

NEMI SZTEREOTÍPIÁK, NEMI IDEOLÓGIÁK ÉS KARRIER ASPIRÁCIÓK

ASZOCIÁLPSZICHOLÓGIAI KUTATÁSOK ellentmondanak azoknak az elképzeléseknek, melyek szerint biológia neme – feltételezve a „megfelelő” szocializációt – eleve elrendeli az egyén helyét nem csak a szexuális kapcsolatokban, de a társadalmi hierarchiában vagy a munkaerőpiacon is. *Abele (2000)* vizsgálatai szerint a nemiszerep-orientáció jobban meghatározta a karrier-orientációt, mint a nem önmagában. Azok a személyek (biológiailag nők és férfiak egyaránt), akiknek maskulin vagy androgün volt a nemiszerep-orientációjuk – tehát önmagukra inkább tartották jellemzőnek az instrumentális, mint mások – magasabb értékeket értek el, mind az intrinsic (a motivációt a munkában való önmegvalósítás lehetősége jelenti), mind az extrinsic (a motivációt a külső jutalmak jelentik) karrier-orientáció tekintetében, mint a feminin vagy indifferens nemiszerep-orientációjúak.

Hasonló különbségek voltak a teljesítmény-, és hatalommotiváció területén, valamint a foglalkozásra vonatkozó önhatékonyság percepciójában (mennyire érzi úgy a személy, hogy rendelkezik a foglalkozáshoz szükséges készségekkel). Eredményei szerint az egyetem elvégzése után nem sokkal a maskulin és androgün nemiszerep-orientációjú személyek gyakrabban szereztek a képzettségüknek megfelelő pozíciót, mint a feminin és indifferens én-képű személyek, akik vagy nem találtak munkát, vagy képzettségüknél alacsonyabb pozíciót kaptak. Ezt *Abele* a maskulin és androgün én-képű személyekre jellemző foglalkozással kapcsolatos nagyobb önbizalommal (magasabb önhatékonyság-érzet), valamint a szintén rájuk jellemző rövidebb tanulmányi idővel magyarázta.

A karrierben elért sikernek ugyanakkor direkt hatása is volt az én-fogalom instrumentálisára. Longitudinális vizsgálatának eredményei szerint kevésbé instrumentálisan jellemezték önmagukat azok a férfiak, akik nem tudtak végzettségüknek megfelelő pozíciót szerezni, mint ugyanők egyetemista korukban. A nőknél nem volt változás akkor, ha nem sikerült jó állást szerezniük. Esetükben akkor változott meg az instrumentális szerepe az én-képben, amikor végzettségüknek megfelelő pozíciót szereztek. Ebben az esetben inkább jellemezték magukat instrumentális tulajdonságokkal, mint korábban.



Nemi sztereotípiák és nemi ideológiák

A nemi kategóriák minden más kategóriánál kiugróbbak az észlelő számára (*Eagly et al 2000*), fejlődés-lélektanilag elsőként elsajátítottak (*Zemora et al 2000*). Az észlelők hajlamosabbak összekeverni az azonos nemi kategóriába tartozó embereket, mint az azonos életkorúakat, azonos bőrszínűeket, azonos szerepűeket vagy azonos nevűeket. A nemi sztereotípiák preskriptív tartalma miatt különösen feltűnő, ha valaki nemének nem „megfelelően” viselkedik, és ezt mások általában negatívan értékelik (*Fiske & Stevens 1993*). A társadalmilag lényeges kategóriákhoz kapcsolódó viselkedésre vonatkozó elvárások kulturális szerepekké kristályosodnak, amelyek elsajátítását a szocializáció biztosítja.

A nem, a kor és a bőrszín tekintetében a nyugati kultúrában a fiatal fehér férfi számít „semleges standard”-nak, vagyis kulturálisan elvártnak. A standardtól való eltérés automatikusan kiváltja az adott dimenzió szerinti kategorizációt. A „semleges standard” a láthatatlanság privilégiumát is jelenti. Az ebbe a kategóriába tartozókra úgy tekintenek mások – és ők maguk is –, mint akik nem tartoznak semmilyen kategóriába, önálló individuumok (*Kimmel 2003*). Az ezekre az egyénekre jellemző tulajdonságok normaként szolgálnak mások értékelésekor. Brod például megemlíti, hogy azért észleljük a normál férfihangot racionálisabbnak, mint a női hangot, mert a férfi hangregisztert vesszük standardként (*lásd Brod 2002:171*). Ez olyan előnyt jelent a férfi beszélő számára, amiért semmilyen erőfeszítést nem kell tennie.

A „semleges standard” tehát egyáltalán nem semleges. Társadalmi előnyökkel jár az, ha valaki ebbe a kategóriába tartozik, és hátrányokkal, ha nem. Az előnyök rendszeréről beszélhetünk akkor, amikor egész kulturális-társadalmi rendszer biztosítja azt, hogy a legnagyobb hatalommal és társadalmi előnyökkel járó pozíciókba azok kerüljenek, akik a „semleges standard” kategóriába sorolhatók, azaz a nyugati kultúrában a fehér férfiak (további kritériumok még például a többségi vallási és etnikai hovatartozás, a heteroszexuális orientáció, a középosztályhoz való tartozás, és az éptestűség, lásd *Tatum 1997:18–28*).

A nem, a kor és a bőrszín társadalmi szerepek meghatározói, és ezért különösen fontosak a személyészlelésben. Ez lehet az oka annak, hogy ezeket az információkat nagyon gyorsan és automatikus módon kódoljuk. Az adott kategóriába való besorolás azzal jár, hogy hajlamosak vagyunk arra, hogy az egy kategóriába tartozók közötti különbözőséget alulbecsüljük, és a külön kategóriába tartozók közötti különbözőséget túlbecsüljük (*Tajfel 1973*). Abban, hogy melyik lehetséges kategorizálási dimenzió emelkedik ki az észlelő számára, a kulturális hagyománynak és az előzetes tapasztalatnak is kiemelkedő szerepe van.

Mivel az emberi történelem ismert részében mindig a férfiak töltötték be a magasabb státusú társadalmi szerepeket, ezért a férfi szerep a magasabb státussal kapcsolódott össze. A nem ezért megbízhatóan és gyorsan jelzi a felek státusát az interakcióban. Az emberek a magasabb státusúaktól kompetensebb és tekintélyesebb viselkedést várnak el, míg az alacsonyabb státusúaktól alárendelődő viselke-

dést. A nemek közti megkülönböztetés így válik „objektívvé” következményeiben (Goffman 1977).

A sztereotípiák és attitűdök a kulturális rendszer építőkövei, a társadalmi valóság kulturális mintái. Stabil társadalmi rendszerekben, különösen, ha interdependencia van az alacsony és magas státusú csoportok tagjai között, erős konszenzus uralkodik a csoportokra vonatkozó sztereotípiák tartalmát illetően. A stabilitásra – a status quo fenntartására – irányuló igény, gyakran legyőzi a magasabb önértékelésre irányuló motivációt. Ez lehet az oka annak, hogy az alacsony státusú csoportokra vonatkozó sztereotípiákat gyakran még a negatívan sztereotipizált csoportok is elfogadják, és „természetesnek” tartják. Így egyrészt fenntartják a rendszer legitimitásának illúzióját, másrészt hozzájárulnak saját elnyomásukhoz (Jost & Banaji 1994).

