg je istraživanje prevedeno, Ivani Osredek, Leonardu Pierobonu, Dijani Ledić Begonja te Heidi Roizen bez kojih pisanje ovog rada ne bi bilo moguće. Veliko hvala i mentoruizv. prof. dr. sc. Miroslavu Rajteru na svoj pomoći i navođenju pri izradi ovog rada. Hvala profesorici Lei Andreis, mag.psych. na pomoći pri inicijalnoj obradi podataka. Autorica se također zahvaljuje svim sudionicima te obitelji i prijateljima na konstantnoj podršci.

LITERATURA

Amanatullah, E. T., & Morris, M. W. (2010). Negotiating gender roles: Gender differences in assertive negotiating are mediated by women’s fear of backlash and attenuated when negotiating on behalf of others. *Journal of personality and social psychology*, *98*(2), 256.

Ariella, S. (2023). *25 Women In Leadership Statistics [2023]: Facts On The Gender Gap In Corporate And Political Leadership*. <https://www.zippia.com/advice/women-in-leadership-statistics/#:~:text=As%20of%202022%2C%20women%20hold,positions%20at%20Fortune%20500%20companies>.

Aronson, E., Wilson, T.D. i Akert, R. M. (2005). *Socijalna psihologija*. Zagreb: Mate.

Benard, S., & Correll, S. J. (2010). Normative discrimination and the motherhood penalty. *Gender & Society*, *24*(5), 616-646.

Blackstone, A. M. (2003). *Gender roles and society*.

Correll, S. J. (2001). Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments. *American journal of Sociology*, *106*(6), 1691-1730.

Dyble, M., Salali, G. D., Chaudhary, N., Page, A., Smith, D., Thompson, J., ... & Migliano, A. B. (2015). Sex equality can explain the unique social structure of hunter-gatherer bands. *Science*, *348*(6236), 796-798.

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2018). Women and the labyrinth of leadership. In *Contemporary issues in leadership* (pp. 147-162). Routledge.

Eagly, A. H., & Wood, W. (2013). The nature–nurture debates: 25 years of challenges in understanding the psychology of gender. *Perspectives on Psychological Science*, *8*(3), 340-357.

Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual review of psychology*, *69*, 275-298.

Gordon, I., Zagoory-Sharon, O., Leckman, J. F., & Feldman, R. (2010). Oxytocin and the development of parenting in humans. *Biological psychiatry*, *68*(4), 377-382.

Hentschel, T., Heilman, M. E., & Peus, C. V. (2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men’s and women’s characterizations of others and themselves. *Frontiers in psychology*, 11.

Hout, M. (2012). Social and economic returns to college education in the United States. *Annual Review of Sociology*, 38, 379-400. doi: 10.1146/annurev-soc-071811-145429

Katsarou, M. (2014). *Women & the Leadership Labyrinth Howard vs Heidi*. Leadership Psychology Institute. <https://www.leadershippsychologyinstitute.com/women-the-leadership-labyrinth-howard-vs-heidi/>

Kite, M. E., Stockdale, G. D., Whitley Jr, B. E., & Johnson, B. T. (2005). Attitudes toward younger and older adults: An updated meta-analytic review. *Journal of Social Issues*, 61(2), 241-266. doi: 10.1111/j.1540-4560.2005.00404.x

Kohlberg, L. (1966). A cognitive-developmental analysis of children’s sex-role concepts and attitudes. In E. E. Maccoby (Ed.), *The development of sex differences* (pp. 82–172). Stanford, CA: Stanford University Press.

Kollmayer, M., Schober, B., & Spiel, C. (2018). Gender stereotypes in education: Development, consequences, and interventions. *European Journal of Developmental Psychology*, *15*(4), 361-377.

Kray, L. J., & Galinsky, A. D. (2003). The debiasing effect of counterfactual mind-sets: Increasing the search for disconfirmatory information in group decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *91*(1), 69-81.

