

SKRITI TRANSKRIPTI MOČI: DOMINACIJA IN EMOCIJE V AKADEMSKI INSTITUCIJI

Povzetek: Članek je pilotska študija akademskega miljeja (primer FDV) in načina, na katerega se v akademski instituciji vzpostavlja sistem paternalistične dominacije in vloga emocij v konstrukciji in re/produkciji moči. Autorici menita, da je dominacijo danes mogoče razbirati predvsem skozi komunikativne in interaktivne prakse, ki nadomeščajo klasične, vedenjske in eksplicirane vrste dominacije in marginalizacije (torej gospostvo na ravni diskurzivne zavesti). Menita, da je potrebno preiskovati jezikovno in emocionalno ekonomijo akademskih institucij oziroma t.i. skrite transkripte moči, da bi lahko odkrili "globoko strukturo gospostva" v sodobni akademski instituciji. S pomočjo poglobljenih intervjujev z visokoškolskimi učitelji ugotavljata, da akademske institucije niso nevtralni prostori enakovredno delujočih članov/-ic, temveč polja re/produkcije odnosov in struktur dominacije predvsem po dveh oseh: po osi spola (žensko-moško) in generacijski hierarhiji, ki vzpostavlja razkorak med biološko in družbeno starostjo. Klasično paternalistično gospostvo nekdanjih akademskih institucij nadomešča "neformalno" gospostvo, ki naturalizira posebne, parcialne oblike racionalnosti in jih uveljavi kot univerzalne ter kot del samoumevnih pomenskih formacij, ki strukturirajo življenje v organizaciji.

Ključni pojmi: čustva, emocije, moč, ženske, dominacija, diskriminacija, organizacije, akademska institucija, hierarhija, komunikacija, moč, interakcija, telo.

Uvod: kako se delajo Drugi?

"Običaji se nam najprej ponujajo kot zunanje norme, preden povzročijo nastanek notranjih občutij... te norme določajo občutja posameznikov ter okoliščine v katerih se ta lahko izražajo" (Lévi-Strauss, 1963, p. 70).

* Dr. Breda Luthar, docentka na Fakulteti za družbene vede.

Dr. Zdenka Šadl, docentka na Fakulteti za družbene vede.

Glavna tema te pilotske študije so mehanizmi moči in avtoritete v akademski instituciji, način, na katerega se ti mehanizmi vzdržujejo, reproducirajo in morebiti subvertirajo, in emocionalno izkustvo nemoči in simbolnega gospostva. Študija je nastala s pomočjo dvanajstih poglobljenih intervjujev z najinimi kolegi in kolegicami, visokošolskimi učitelji in učiteljicami "srednje generacije" na Fakulteti za družbene vede.¹ Posebej so naju zanimali t.i. skriti zapisi dominacije, torej načini, na katere se dominantni položaji konstruirajo s pomočjo interakcije in komuniciranja, torej retorično/komunikativna konstrukcija moči ter odnos sogovornic in sogovornikov do diskurzivnih stilov, ki so legitimi v "javni sferi" ali ospredju institucije (frontstage, če si sposodiva Goffmanov pojem). Konkretna institucija služi zgolj kot metafora katerekoli akademske organizacije, te pa so le ene od posebnih artikulacij širšega sistema spolne in vseh drugih dominacij. Esej je torej le začeten pogled na diskurze nadrejenosti in podrejenosti, na percepcijo sogovornikov o avtoriteti in paternalizmu, na izkustvo žensk z dominacijo v "androcentrični" instituciji in, ne nazadnje, na emocionalno življenje hierarhične akademske institucije.

Menili sva, da je osebno izkustvo organizacije v osnovi vselej emocionalno in utelešeno doživljanje sistema moči in hierarhije.² "Bivanje v organizaciji" je torej izkustvo, ki pri nosilcih moči kopiči čustva moči/kontrole/manipulacije, pri dominiranih posameznikih pa občutke podrejenosti/ ponižanosti in upora. Moč je po Kemperju (1978; 1981) učinkovit napovedovalec čustev ali drugače, čustva so neposredna posledica zasedbe položajev v družbeni hierarhiji. Družbeni odnosi moči³, ki so utrjeni v trajne strukture ali pa bolj fluidnega značaja, torej določajo čustva ljudi v interakcijah: "Naša čustva izhajajo iz tega, kar drugi udeleženci (interakcije - op.av.) počnejo z nami in mi z njimi - iz družbenih odnosov, ki konstituira-jo obstoječo strukturo" (Kemper, 1981: 345). Dominirajočim demonstracija moči povečuje njihov občutek varnosti in samozavesti. Dominirani pa občutijo bodisi strah, žalost, obup, grozo ali pa jezo, sovraštvo, krivdo, sram, nezaupanje v samega sebe in občutek lastne brezvrednosti. Čustva prežemajo celotno organizacijsko življenje, proces dela in delovne odnose; so osnova družbenega/organizacijskega