Ugyanakkor a sztereotípiák nemcsak legitimizációs funkciójuk révén biztosítják a rendszer stabilitását, hanem azáltal is, hogy preskriptív – azaz előíró – módon kooperációt várnak el az alacsonyabb státusú csoport tagjaitól, és ezáltal biztosítják, hogy az alacsony státusú csoportok „a helyükön maradjanak”. Stabil rendszerekben az alacsony státusú csoportokról kialakított sztereotípiák inkább jóindulatúak, mint ellenségesek, a magas státusúak pozitív társadalmi identitását mindazonáltal garantálja az alacsonyabb státusú csoportok leértékelése a kompetencia dimenzió mentén, illetve azoknak a dimenzióknak a magasabb társadalmi értéke, amelyekben a magas státusú csoport a kiemelkedőbb teljesítményű (Major & Schmader 2001; Glick & Fiske 1996, 1997, 1999a, 1999b, 2001a, 2001b; Glick 2002).

A nemi sztereotípiák tartalmaznak az adott csoport tagjára jellemzőnek tartott személyiségvonásokat, kognitív jellemzőket, szerepekre és szexuális viselkedésre vonatkozó elvárásokat, valamint a fizikai külső vélt jellemzőit. A nemi sztereotípiák szerint a férfiak dominánsak, racionálisak, objektív gondolkodásúak, függetlenek, könnyen döntenek, versengők, agresszívek, képesek másokat vezetni, jók matematikában és más természettudományokban, érdeklí őket az üzlet, a sport és a politika. A nők engedelmesek, intuitívek, tiszteletteljesek (a férfiak iránt), érzelmesek, szubjektívek, hiszékenyek, függők, érzékenyek mások igényeire, törődők, hajlandók másoknak szentelni magukat, jók a házimunkában és a gyermekgondozásban (Ashmore et al 1986; Diekman & Eagly 2000). A nemi sztereotípiákra jellemző, hogy ha egy tulajdonságot jellemzőnek tartunk az egyik nem esetében, akkor a másik nem esetében annak hiányát tartjuk ugyanennyire jellemzőnek (Geis 1993).

A társadalmiszerep-elmélet a társadalmi munkamegosztást tartja a legfontosabb meghatározó tényezőnek a nemi sztereotípiák kialakulásában és fennmaradásában (Eagly 1995; Eagly & Wood 1999; Diekman & Eagly 2000; Eagly et al 2000; Hoffman & Hurst 1990). Eagly és munkatársai szerint a társadalmi csoportok tagjai általában hasonló pozíciókat töltenek be a társadalomban, ezért ezeknek a pozícióknak általuk való betöltésére társadalmi elvárás alakul ki. A csoport valamennyi tagjára irányul ez a normatív elvárás, ezért a csoport tagjainak nagy része azonos – és más



csoportok tagjaitól eltérő – módon engedelmeskedik is ennek az elvárásnak, és a várt szerepviselkedést tanúsítja (*Eagly 1987:3–6;13–15*).

A különböző nemi kategóriákhoz kapcsolt tulajdonságok szoros kapcsolatban állnak a két nem különböző társadalmi státusával. Az alacsony státusú egyéneket az emberek hajlamosabbak másokkal-törődőként (communal), és kevésbé önérvényesítőként (agentic) észlelni, nemüktől függetlenül. Argyle kutatásai szerint a magas státusú és alacsony státusú akcentussal beszélő emberek jellemzésekor a kísérleti személyek a magas státusú akcentussal beszélőket ambiciózusabbaknak, magabiztosabbaknak és önérvényesítőbbeknek tartották. Az alacsony státusú akcentussal beszélőket barátságosabbaknak, nagylelkűbbeknek és megbízhatóbbaknak, másokkal törődőbbeknek írták le (*Argyle 1994; lásd Conway et al 1996*).

Conway és munkatársainak eredményei szerint a foglalkozási státusnak a nemnél fontosabb szerepe volt abban, hogy az észlelők inkább másokkal törődőnek (communal) vagy önérvényesítőnek (agentic) tartották a jellemzett személyt (az ingeranyag kitalált kultúrák különböző alcsoportjai voltak, és mindkét csoportban egyenlő arányban voltak mindkét neműek). Érdekes, hogy a jellemzésekben csak az önérvényesítést illetően mutatkozott nagy különbség, és a másokkal való törődés terén nem. A magas státusúak mindkét dimenzió magas pontszámot, míg az alacsony státusúak a magas státusúakhoz képest a másokkal való törődésben valamivel magasabb, de az önérvényesítésben nagyon alacsony értékelést kaptak.

Az alacsony státusú személyek jobban odafigyelnek a magasabb státusú személyekre, mint azok órájuk, és jobban ügyelnek arra, milyen benyomást keltenek. A megfigyelők viszont általában nem fordítanak kellő figyelmet a viselkedés szituációs okaira (státuskülönbség) és belső okokat feltételeznek e viselkedések mögött, azt hogy az alacsony státusú személy alárendelődőbb és szenzitívebb. Ezzel szemben a magas státusú egyéneket dominánsként és önérvényesítőként észlelik (*Conway et al 1996*). Mivel a társadalomban a nők és férfiak nem egyenlően oszlanak meg a magas és alacsony státusú szerepekben, ezért a „nem” diffúz státuszjelzőként szolgál, amely releváns minden olyan helyzetben, ahol más státuszjelzők nem állnak rendelkezésre (*Berger 1972; lásd Conway et al 1996*).

Eagly szerint a nők és férfiak igyekeznek megfelelni a nemükhöz rendelt társadalmi szerepeknek, elsajátítani a megfelelő készségeket, és magukévá tenni az elvárt pszichológiai jellemzőket. A társadalmi szerep és a pszichológiai nem között tehát a nemi szerep elsajátítása a közvetítő kapocs, a nemi szerepek határozzák meg az adott nemnek kívánatosnak és tipikusnak tartott jellemzőket. Azok a tulajdonságok válnak a nemnek megfelelő sztereotípiá részévé, amelyek szükségesek az adott nem által betöltött társadalmi szerep ellátásához. Az az elvárás, hogy a nők figyeljenek másokra és együtt érzőek mindenféle törődő viselkedést elősegít, nemcsak a családban, hanem sok olyan foglalkozásban is, ahol a nők vannak többségben, például a tanárok, az ápolónők, vagy a szociálismunkások esetében (*Eagly 1999*).

Ugyanakkor a csoportok strukturális viszonya határozza meg, hogy melyik csoportot tisztelik kompetenciájáért, és melyiket nézik le inkompetenciája miatt. Az

egymással való versengés mértéke pedig azt határozza meg, hogy melyik csoportot tartják szeretetre méltónak, és melyiket ellenszenvesnek. Ennek a két dimenzióknak azért lehet ilyen kiemelt jelentősége a csoportok közötti érintkezésben, mert a sikeres interakcióhoz alapvetően szükséges annak felbecsülése, hogy a másiknak mekkora a relatív státusa, ez határozza meg, hogy kooperációra, avagy versengésre számíthatunk, barátként, avagy ellenségként forduljunk hozzá.