Mischel, W. (1966). A social learning view on sex differences in behavior. In E. E. Maccoby (Ed.), *The development of sex differences* (pp. 56–81). Stanford, CA: Stanford University Press

Purcell, D., MacArthur, K. R., & Samblanet, S. (2010). Gender and the glass ceiling at work. *Sociology Compass*, *4*(9), 705-717.

Quadlin, N. (2018). The mark of a woman’s record: Gender and academic performance in hiring. *American Sociological Review*, *83*(2), 331-360.

Ratliff, K. A., & Oishi, S. (2013). Gender differences in implicit self-esteem following a romantic partner’s success or failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, *105*(4), 688.

Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2014). How stereotypes impair women’s careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *111*(12), 4403-4408.

Rudman, L., Greenwald, A., & McGhee, D. (2001). Implicit Self-Concept and Evaluative Implicit Gender Stereotypes: Self and Ingroup Share Desirable Traits*. Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(9), 1164-1178.

Schneider, A. K., Tinsley, C. H., Cheldelin, S., & Amanatullah, E. T. (2010). Likeability v. competence: The impossible choice faced by female politicians, attenuated by lawyers. *Duke J. Gender L. & Pol'y*, *17*, 363.

Stout, J. G., & Dasgupta, N. (2011). When he doesn’t mean you: Gender-exclusive language as ostracism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(6), 757-769. doi:10.1177/0146167211400426

Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2014). Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment. *Journal of Management Studies*, *51*(3), 460-492.

Van Honk, J., Terburg, D., & Bos, P. A. (2011). *Further notes on testosterone as a social hormone*.

Wang, S., Wang, J., Guo, W., Ye, H., Lu, X., Luo, J., & Zheng, H. (2019). Gender difference in gender bias: Transcranial direct current stimulation reduces male’s gender stereotypes. *Frontiers in human neuroscience*, 13, 403.

SAŽETAK

Autorica: Iva Marketanović

Naslov: Ivana i Ivan Tomić: Kako hrvatski srednjoškolci i studenti doživljavaju uspjeh kod žena i muškaraca

Uspješne karijeristice se često moraju obnašati dvojake i rodno oprečne uloge. Kao dobrim lidericama im je zadatak biti agresivne, hostilne i asertivne, dok im kao ženama rodna uloga nalaže da budu nježne, tople i brižne. Shodno tome, društvo ih na neki način penalizira pa su tako profesionalno uspješne žene percipirane kao hladne i nedopadljive. Uzevši te pretpostavke u obzir, cilj ovog istraživanja je bio provjeriti hoće li ženska osoba biti procijenjena kao hladnija i nepoželjnija u obiteljskom kontekstu u odnosu na svog muškog pandana te utvrditi eventualnu ulogu sociodemografskih obilježja na procjenu ženske osobe. Uzorak u istraživanju su činili hrvatski učenici srednjih škola i studenti akumulirani metodom snježne grude, a sudjelovali su ispunjavanjem online obrasca u kojem su procjenjivali likove priča o uspješnim, poslovnim ljudima uz razliku u rodu protagonista tih priča. Provedenim analizama su se utvrđivale razlike u doživljaju ženskog i muškog lika obzirom na dopadljivost, poželjnost u radnom kontekstu i poželjnost u obiteljskom kontekstu. Također, za žensku osobu je ispitana povezanost navedenih varijabli, kao i uloga roda sudionika i njihovog obrazovanja u doživljaju opisanog lika. Rezultati nisu potvrdili pretpostavku o penalizaciji ženske osobe obzirom na karijerni uspjeh u vidu manje dopadljivosti, ali su svejedno zabilježene procjene u slaganju s tradicionalnim rodnim ulogama na uzorku učenika srednjih škola. Također, pokazalo se kako su dječaci skloniji procjenjivati žensku osobu u skladu s rodnim stereotipima, kao i da su studenti manje skloni takvim procjenama u odnosu na učenike srednjih škola.