¹ *Intervjuje sva izvedli v mesecu septembru in oktobru 2001 med učitelji starimi od 35 do 45 let. Ker intervjувanci v pogovorih govorijo o ljudeh, ki so bralcem lahko znani, ter narativizirajo dogodke iz zgodovine in mitologije institucije, občasno spreminjava nekatere podrobnosti, ki za razumevanje, interpretacijo in izrečeno niso bistvene, da bi zabrisali identiteto posameznih akterjev. Zahvaljujemo se vsem kolegicam in kolegom, ki so bili pripravljeni žrtvovati čas in nama z zaupanjem govorili o svojem odnosu do mehanizmov, prek katerih se producira in reproducira moč v instituciji ter o zgodovini in sedanjosti njihove "institucionaliziranosti". Opravičujeva se jim, ker umeščava njihove izjave v najin interpretativni okvir in se jih polasčava, da bi z njimi ilustrirali najine teze, ki niso vedno in nujno tudi njihove. Menili sva namreč, da je tudi subjektiviteta učinek diskurza, zato nisva mogli njihove izjave obravnavati kot privilegirani vir za predmet preiskovanja (torej moč in emocije v organizaciji), temveč kot sodbo in interpretacijo predmeta preiskovanja.*

² *"Zunanji' družbeno strukturni dejavniki, kot so posameznikov položaj v različnih sistemih hierarhije ali različne oblike družbenega nadzora, lahko vplivajo na pogoje naše eksistence, torej na to, kako razumemo te pogoje, kako se nanje odzivamo ter na naš uteleseni jaz (embodied self). Ti pogoji lahko vplivajo tudi na delovanje našega fizičnega telesa" (Freund, 1990: 461).*

³ *Moč in status sta osrednji relacijski dimenziji mikrointerakcije: človeški akterji so globoko vpleteni v relacije nadzorovanja in dominacije (moč) ter v odnose sprejemanja in pozitivnega združevanja (status) (Kemper, Collins, 1990: 32, 33).*

reda in njegovega spreminjanja. Notranjega življenja organizacij, vključno z odnosi moči, skratka, ni mogoče dojeti brez te ključne razsežnosti, ki jo spregleda pozitivističen, scientifičen pristop. Doživljanje in izražanje čustev posameznika/co bodisi "priklene" na dane položaje in razmerja moči v sistemih organizacijske hierarhije ali pa pomeni obliko upora in protesta zoper obstoječo strukturo družbenih odnosov (npr. epistemološko in politično subverziven pomen jeze). V pričujoči študiji usmerjava pozornost na subjektivno percepcijo položaja v organizaciji ter na vprašanje, kako člani organizacije svoj družbeni položaj in družbeno mesto občutijo na ravni čustvovanja.

V nobeni analizi komunikativne konstrukcije moči se danes ne moremo izogniti upoštevanju telesne dimenzije oblasti ali utelešenosti moči. Moč nad telesom je nujni sestavni del dominacije - čustva so torej vselej tudi utelešena, vpisana v telo, tako da telo konstituira zvezo med našimi vsakdanjimi praksami in strukturo organizacije moči. Ali drugače, družbeni zakoni so konvertirani v utelešene zakone - drža telesa kot telesna "hexis", prostor, ki ga telo zavzema ali si ga drzne zavzeti, je v skladu z organizacijsko, spolno, generacijsko hierarhijo, ki zarisuje simbolno dominantni oz. dominirani položaj. Ta je razumljiv in samoumeven za vse, ki so se naučili družbenih kodov institucije. Po Foucaultovo bi rekli, da je telo objekt discipliniranja, torej del kulturnega in družbenega reda (organizacijske hierarhije, politične ekonomije institucije, interakcijskega reda, jezikovne ekonomije institucije, skratka tehnologij discipliniranja in tehnologij sebstva), ki telo podvrže režimu discipliniranja. Interakcijski red institucije je tako dobro viden na primer v mestu, ki ga posamezniki prostovoljno zasedejo na sestanku (oddelka, senata...) glede na prostorsko in simbolno oddaljenost od "normativnega centra moči" - vodje sestanka, viden je v jezikovni ekonomiji sestanka, kjer imajo naši "jezikovni proizvodi" različen položaj, ki odraža splošno organizacijsko hierarhijo.