Rudman és Glick (2001) kísérletileg bizonyította, hogy a szeretetreméltóság és a kompetencia egymást kizáró dimenziókként működnek a nők értékelésekor. Azok a kísérleti személyek, akik automatikus módon (implicit sztereotípiamérő eljárással kimutathatóan) összekapcsolták a női nemet és kommunalitást, illetve a férfi nemet és az önérvényesítést, alacsonyabba értékelték az önérvényesítéssel jellemzett női pályázó társas készségeit, és kevésbé tartották őt alkalmasnak egy olyan állás betöltésére, amelyhez jó interperszonális készségek szükségesek, mint a pontosan ugyanúgy jellemzett férfi pályázót. Hasonlóképpen, implicit attitűdméréssel kimutathatóan, a női vezetőket negatívabban ítélték meg a kísérleti személyek az anyákhoz képest, ugyanakkor az apák és a férfi vezetők iránt egyformán pozitív attitűddel viszonyultak (*Carpenter és Banaji 1997; lásd Lemm és Banaji 1999*).

A különböző státusú női kategóriák eltérő attitűdöket váltanak ki. *Glick és Fiske (1999a)* kísérleti személyeiket arra kérték, hogy csoportokat jellemezzenek különböző vonások szerint, valamint hogy határozzák meg, mennyire kompetensek és szeretetre méltónak tartják az adott csoportot. Elméleti feltevésük az volt, hogy a „helyükön maradó” nőket az emberek magasabba értékeli a szeretetreméltóság dimenzióiban, és alacsonyabba a kompetencia dimenzióiban, míg a hagyományos női szereppel szakító nőket, éppen fordítva, magasabba értékeli a kompetencia dimenzióiban, viszont alacsonyabba a szeretetreméltóság dimenzióiban.

A „háziasszonyok” csoport valóban, más alacsony státusú csoportokkal együtt, a szeretetreméltó és inkompetens jellemzést kapta. Hozzájuk hasonlóan értékelték a vakokat és egyéb testi fogyatékosokat. A „feministák” és az „üzletasszonyok” ezzel szemben a kompetens és nem szeretetreméltó csoportok közé kerültek. A hozzájuk leginkább hasonlóan jellemzett csoport a „gazdagok” voltak.

A szexizmus a nőkkel szembeni előítélet, ami gyakran diszkriminatív viselkedésben nyilvánul meg. A szexizmust általában a tradicionális nemi szerepekre vonatkozó elvárásokkal azonosítják (*Campbell et al 1997; McHugh és Frieze 1997*), amely együtt jár a nemekről alkotott hagyományos – a nők alacsony kompetenciáját feltételező – sztereotípiák elfogadásával. A szexizmus szoros kapcsolatban áll a férfiakra és nőkre vonatkozó attitűdökkel, amennyiben a szexista nézeteket vallók általában pozitív attitűdökkel viszonyulnak a hagyományos nemi szerepeknek megfelelő, és negatív attitűdökkel a hagyományos nemi szerepeket megsértő/elutasító nőkkel, és férfakkal kapcsolatban.

Glick és Fiske (1996, 1997, 1999a, 1999b, 2001a, 2001b; Glick 2002) szerint a férfiaknak strukturális hatalma van ugyan a nők felett, kontrollálják a társadalmi intézményeket, de függnek is egyes nőktől – feleségüktől, anyjuktól, romantikus



társuktól – a személyes kapcsolatokban. Ezért Glick és Fiske szerint a szexizmus a nők iránti ambivalens attitűd.

Az ambivalens szexizmus részint az ellenséges szexizmusból áll, amely a férfiak strukturális hatalmából következik, és igazolja a férfiak magasabb státusát. Másik része a jóindulatú szexizmus, amely a nőktől való személyes függőségből következik, és pozitív érzelmekkel jár a szexista részéről. Míg az ellenséges szexizmus a nők negatív sztereotipizálásával jár együtt, addig a jóindulatú szexizmus a nők pozitív – paternalisztikus – sztereotipizálásával.

Mind az ellenséges, mind a jóindulatú szexizmus a tradicionális szerepeket írják elő a nők számára, ezért a hagyományos szexizmus két oldalának is tekinthetjük őket, amelyeket különböző szituációk hívnak elő. A jóindulatú szexizmus azokra a nőkre vonatkozik, akikkel az adott férfinak intim kapcsolata van (anyjára, feleségére, barátnőjére, lányára), és azokra, akik „megfelelnek” a hagyományos nemiszerep-elvárásoknak. Az ellenséges szexizmus azokkal a nőkre vonatkozik, akik „megsértik” a hagyományos szerepeket. Bár az ambivalens szexizmust a férfiak attitűdjeiből eredeztetik, a nők is internalizálhatják ezeket a hiedelmeket.

Az Ambivalens Szexizmus Skálát kulturális összehasonlító vizsgálat során is alkalmazták, tizenkilenc országban mérték fel a nőkkel kapcsolatos vélekedéseket. A legfontosabb eredmény az volt, hogy azokban az országokban, ahol az ellenséges szexizmus elfogadottsága magas, ott a jóindulatú szexizmus elfogadottsága is magasabb, mint az alacsonyabb fokú ellenséges szexizmussal jellemezhető országokban.

A magas ellenséges szexizmussal jellemezhető országokban, a jóindulatú szexizmus esetében, még az a tendencia is megfordult, ami egyébként jellemző a szexista ideológiák elfogadására, hogy a férfiak szexistábbak, mint a nők. Ezekben az országokban a nők még a férfiaknál is jobban hajlottak a jóindulatú szexizmusra, ugyanakkor az ellenséges szexizmus elfogadásával kapcsolatban nagyobb volt a különbség férfiak és nők között, mint azokban az országokban, ahol a férfiak ellenséges szexizmusra való hajlandósága alacsonyabb volt.

Glick és munkatársai szerint, ezekben a nőkkel ellenséges országokban, a nők a jóindulatú szexizmus révén igyekeznek védelmet találni az ellenséges szexizmussal szemben. A nők csak azokban a kultúrákban „engedhetik meg maguknak” a jóindulatú szexizmus elutasítását – a valóban egalitáriánus nézeteket –, ahol nem fenyegeti őket a férfiak magas fokú ellenséges szexizmusa (*Glick et al 2000*).

Nem és karrier

A teljesítménnyel kapcsolatos motivációk egyik legfontosabb meghatározója, hogy az adott feladatban sikerre vagy kudarcra számítunk. A kutatási eredmények szerint mind a szülők, mind a tanárok eltérő elvárásokkal rendelkeznek a fiúk és lányok képességeivel kapcsolatban, és részben ez lehet felelős mind az eltérő továbbtanulási preferenciáért, mind a férfiak és nők eltérő siker-kudarc attribúciós stílusáért (*Sadker et al 1994*).

A tanároknak magasabb elvárásai vannak a lányok olvasási és a fiúk matematikai képességeivel kapcsolatban, és ezek az elvárások aztán önbeteljesítő jóslatként idővel a gyerekek teljesítményében is megjelennek. Leinhardt és munkatársai (*lásd Rogers 1982*). felmérték a gyerekek képességeit és tanáraik elvárásait az iskolaév elején és végén, és eredményeik szerint az iskolaév elején csak a tanárok elvárásaiban létező nemi különbségek az iskolaév végére valóságos teljesítménykülönbségekké váltak.