*Ključne riječi*: rodna pristranost, dopadljivost, poželjnost u radnom okruženju, poželjnost u obiteljskom okruženju

SUMMARY

Author: Iva Marketanović

Title: Ivana and Ivan Tomić: How Croatian high school and university students percieve success in women and men

Successful career women often have to perform dual and gender-contradictory roles. As good leaders, their task is to be aggressive, hostile and assertive, while as women, their gender role requires them to be gentle, warm and caring. Consequently, society penalizes them in some way, so professionally successful women are perceived as cold and unlikable. Taking these assumptions into account, the goal of this research was to check whether a female person will be evaluated as colder and more undesirable in a family context compared to her male counterpart and to determine the possible role of sociodemographic characteristics on the evaluation of a female person. The sample in the research consisted of Croatian high school students and university students accumulated by the snowball method, and they participated by filling out an online form in which they evaluated the characters of stories about successful business people with the difference in the gender of the protagonists of those stories. The conducted analysis determined the differences in the experience of female and male characters based on likeability, desirability in a business context and desirability in a family context. Also, for a female person, the correlation of the mentioned variables was examined, as well as the role of the gender of the participants and their education in the perception of the described character. The results did not confirm the assumption about the penalization of the female character concerning career success in the form of being less likeable, but assessments in line with traditional gender roles were recorded in the sample of high school students. Also, it was shown that boys are more inclined to evaluate a female person following gender stereotypes, as well as university students are less inclined to manifest such attitudes compared to high school students.

*Key words*: gender bias, likeability, desirability in the work environment, desirability in the family environment

ŽIVOTOPIS AUTORICE

Iva Marketanović rođena je 20. travnja 1999. godine. 2018. Završava opći smjer Gimnazije Požega nakon čega upisuje studiji psihologije na Fakultetu hrvatskih studija Sveučilišta u Zagrebu. Trenutno na istom fakultetu pohađa drugu godinu diplomskog studija. Kroz studiranje je aktivna članica KSP *Feniks* u sklopu kojeg sudjeluje u organizacijama raznih konferencija te ga predstavlja u krovnoj organizaciji studenata psihologije *Psihomnia*. Van fakulteta još volontira kao vršnjačka edukatorica na području mentalnog zdravlja, te kao pružateljica podrške žrtvama kaznenih djela te osobama s rijetkim bolestima. Voditeljica je znanstvenog projekta na Međunarodnoj ljetnoj školi znanosti S++, a svoje istraživanje je izlagala i na Godišnjoj konferenciji psihologa. Aktivno se neformalno obrazuje u područjima reproduktivnog zdravlja, ženskih prava i društvene promjene te je jedna od osnivačica udruge Sigurna mjesta. Također, surađuje na istraživanjima HZJZ i Instituta za društvena istraživanja Ivo Pilar kroz prikupljanje i unos podataka.

PRILOG 1.