Eccles, Parsons és munkatársai (1982, lásd Eccles et al 1990:725) vizsgálatai szerint középiskolás gyerekek szülei nemtől függően eltérő elvárásokkal bírnak gyermekeik matematikai képességeit illetően, és ezt nem befolyásolja a gyerekek aktuális eredménye matematikában. Vizsgálatukban sem az iskolai értékelés, sem a standard tesztek eredményei szerint nem volt különbség a fiúk és lányok matematikai készségeiben. Ezek az elvárások azonban hatással voltak arra, hogy maguk a gyerekek hogyan értékelték matematikai képességeiket, és a nemi különbségek később a teljesítményben is megjelentek. Hasonló nemi különbséget kimutattak a szülők elvárásaiban a sport és az angol területén (sportban a fiúk, angolban a lányok javára) (*Eccles et al 1990*).

Abban, hogy a szülők elvárásaira nincsenek hatással a gyerekek aktuális eredményei lényeges szerepet játszhat, hogy a matematikában elért jó eredményeket a lányok esetében inkább magyarázzák az erőfeszítéssel, míg a fiúk esetében a jó képességekkel. Minél inkább az erőfeszítésnek tulajdonították a szülők a jó eredményt, annál kevésbé tartották gyermeküket matematikában tehetségesnek.

Minél inkább sztereotipikusan gondolkodtak a szülők arról, hogy az adott területen a fiúk vagy a lányok (vagy egyik sem) tehetségesebbek általában, annál inkább a sztereotípiának megfelelően értékelték saját gyermekük képességeit. A nemnek „nem megfelelő” területen alacsonyabbra értékelték saját gyerekük képességeit, mint azok a szülők, akik nem gondolkodtak nemi sztereotípiák szerint az adott területről. A szülők percepciója hatással volt a gyerekek ön-percepciójára is az adott területről, függetlenül az aktuális teljesítményüktől (*Eccles et al 1990*).

Az, hogy valaki sikerre vagy kudarcra számít egy adott feladatban, meghatározza, hogy egyáltalán megpróbálkozik-e a feladattal. Minél inkább sikerre számít valaki az adott feladat esetében, és a sikernek minél magasabb az értéke számára, annál inkább vállalkozik majd a feladattal való megbirkózásra. Amennyiben a siker reménye vagy a siker értéke csekély, illetve a kudarc kockázata nagy, akkor valószínűleg elkerüli a feladatot.

A foglalkozási önszegregációban fontos szerepet játszhatnak a teljesítményre vonatkozó elvárások és a siker-kudarc attribúciójának különbségei. A lányok kevésbé számítanak sikerre a „férfiasnak” számító tantárgyak és szakok esetében, és valószínűleg inkább elkerülik azokat. A matematikában elért sikerek és kudarcok „kritikus filterként” működnek a későbbi karrier szempontjából, a magas presztízsű szakmák – műszaki, orvoslás, számítástechnika, természettudományok és közgazdaság – mindegyikéhez jó matematikai készségek, és jó iskolai eredmények szükségesek (*Kelly 1991*).



Rogers (1982) éppen erre az eredményre jutott, mikor azt vizsgálta, hogy az angol diákok milyen tantárgyakat tartanak nehéznek, és van-e különbség abban, hogy hány fiú és hány lány jelentkezik (és vizsgázik le) emelt szinten ezekből a tantárgyakból. Eredményei szerint, nem volt nemi különbség abban, hogy a fiúk és lányok mely tantárgyakat tartották nehéznek: a fizikát, a kémiát és a matematikát. Ugyanígy egyetértettek abban is, hogy történelem, a szociológia és az angol könnyebb tantárgyak. Abban viszont jelentős különbség volt, hogy kik jelentkeztek emeltszintű vizsgára a „nehéz” tantárgyakból és kik a „könnyűekből”. A fiúk a „nehéz”, a lányok a „könnyű” tantárgyakra jelentkeztek legnagyobb arányban. Frieze és Hanson szerint is a matematikától – mint „férfias” területtől – való távolmaradás az egyik legfontosabb tényező a mögött, hogy a lányok a fiúknál kevésbé törekednek tudományos pályára (Frieze & Hanson 1984).

Felnőtteknél is különbséget találtak férfiak és nők attribúciós stílusában. A férfiak feladathelyzetben sikerre számítanak, ezért ha bekövetkezik, akkor a sikert stabil belső oknak, saját képességeiknek tulajdonítják. A kudarcot – mint nem várt eredményt – különböző instabil okoknak tulajdonítják. Ezzel szemben a nők, mivel alacsonyabb az elvárásuk, a sikert észlelik váratlan eredményként, és ezért nem is stabil belső oknak, hanem instabil okoknak tulajdonítják. A kudarcot viszont – mivel összhangban van elvárásaikkal – stabil belső oknak, képességeik hiányának tulajdonítják.

Ezek az attribúciós különbségek különösen nagyok, amennyiben a feladat „férfiasnak” számít, vagy amennyiben a kísérletvezető annak mondja (Frieze 1975). Az attribúciós különbségek aztán különbségekhez vezetnek a jövőbeni teljesítményre vonatkozó elvárásokban is, és valószínűleg hozzá járulnak ahhoz, hogy a nők kisebb önbizalommal törekszenek a magas presztízsű állások betöltésére, mint a férfiak. A különböző szocializációs tapasztalatokkal vagy egyszerűen az ön-sztereotipizálással magyarázhatjuk azt a tényt, hogy a nők alacsonyabb teljesítményt várnak feladathelyzetben, mint a férfiak (Deaux 1976).

Deaux és Emswiller (1974; lásd Deaux 1976:343) nehéz illetve könnyű rejtvények megoldását kérte a kísérleti személyektől. Egy részüknek azt mondták, hogy az ilyen típusú feladatok megoldásában a férfiak, másoknak meg azt, hogy a nők jobbak. Eredményeik szerint a férfiak mindkét instrukció szerint (a feladat „női-es” vagy „férfias” címkézése után) sikerre számítottak, és a valóban elért sikert inkább tulajdonították saját képességeiknek, mint a nők. A nők siker esetén inkább a szerencsére hivatkoztak. Amennyiben a férfiak kudarcot vallottak, azt általában a feladat nehézségének tulajdonították, míg a nők hajlamosak voltak kudarcukat is a szerencsével – illetve annak hiányával – magyarázni, vagy egy másik hasonló kísérletükben képességeik hiányosságával (Deaux és Farris, lásd Deaux 1976:343). Hasonló eredményt kapott Deaux (1974, lásd 1976:345), mikor magas beosztású menedzserek attribúcióit vizsgálta, a nők inkább az erőfeszítéssel, míg a férfiak inkább képességeikkel magyarázták sikerüket.

Wiley és munkatársai (1979, lásd Wiley & Crittenden 1992:263) azt vizsgálták, van-e különbség férfiak és nők között abban, ahogy a sikert és kudarcot magya-

rázzák valós, karrierük szempontjából fontos siker és kudarc esetén, mikor tudományos cikkük publikálásra való elfogadását vagy visszautasítását magyarázták. Eredményeik szerint férfiak és nők egyaránt külső oknak, az értékelők elfogultságának, tulajdonították a kudarcot. Különbözőképpen magyarázták azonban a sikert. A férfiak a legfontosabb oknak a témát és a kutatási módszert jelölték meg sikerük magyarázatakor, és legkevésbé fontosnak az értékelők elfogultságát tartották. A nők ezzel szemben legfontosabb oknak az értékelők elfogultságát, és a legkevésbé fontosnak a saját képességeiket, és tudományos jártasságukat tartották. A szerzők eredményeiket azzal magyarázzák, hogy a női kutatók számára siker esetén a hivatásuk kínálta identitás és a női identitás konfliktusba kerül egymással, mivel a sikeres nő kevésbé nőiesnek számít. Ezért a nők inkább a női identitást választják ebben a helyzetben, mint a hivatásuk kínálta identitást.

Hasonló problémáról beszélnek azok a szerzők, akik az „imposztor szindróma” tüneteit vélik felfedezni a magasan teljesítő nők körében. McIntosh szerint minél magasabba sikerül valakinek alacsony státusból feljutnia a hierarchián, annál inkább fenyegeti az az érzés, hogy nem „jogosan” tölti be az adott pozíciót, annál inkább imposzturnak érezheti magát. Azonban ez az érzés nem a valós teljesítmény hiányából fakad, hanem magának a társadalmi hierarchia belsővé tételéből. Mindenki „megtanulja” kik valóak a csúcsra – kik gyakorolhatják a hatalmat legitim módon –, és kik a hierarchia alsóbb régióiba. Ezt a belsővé tett normát sérti az alacsonyabb státusú csoportok – például a nők – tagjai esetében saját sikerük (*McIntosh 1985*).

A nemekkel kapcsolatos vélekedéseknek kemény gazdasági mutatókkal kimutatható következményei vannak. A munkaerőpiacon még mindig széleskörű a nemek szerinti szegregáció, a rosszul fizetett állásokban még a legfejlettebb országokban is több nő dolgozik, mint férfi. Ráadásul az otthonon kívüli munkavállalásuk ellenére még mindig a nőkre hárul a házimunka, és a gyermekek gondozása. Ez azzal jár, hogy a nőknek a férfiakénál sokkal kevesebb szabadon felhasználható – és karrierjükbe is befektethető – idejük marad (*Fuchs 1988:17*).

Ugyanakkor azok a nők, akik magas státusú pozíciók elérésére törekcszenek beleütköznek a nemi sztereotípiák által alkotott korlátokba. Az elmúlt húsz évben közkeletűvé vált „üvegplafon” metafora azokra a láthatatlan külső akadályokra utal, amelyek megakadályozzák a nőket abban, hogy a társadalmi és gazdasági élet vezető pozícióiba kerüljenek (*Carli & Eagly 2001*).

Nemi ideológiák és karrier-aspirációk különböző felsőoktatási szakokon tanuló diákok körében

Abból a feltételezésből kiindulva, hogy a nemiszerep-orientáció jobban meghatározta a karrier-orientációt, mint a nem önmagában, megvizsgáltam, hogy mennyiben különböznek, illetve hasonlítanak az eltérő szakokra járó egyetemi hallgatók, valamint hogy mennyire különböznek vagy hasonlítanak az azonos iskolába járó férfi és női hallgatók munkaérték-preferenciáik, nemi ideológiáik és nemi sztereo-



típiák tekintetében. Az adatfelvétel 1999 folyamán történt, különböző budapesti felsőoktatási intézmények hallgatóival. A kérdőívet 1152 egyetemi hallgató (átlagos életkor: 21,6 év) a kérdező jelenlétében töltötte ki csoportosan. A kérdőív kitöltése körülbelül 45 percet vett igénybe.

Különbségek a munkaérték preferenciákban¹ a különböző felsőoktatási szakok hallgatói között

Első hipotézisem az volt, hogy a különböző iskolatípusba járó hallgatók (férfiak és nők egyaránt) különböznek egymástól munkaérték preferenciáikban. Eredményeim igazolták a hipotézist: a hierarchiacsökkentő munkaértékeket az orvosis és a tanár-bölcsészhallgatók preferálták mindkét nem esetében inkább, míg a hierarchianövelőket leginkább a közgazdászhallgatók (1. és 2. táblázat).

1. táblázat: Hierarchianövelő munkaértékek választása az iskola típusa szerint (szign. ,000)

	Hierarchianövelő munkaértékek választása	Hierarchianövelő munkaértékek elutasítása
Férfiak	Műszakis, közgazdász, jogász	Tanár-bölcsész
Nők	Közgazdász	Tanár-bölcsész, orvosis, agrár

2. táblázat: Hierarchiacsökkentő munkaértékek választása az iskola típusa szerint (szign. ,000)

	Hierarchiacsökkentő munkaértékek választása	Hierarchiacsökkentő munkaértékek elutasítása
Férfiak	Orvosis Tanár-bölcsész	Műszakis, közgazdász, tanár-bölcsész, jogász, agrár, műszakis
Nők	Orvosis Tanár-bölcsész	Műszakis, közgazdász, tanár-bölcsész, jogász, agrár, közgazdász

A munkaérték preferenciákat meghatározó tényezők

Az én-kép „maszkulin” illetve „feminin” mivolta²

Azt feltételeztem, hogy a munkaérték preferenciák különbsége mögött elsődlegesen nem a biológia nem, hanem az én-kép „maszkulinabb” illetve „femininebb” mivolta

1 Kutatásomban a Pratto és munkatársai által összeállított munkaérték kérdőívet alkalmaztam. Ők szignifikáns együttjárást találtak a hierarchianövelő illetve hierarchiacsökkentő munkaértékek preferálása és a különböző típusú foglalkozások választása között. Kiindulásként az ő eredményeiket használtam a munkaértékek besorolásánál.

Szerintük a hierarchianövelő munkaértékek a következők: magas jövedelem, személyes tekintély szerzése, magas társadalmi státus elérése, híressé válni, lehetőség a vezetői posztra, előrelépési lehetőség, a felső tízezerhez tartozókkal dolgozni. Hierarchiacsökkentő munkaértékek: olyan munka, ami mások életét jobbra teszi, lehetőség másokat tanítani, olyan munkát végezni, ami az egész társadalom javát szolgálja, olyan munkát végezni, ami segít a szegényeken, másokkal közösen végzett munka, őszinte emberekkel dolgozni, kedves emberekkel dolgozni. Hierarchia szempontjából semleges munkaértékek pedig: maradjon idő a családra, egy csapat tagja lenni, lehetőség kreativitásra, lehetőség önálló döntéseket hozni, rugalmas munkaidő, biztos állás (Pratto et al 1997).

2 Az én-kép nemileg sematikus mivoltát a Bem által 1974-ben publikált „Nemi Szerep Teszt”-tel igyekeztem feltárni (Bem 1974). Az eredeti teszt azzal a szándékkal készült, hogy azt mérje fel, hogy az egyén személyisége mennyiben „igazodott” biológiai neméhez, azaz mennyire tette belsővé a nemileg specifikus elvárásokat.

áll. Hipotézisemnek megfelelően a hierarchianövelő munkaérték preferenciát meghatározó tényező mindkét nem esetében a maskulinabb, a hierarchiacsökkentő és a hierarchia szempontjából semleges munkaértékek választásának háttérben pedig a femininebb én-kép állt (3. táblázat).