Ivana Tomić je poduzetnica i poslovna savjetnica mnogim domaćim i europskim tvrtkama. Njezin posao sastoji se u tome da povezuje male, novoosnovane tvrtke koje pokazuju potencijal da budu uspješne s ulagačima koji im mogu pomoći da taj potencijal i ostvare. Svako jutro ju u prosjeku dočeka 30 e-mailova koje je primila preko noći, a tijekom dana primi još 100 e-mailova s upitima, savjetima i poslovnim ponudama. E-mailovi joj pristižu sa svih strana: od poljoprivrednika i obrtnika, preko osnivača startupova u području tehnologije pa do menadžera u velikim kompanijama. Po prirodi je Ivana susretljiva i otvorena osoba zainteresirana za upoznavanje novih ljudi. Na prvi pogled, ne ostavlja dojam iznimno uspješne i bogate poduzetnice - kada šeće u parku sa svojom djecom, prolaznici bi pomislili da je ona prosječna majka iz susjedstva. Ivana smatra kako je otvorenost prema drugim ljudima njezina najveća prednost. Zato joj mnogi ljudi prilaze i to često rezultira uspješnim poslovnim suradnjama i iskrenim prijateljstvima. Nakon svakog takvog susreta, Ivana im se dan kasnije javi e-mailom ili porukom i zahvali im se za ugodno vrijeme koje su skupa proveli. Smatra kako time pokazuje pouzdanost i dostupnost, dvije karakteristike koje ljudi cijene. Iz istog razloga, Ivana smatra kako neambiciozni i nezainteresirani ljudi predstavljaju gubitak dragocjenog vremena te s njima brzo prekida kontakt. Kada upoznaje nove ljude, ne vrednuje ih prema tome koliko su uspješni i bogati, nego koliki potencijal imaju da postanu uspješni u budućnosti. Stvaranje odnosa s takvim ljudima gleda kao investiciju u budućnost, jer iako osoba nije uspješna u ovom trenutku, postoji šansa da će u budućnosti postati. Osim što će tada cijeniti njezinu pomoć u počecima svoje karijere, Ivana će imati iskren i autentičan odnos s potencijalno visokopozicioniranim kolegama. Na ovaj je način Ivana u 15 godina svoje poduzetničke karijere stvorila veliku mrežu uspješnih ljudi s kojima redovito komunicira. Ta joj je mreža od velike pomoći pri obavljanju posla – pomaže joj da povezuje male tvrtke s velikim, uspješnim tvrtkama, ali i da poveže kvalitetne stručnjake s potencijalnim poslodavcima. Pritom se vodi geslom da nikome ne čini usluge – sve što ugovori uvijek mora biti na obostranu korist. Sa svojim poslovnim partnerima Ivana ostvaruje i prijateljske odnose. Kako bi učinkovito koristila svoje vrijeme i spajala ugodno s korisnim, svoje prijatelje i poslovne partnere često poziva na večere u svoj dom. Večere koristi kako bi održavala prijateljstva, ali i upoznavala različite ljude i stvarala nove poslovne prilike. Bitno joj je da se gosti osjećaju ugodno u njenom domu pa zato ne naručuje hranu, već ju ona i njezin muž zajedno pripremaju, a često i zamole goste da donesu svoju hranu. Njezina djeca su uvijek prisutna na večerama jer smatra da na taj način može provoditi više vremena s njima, a i želi da od malih nogu upoznaju i razgovaraju s pametnim i zanimljivim ljudima. Ivana nije oduvijek bila ovako poduzetna. Tijekom studija bila je posvećena svom dugogodišnjem odnosu sa zaručnikom. Kada je on poginuo u automobilskoj nesreći, shvatila je kako je bila iznimno posvećena njihovoj vezi i da se njezin život vrtio oko njegovih potreba i želja. Iz tog razloga, Ivana je počela upoznavati druge ljude, otvarati se društvu oko sebe i posvećivati se svojoj karijeri. Naposljetku je, na jednoj poslovnoj konferenciji, upoznala i svojeg sadašnjeg supruga. U zadnje vrijeme, obujam njenog posla je sve veći i sve teže ispunjava sve svoje obaveze. To Ivani zadaje nova pitanja. Kako izabrati ljude s kojima ugovarati nove poslove? Kako održavati odnose sa svojim prijateljima? Kako uravnotežiti obiteljski i poslovni život tako da ostane oslonac svojem mužu i aktivno uključena u odrastanje svoje djece? Ivana nije obeshrabrena ovim pitanjima. Uvjerena je da će pronaći rješenja kojima će svi biti zadovoljni, baš kao što je to uspješno radila do sada.

PRILOG 2.