Nemekkel kapcsolatos sztereotípiák és előítéletek³

Feltételeztem, hogy a biológiai nemnek „megfelelő” én-kép a nemekkel kapcsolatos tradicionálisabb attitűdökkel jár együtt: a maskulinabb én-képpel rendelkező férfiak sztereotípiái és nemekkel kapcsolatos attitűdjei tradicionálisabbak, mint a femininebb én-képpel rendelkező férfiaké. A nők esetében arra számítottam, hogy a femininebb én-képpel rendelkező nők lesznek tradicionálisabbak a nemekkel kapcsolatos attitűdjeik tekintetében, mint a maskulinabb vagy androgün én-képpel rendelkezők (3. táblázat).

kat saját magára vonatkozóan. Bem koncepciója szerint a feminitás és maskulinitás két egymástól független dimenzió, nem egyetlen dimenzió egymást kizáró végpontjai. A maskulin én-kép a nőiesnek tartott, míg a feminin én-kép a férfiasnak tartott viselkedések elkerüléséhez vezet. Az „androgünök” szabadon változhatnak mind a femininnek, mind a maskulinnak tartott viselkedéseket, hiszen mindkét séma része én-sémájuknak, a differenciálatlanok esetében pedig az én-sémának nem része a nemi séma.

A jellemzőket úgy válogatták és értékelték a skála kialakításakor, hogy mennyire kívánatosak férfiak illetve nők számára. Azokat a jellemzőket gyűjtötték össze, amelyeket a társadalom a nőktől és férfiaktól elvár.

Az így kapott tulajdonságok közül a feminin jellemzők a következők voltak: vidám, félnék, gyengéd, hiú, hűséges, nőies, együtt érző, érzékeny mások igényeire, megértő, jószívű, szívesen vigasztal másokat, melegszívű, szeretetteljes, hisztérius, szereti a gyerekeket, kedves, engedékeny, nem szokott káromkodni, gyerekes, halk szavú. A maskulin jellemzők pedig a következők voltak: kiáll saját nézeteiért, független, önérvesítő, határozott személyiség, erős; logikusan gondolkodó, vezetői készséggel rendelkezik, kockázatvállaló, könnyen dönt, önálló, uralkodó, szívesen foglal állást, agresszív, vezető típus, saját érdekével törődik, versengő, ambíciózus, van önbizalma, férfias, sportos.

Mivel a teszttel Bem elsősorban az androgünitációs koncepcióját szeretne volna operacionalizálni az eredmények értékelése általában úgy történik, hogy a feminin és maskulin tulajdonságok elfogadása különbségnek segítségével állapítják meg az androgünitációs mértékét (kis különbség a nemi séma hiányát vagy androgünitást jelez) (lásd még Bem 1993).

3 A sztereotípiák felmérésére Spence és munkatársai harminckét tulajdonságból álló listáját használtam fel (Spence et al 1979; lásd Eagly & Mladinic 1989). A lista négy tulajdonság csoportból áll: pozitív és negatív maskulin, valamint pozitív és negatív feminin tulajdonságokból. Spence és munkatársai szerint a következő tulajdonságok pozitív femininek: segítőkész, érzékeny mások érzéseire, melegszívű, érzelmes, gyengéd, önfeláldozó, kedves, megértő. Negatív femininek: gerinctelen, nyafogós, könnyen rászédhető, zsembe, engedelmes, másoknak alá rendeli magát, aggodalmaskodó, síró. Pozitív maskulinok: független, magabiztos, versengő, nehezen befolyásolható, aktív, könnyen hoz döntéseket, kitartó, büszke. Negatív maskulinok: önző, rosszindulatú, cinikus, öntelt, kérkedő, pénzsóvár, erőszakos, becsstelen. A szexista attitűdök felmérésére három skálát alkalmaztam, amelyek részben átfedő részben különböző konstrukciókat mérnek. Glick és Fiske Ambivalens Szexizmus Skáláját (Glick & Fiske 1996), Swim és munkatársai Régi és Modern Szexizmus Skáláját (Swim et al 1995) és Pleck és munkatársai Férfi Ideológia Skáláját (Pleck et al 1993).

A fenti skálákon kívül még használtam rövidítve Katz és Hass Protestáns Etika és Egalitarizmus-Humanizmus Skáláját (Katz & Hass 1988), a szülők jellemzésére a Collins és Read által alkalmazott törődési stílus jellemzéseket tulajdonságlistává átalakítva (lásd Collins & Read 1990), a kötődési stílus felmérésére az 1990-ben publikált „Felnőtt Kötődési Skálát” (Collins & Read 1990), valamint az általános önértékelés mérésére a széles körben alkalmazott – eredetileg 1965-ben publikált – Rosenberg-féle Önértékelési Skálát.



3. táblázat: A hierarchianövelő és hierarchiacsökkentő munkaértékek választását meghatározó tényezők (regresszió analízis).

	Férfiak	Nők
Hierarchianövelő munkaértékek preferenciája	Maszkulin én-kép (beta = ,409) Nőkre vonatkozó sztereotípa: negatív maszkulin tulajdonságok (beta = ,136) Régi szexizmus (beta = ,121) Elkerülő kötődés (beta = ,083)	Maszkulin én-kép (beta = ,361) Nőkre vonatkozó sztereotípa: pozitív maszkulin tulajdonságok (beta = ,138) Egalitarizmus elutasítása (beta = -, ,135) Maszkulinitás ideológia: tradicionális férfi (beta = ,121)
	Férfiakra vonatkozó sztereotípa: pozitív maszkulin tulajdonságok (beta = ,081)	Saját iskolába járó nőkre vonatkozó sztereotípa: pozitív maszkulin tulajdonságok (beta = ,102)
	Anya iskolai végzettsége (beta = ,075)	Férfiakra vonatkozó sztereotípa: amorális maszkulin tulajdonságok (beta = ,102)
	Saját iskolába járó férfiakra: pozitív és negatív maszkulin tulajdonságok (beta = ,072)	Magas önértékelés (beta = ,075)
Hierarchiacsökkentő munkaértékek preferenciája	Egalitarizmus (beta = ,333) Saját iskolába járó férfiakra vonatkozó sztereotípa: pozitív feminin tulajdonságok (beta = ,121) Saját iskolába járó nőkre vonatkozó sztereotípa: amorális maszkulin tulajdonságok (beta = ,119) Nem maszkulin én-kép (beta = -, ,118) Feminin én-kép (beta = ,116)	Egalitizmus (beta = ,314) Feminin én-kép (beta = ,226)
	Ambivalens szexizmus: jóindulatú szexizmus (beta = ,115)	Saját iskolába járó nőkre vonatkozó sztereotípa: pozitív feminin tulajdonságok (beta = ,108)
	Régi szexizmus elutasítása (beta = -, ,085) Nőkre vonatkozó sztereotípa: feminin alárendelődés (beta = ,079)	Nőkre vonatkozó sztereotípa: negatív maszkulin és feminin tulajdonságok (beta = ,104) Saját iskolába járó férfiakra vonatkozó sztereotípa: amorális maszkulin tulajdonságok (beta = ,089) Nem magas önértékelés (beta = -, ,085) Ambivalens szexizmus: heteroszexuális intimitás elutasítása (beta = -, ,075)

A férfiak esetében a várakozásnak megfelelően valóban azt találtam, hogy a maszkulinabb én-kép a férfiak pozitívabb és a nők negatívabb sztereotipizálásával, valamint a tradicionális nemi ideológiák elfogadásával (ellenséges és régi szexizmus) együtt határozta meg a hierarchianövelő munkaértékek preferenciáját.

A hierarchianövelő munkaértékeket preferáló nőkre, várakozással ellentétben, nem a szexista ideológiák elutasítása vagy az egalitarizmus volt jellemző, hanem a nők pozitív maszkulin sztereotipizálása. Úgy tűnik ezek a nők a többi nő is maszkulinabbnak látják, és így valószínűleg kevésbé érzik úgy, hogy ők maguk eltérnek a normától, mikor saját én-képüket maszkulin tulajdonságok segítségével határozzák meg.