Ivan Tomić je poduzetnik i poslovni savjetnik mnogim domaćim i europskim tvrtkama. Njegov posao sastoji se u tome da povezuje male, novoosnovane tvrtke koje pokazuju potencijal da budu uspješne s ulagačima koji im mogu pomoći da taj potencijal i ostvare. Svako jutro ga u prosjeku dočeka 30 e-mailova koje je primio preko noći, a tijekom dana primi još 100 e-mailova s upitima, savjetima i poslovnim ponudama. E-mailovi mu pristižu sa svih strana: od poljoprivrednika i obrtnika, preko osnivača startupova u području tehnologije pa do menadžera u velikim kompanijama. Po prirodi je Ivan susretljiva i otvorena osoba zainteresirana za upoznavanje novih ljudi. Na prvi pogled, ne ostavlja dojam iznimno uspješnog i bogatog poduzetnika - kada šeće u parku sa svojom djecom, prolaznici bi pomislili da je on prosječan otac iz susjedstva. Ivan smatra kako je otvorenost prema drugim ljudima njegova najveća prednost. Zato mu mnogi ljudi prilaze i to često rezultira uspješnim poslovnim suradnjama i iskrenim prijateljstvima. Nakon svakog takvog susreta, Ivan im se dan kasnije javi e-mailom ili porukom i zahvali im se za ugodno vrijeme koje su skupa proveli. Smatra kako time pokazuje pouzdanost i dostupnost, dvije karakteristike koje ljudi cijene. Iz istog razloga, Ivan smatra kako neambiciozni i nezainteresirani ljudi predstavljaju gubitak dragocjenog vremena te s njima brzo prekida kontakt. Kada upoznaje nove ljude, ne vrednuje ih prema tome koliko su uspješni i bogati, nego koliki potencijal imaju da postanu uspješni u budućnosti. Stvaranje odnosa s takvim ljudima gleda kao investiciju u budućnost, jer iako osoba nije uspješna u ovom trenutku, postoji šansa da će u budućnosti postati. Osim što će tada cijeniti njegovu pomoć u počecima svoje karijere, Ivan će imati iskren i autentičan odnos s potencijalno visokopozicioniranim kolegama. Na ovaj je način Ivan u 15 godina svoje poduzetničke karijere stvorio veliku mrežu uspješnih ljudi s kojima redovito komunicira. Ta mu je mreža od velike pomoći pri obavljanju posla – pomaže mu da povezuje male tvrtke s velikim, uspješnim tvrtkama, ali i da poveže kvalitetne stručnjake s potencijalnim poslodavcima. Pritom se vodi geslom da nikome ne čini usluge – sve što ugovori uvijek mora biti na obostranu korist. Sa svojim poslovnim partnerima Ivan ostvaruje i prijateljske odnose. Kako bi učinkovito koristio svoje vrijeme i spajao ugodno s korisnim, svoje prijatelje i poslovne partnere često poziva na večere u svoj dom. Večere koristi kako bi održavao prijateljstva, ali i upoznavao različite ljude i stvarao nove poslovne prilike. Bitno mu je da se gosti osjećaju ugodno u njegovom domu pa zato ne naručuje hranu, već ju on i njegova supruga zajedno pripremaju, a često i zamole goste da donesu svoju hranu. Njegova djeca su uvijek prisutna na večerama jer smatra da na taj način može provoditi više vremena s njima, a i želi da od malih nogu upoznaju i razgovaraju s pametnim i zanimljivim ljudima. Ivan nije oduvijek bio ovako poduzetan. Tijekom studija bio je posvećen svom dugogodišnjem odnosu sa zaručnicom. Kada je ona poginula u automobilskoj nesreći, shvatio je kako je bio iznimno posvećen njihovoj vezi i da se njegov život vrtio oko njezinih potreba i želja. Iz tog razloga, Ivan je počeo upoznavati druge ljude, otvarati se društvu oko sebe i posvećivati se svojoj karijeri. Naposljetku je, na jednoj poslovnoj konferenciji, upoznao i svoju sadašnju suprugu. U zadnje vrijeme, obujam njegovog posla je sve veći i sve teže ispunjava sve svoje obaveze. To Ivanu zadaje nova pitanja. Kako izabrati ljude s kojima ugovarati nove poslove? Kako održavati odnose sa svojim prijateljima? Kako uravnotežiti obiteljski i poslovni život tako da ostane oslonac svojoj supruzi i aktivno uključen u odrastanje svoje djece? Ivan nije obeshrabren ovim pitanjima. Uvjeren je da će pronaći rješenja kojima će svi biti zadovoljni, baš kao što je to uspješno radio do sada.