A nők esetében a hierarchiacsökkentő munkaértékek preferenciájával járt együtt a szexizmus elutasítása, aminek az volt az oka, hogy az egalitarizmus fontosabbnak bizonyult a szexizmus elutasításában vagy elfogadásában, mint az én-kép nemileg tradicionális vagy nem-tradicionális mivolta.

Eredményeim szerint míg a hierarchianövelő munkaértékek mindkét nem esetében az egalitarizmus elutasításával, és ennek következtében a rendszerigazoló ideológiák támogatásával járnak, addig a hierarchiacsökkentő munkaértékek választása mögött a szexizmussal (és általában a társadalmi egyenlőtlenséggel) szembeni erősebb ellenállás állt. Azok a nők tehát, akik a magasabb társadalmi pozícióért versengenek kevésbé egyenlőségelvűek, és inkább internalizálják a szexista ideológiákat, és általában a „maszkulinitás” és a férfiak felülértékelést, mint az alacsonyabb társadalmi presztízzsel járó segítő-tanító állásokra készülő nők. Ezzel párhuzamosan a férfi hallgatók közül is azok voltak inkább a szexista ideológiák és a nemi megkülönböztetés hívei (a férfiak javára), akik a hierarchianövelő munkaértékeket preferálták, míg a hierarchiacsökkentő munkaértékeket preferálók egalitáriusabbak voltak.

Konklúzió

Eredményeim alátámasztják azokat a korábbi vizsgálatokat, miszerint elsősorban nem a biológiai nem, hanem az egyén nemileg specifikus (avagy nem-specifikus) énsémája dönti el, hogy valaki mennyire kíván megfelelni a társadalmi nemiszereplvárásoknak. Az egyes nemeken belül lényeges eltérés van abban, hogy ki mennyire érzi sajátjának ezeket az elvárásokat, mennyire részei a „femininek” illetve „maszkulinnak” tartott tulajdonságok az én-képének.

Azok a férfiak és nők, akik „maszkulinnabb” énsémával rendelkeznek hajlamosabbak voltak a pozitív maszkulin tulajdonságok elfogadására mind saját magukra, mind saját csoportjukra (iskolájukban tanuló azonos nemű társakra) és inkább törekednek a társadalmi hierarchiában való előrejutásra, mint „femininebb” énképpű társaik. Ugyanakkor a „maszkulinitás” és a hierarchia magasra értékelése a nők esetében a szexista nézetek nagyobb fokú elfogadásával is járt, míg a femininebb énképpel és hierarchiacsökkentő munkaértékek preferálásával jellemzett társaik voltak inkább hajlamosak az egalitarizmusra és a szexizmus elutasítására. Ugyanakkor „versenytársaik” – azaz a szintén a hierarchia magasabb pozícióira törekvő férfiak – is szexistábbak voltak, mint más kevésbé maszkulin énképpel rendelkező férfiak. Ezeknek a nőknek tehát valószínűleg egyszerre kell megküzdenni saját internalizált szexizmusukkal valamint a nemüknek szóló előítéletekkel, míg bizonyos értelemben saját maguk is fenntartják ezt az előítéletrendszert.

KOVÁCS MÓNICA

IRODALOM

- ABELE, A.E. (2000) A Dual-Impact Model of Gender and Career-Related Processes. In: ECKES, T. & TRAUTNER, H.M. (szerk.): *The Developmental Social Psychology of Gender*. LEA, pp. 361–389.
- ASHMORE, R.D., DEL BOCA, F.K. & WOHLERS, A.J. (1986) Gender Stereotypes. In: Ashmore, R.D. & DelBoca, F.K. (szerk.): *The social psychology of female-male realtions: A critical analysis of central concepts*. Academic Press, pp. 69–119.



- BEM, S. L. (1974) The Measurement of Psychological Androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, pp. 155–162.
- BEM, S. L. (1993) *The Lenses of Gender. Transforming the Debate on Sexual Inequality*. Yale University Press.
- BROD, H. (2002) Studying Masculinities as Superordinate Studies. In: GARDINER, J.K. (szerk.): *Masculinity Studies and Feminist Theory. New Directions*. Columbia University Press, NY, pp. 161–176.
- CAMPBELL, B., SCHELLENBERG, E.G. & SENN, C.Y. (1997) Evaluating Measures of Contemporary Sexism. *Psychology Of Women Quarterly*, Vol. 21, pp. 189–103.
- CARLI, L.L. & EAGLY, A.H. (2001) Gender, Hierarchy, and Leadership: An Introduction. *Journal of Social Issues*, No. 4, pp. 629–637.
- COLLINS, N.L. & READ, S.J. (1990) Adult Attachment, Working Models, and Relationship Quality in Dating Couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, No. 4, pp. 644–663.
- CONWAY, M., PIZAMIGLIO, M.T. & MOUNT, L. (1996) Status, Communitarity, and Agency: Implications for Stereotypes of Gender and Other Groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, pp. 25–38.
- DEAUX, K. (1976) Sex: A Perspective on the Attribution Process. In: HARVEY, ICKES & KIDD (eds.): *New directions in attribution research*. Vol. 1. Hillsdale, NJ, Lawrence Erlbaum, pp. 335–352.
- DIEKMAN, A.B. & EAGLY, A.H. (2000) Stereotypes as Dynamic Constructs: Women and Men of the Past, Present, and Future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 26, No. 10, pp. 1171–1188.
- EAGLY, A.H. & KITE, M.E. (1999) Nők, férfiak és sztereotípiák, avagy alkalmazzuk-e a nemzetek sztereotípiáit nőkre és férfiakra is? In: HUNYADY, HAMILTON & NGUYEN LUU (szerk.): *A csoportok percepciója*. Budapest, Akadémia Kiadó, pp. 550–573.
- EAGLY, A.H. & MLADINIC, A. (1989) Gender Stereotypes and Attitudes Toward Women and Men. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 15, No. 4, pp. 543–558.
- EAGLY, A.H. (1995) The Science and Politics of Comparing Women and Men. *American Psychologist*, Vol. 50, No. 3, pp. 145–158.
- EAGLY, A.H. & WOOD, W. (1999) The Origins of Sex Differences in Human Behavior. Evolved Dispositions Versus Social Roles. *American Psychologist*, Vol. 54, No. 6, pp. 408–423.
- EAGLY, A.H., WOOD, W. & DIEKMAN, A.B. (2000) Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: A Current Appraisal. In: ECKES, T. & TRAUTNER, H.M. (szerk.): *The Developmental Social Psychology of Gender*. LEA, pp. 123–175.
- ECCLES, J.S., JACOBS, J.E. & HAROLD, R.D. (1998) Gender Role Stereotypes, Expectancy Effects, and Parents' Socialization of Gender Differences. In: CLINCHY, B. & NOREM, J.K. (eds.): *The Gender and Psychology Reader*. New York University Press, pp. 721–738.
- FISKE, S.T. & STEVENS, L.E. (1998) What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. In: CLINCHY, B. & NOREM, J.K. (eds.): *The Gender and Psychology Reader*. New York University Press, pp. 505–523.
- FRIEZE, I.H. (1998) Women' Expectations for and Causal Attributions of Success and Failure. In: MEDNICK, M., TANGRI, S. & HOFFMAN, L. (szerk.): *Women and Achievement: Social and Motivational Analyses*. Hemisphere Publishing, pp. 159–172.
- FRIEZE, I.H. & HANUSA, B.H. (1984) Women Scientists: Overcoming Barriers. *Advances in Motivation and Achievement*, Vol. 2, pp. 139–163.
- FUCHS, V.R. (2003) *A nemek közötti gazdasági egyenlőtlenségekről*. Nemzeti Tankönyvkiadó.
- GEIS, F.L. (1993) Self-Fulfilling Prophecies: A Social Psychological View of Gender. In: BEALL, A.E. & STERNBERG, R.J. (szerk.): *The Psychology of Gender*. Guilford Press, pp. 9–42.
- GLICK, P. & FISKE, S.T. (1996) The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 70, pp. 491–512.
- GLICK, P. & FISKE, S.T. (1997) Hostile and Benevolent Sexism. Measuring Ambivalent Sexist Attitudes Toward Women. *Psychology Of Women Quarterly*, 1 Vol. 21, No. 1, pp. 119–137.
- GLICK, P. & FISKE, S.T. (1999a) Sexism and Other „Isms”: Interdependence, Status, and the Ambivalent Content of Stereotypes. In: SWANN, W.B. (et. al.) (szerk.): *Sexism and Stereotypes in Modern Society. The Gender Science of Janet Taylor Spence*. Washington, APA, pp. 193–223.
- GLICK, P. & FISKE, S.T. (1999b) The Ambivalence Toward Men Inventory. *Psychology of Women Quarterly*, 23, pp. 519–536.

- GLICK, P. & FISKE, S.T. (2001a) An Ambivalent Alliance. Hostile and Benevolent Sexism as Complementary Justifications for Gender Inequality. *American Psychologist*, Vol. 56, No. 2, pp. 109–118.
- GLICK, P. & FISKE, S.T. (2001b) Ambivalent Stereotypes as Legitimizing Ideologies: Differentiation Paternalistic and Envious Prejudice. In: JOST, J.T. & MAJOR, B. (szerk.): *The Psychology of Legitimacy. Emerging Perspectives on Ideology, Justice, and Intergroup Relations*. Cambridge University Press, pp. 278–307.
- GLICK, P. (2002) Sacrificial Lambs Dressed in Wolves' Clothing: Envious Prejudice, Ideology, and the Scapegoating of Jews. In: NEWMAN, L.S. & ERBER, R. (szerk.): *Understanding Genocide. The Social Psychology of the Holocaust*. Oxford University Press, pp. 113–143.
- GLICK, P. (et al) (2000) Beyond Prejudice as Simple Antipathy: Hostile and Benevolent Sexism Across Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 79, pp. 763–775.
- GOFFMAN, E. (1998) The Arrangement Between the Sexes. In: CLINCHY, B. & NOREM, J.K. (eds.): *The Gender and Psychology Reader*. New York University Press, pp. 641–667.
- HOFFMAN, C. & HURST, N. (1990) Gender Stereotypes: Perception or Rationalization? *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 58, pp. 197–208.
- JOST, J.T. & BANAJI, M.N. (1999) A sztereotipizálás szerepe a rendszer igazolásában, a hamis tudat képződése. In: HUNYADY GY. (etal) (szerk.): *A csoportok percepciója*. Budapest, Akadémia Kiadó, pp. 489–519.
- KATZ, I. & HASS, R. (1988) Racial ambivalence and American value conflict: Correlational and priming studies of dual cognitive structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 55, pp. 893–905.
- KELLY, R.M. (1991) Gender Culture and Socialization. Sex-Role Spillover: Personal, Familial, and Organizational Roles. In: *The Gendered Economy. Work, Careers, and Success*. SAGE, pp. 55–78. & 78–95.
- KIMMEL, M.S. (2003) Introduction. Toward a pedagogy of the oppressor. In: KIMMEL, M.S. & FERBER, A.L. (szerk.): *Privilege. A Reader*. Westview, pp. 1–11.
- LEMM, K. & BANAJI, M.R. (2003) A nőekkel és a férfiakkal kapcsolatos tudattalan attitűdök és hiedelmek. In: BANAJI, M. (szerk.): *Rejtőzködő attitűdök és sztereotípiák*. Budapest, Osiris, pp. 255–284.
- MAJOR, B. & SCHMADER, T. (2001) Legitimacy and the Construal of Social Disadvantage. In: JOST, J.T. & MAJOR, B. (szerk.): *The Psychology of Legitimacy. Emerging Perspectives on Ideology, Justice, and Intergroup Relations*. Cambridge University Press, pp. 176–205.
- MCHUGH, M.C. & FRIEZE, I.H. (1997) The Measurement of Gender-Role Attitudes: A Review and Commentary. *Psychology Of Women Quarterly*, Vol. 21, No. 1, pp. 1–17.
- MCINTOSH, P. (1998) Feeling Like a Fraud. In: CLINCHY & NOREM (szerk.): *The Gender and Psychology Reader*. New York University Press, pp. 738–754.
- PLECK, J., SONNENSTEIN, F.L. & KU, L.C. (1998) Masculinity Ideology and its Correlates. In: CLINCHY & NOREM (szerk.): *The Gender and Psychology Reader*. New York University Press, pp. 308–327.
- PRATTO, F., STALLWORTH, L.M., SIDANIUS, J. & SIERS, B. (1997) The Gender Gap in Occupational Role Attainment: A Social Dominance Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 72, pp. 37–53.
- ROGERS, C. (1982) Cognitive responses to success and failure. In: *A social psychology of schooling. The expectancy process*. Routledge & Kegan Paul, pp. 108–136.
- RUDMAN, L.A. & GLICK, P. (2001) Prescriptive Gender Stereotypes and Backlash Toward Agentic Women. *Journal of Social Issues*, No. 4, pp. 743–763.
- SADKER, M., SADKER, D., FOX, L. & SALATA, M. (2004) Gender Equity in the Classroom: The Unfinished Agenda. In: KIMMEL, M.S. & ARONSON, A. (szerk.): *The Gendered Society Reader*. Oxford University Press, pp 220–227.
- SWIM, J.K., AIKIN, K.J., HALL, W.S. & HUNTER, B.A. (1995) Szexizmus és rasszizmus: régi típusú és modern előítéletek. In: HUNYADY, GY. & NGUYENLUU, L.A. (szerk.): *Sztereotípiakutatás. Hagyományok és irányok*. ELTE Eötvös Kiadó, pp. 326–360.
- TAJFEL, H. (1980) Az előítélet gyökerei: néhány megismeréssel kapcsolatos tényező. In: CSEPELI GY. (szerk.): *Előítéletek és csoportközi viszonyok*. Budapest, KJK, pp. 40–70.
- TATUM, B.D. (1997) „Why are all the black kids sitting together in the cafeteria?” And other conversations about race. Basic Books.



- WILEY, M.G. & CRITTENDEN, K.S. (1992) *By Your Attributions You Shall Be Known: Consequences of Attributional Accounts for Professional and Gender Identities. Sex Roles*, Vol. 27, No. 5/6, pp. 259–276.
- ZEMORE, S.E., FISKE, S.T. & KIM H-J. (2000) *Gender Stereotypes and the Dynamics of Social Interaction*. In: ECKES, T. & TRAUTNER, H.M. (szerk.): *The Developmental Social Psychology of Gender*. LEA, pp. 207–242.