Preden se lotimo intervjujev, bi radi opozorili na dva epistemološka detajla. Prvič, meniva, da se danes režim odnosov v organizaciji konstruira, vzdržuje in izpodbija predvsem skozi komuniciranje in interakcijo. Ko govorimo o organizaciji, govorimo torej o komunikaciji. Skozi komunikacijo podeljujemo smisel strukturi in pogojem organizacijskega življenja, po drugi strani pa ne moremo razumeti komuniciranja, ne da bi upoštevali organizacijsko strukturo, znotraj katere se odvija. Komuniciranja⁴ pa ne razumeva le kot dialogičnega procesa, ki je konstitutiven za sporazumevanje - torej za samoizražanje ali sporočanje. Komuniciranje konstruira odnose in subjekte komunikacije. To seveda ne pomeni, da smo v vsakem komunikativnem aktu na novo konstruirani kot podrejeni ali kot manj kompetent-

⁴ *Pojem komuniciranja v organizaciji ne vključuje le medosebne interakcije, ampak tudi vlogo zgodb, ki krožijo o organizaciji med njenimi člani. Velika vprašanja teh zgodb, ki se pojavljajo v vseh organizacijah, so npr.: Ali je veliki šef lahko tudi človeški?, Ali se lahko mali človek povzpne na vrh? Kako bo veliki šef reagiral na napake? itd. (glej Mumby, 1987: 120). Te tematske zgodbe postanejo del ideoloških pomen-skih formacij v organizaciji ter odnosov moči ter integralni del organizacijske kulture, kar sva ugotovili tudi v najin角度 intervjujih. Zgodbe seveda nikoli ne obstajajo neodvisno od odnosov moči v instituciji, temveč producirajo, reproducirajo, subvertirajo in umeščajo subjekte v institucionalni kontekst. To pa pomeni, da je analiza institucionalnih zgodb temeljnega pomena za študij kulture organizacije in odnosov moči v organizaciji.*

na ali histerična ženska, temveč da smo produkt utrjenih institucionaliziranih sistemov diskurza, ki dajejo okvir našemu izkustvu. V tem smislu bi lahko dejali, da je komunikacija, ki reproducira, konstruira ali subvertira odnose nadrejenosti in podrejenosti brez subjekta, kar pomeni, da komunikacija ni razumljena kot rezultat namere govorca, akterja - posameznika, temveč je njena/njegova subjektiviteta učinek diskurza.

In drugič, ko govorimo o interakciji in komuniciranju, seveda govorimo o organizacijskem diskurzu in ne o posameznikih. Organizacijski diskurz govori skozi posamezne akterje, moške in ženske v instituciji, individualni akterji so naju zato zanimali le kot del institucionalnega diskurzivnega sistema. Družbeni sistem namreč vedno predhodi individualnemu akterju in ponuja logiko, znotraj katere posamezniki osmišljajo in legitimirajo svoje aktivnosti. Ko govorijo posamezniki na položajih moči, govori torej institucija dominacije. Podobno čustva niso znak osebnega psihološkega stanja izoliranih posameznikov, pač pa so proizvod vključenosti akterjev v družbeno življenje, družbene odnose in mreže vsakdanjih interakcij - so dialoško konstituirana, saj jih oblikujejo odnosi in interakcije z drugimi v kontekstu družbenih struktur. Čustva niso pasivni ali neprostoVOLJNI odzivi na položaj, temveč intencionalna (usmerjenost čustev v simbolni družbeni kontekst), delno kognitivna in evaluativna (vključujejo konceptualizacijo intencionalnega objekta), s pomočjo katerih se akterji aktivno vključujejo v konstrukcijo realnosti, torej v konstruiranje odnosov simbolne moči in nemoči. Veliko napako bi torej storili, če bi iskali namero "avtorja" za izjavami. Namere ali interesa posameznega akterja/govorca ne gre razumeti behavioristično kot zasebnega mentalnega stanja akterja, govorca, temveč kot učinek njegove umeščenosti v institucionalizirane diskurzivne režime, ki reproducirajo hegemonijo in naturalizirajo ali izpodkopavajo dominacijo. Moč in emocije so torej v tem smislu (predvsem) strukturni vidik institucij, čeprav tudi stvar odnosov med posamezniki.

Dominacija in komunikacija: raziskovanje mikropraks moči

Komunikativno konstruirano dimenzijo moči in z njo povezane emocije lahko pojasnimo le prek preiskovanja komunikativnih vzorcev tako, da se posvetimo retoričnim vidikom organizacijskega življenja, t.j. simbolni ali t.i. tretji dimenziji moči (glej v D. Mumby, 1987: 116). Drugače povedano, za množico interakcij, ki se zdijo na prvi pogled nepovezane in "nesmiselne", leži sistem ali matrica oblasti. Kot se je izkazalo skozi intervjuje, se ta lomi predvsem po dveh oseh: po osi spola (moško/žensko) in po osi družbene starosti (profesionalne hierarhije). Ta moč sega v omrežje vseh odnosov, praks, rutin in v najbolj vsakdanje govorce in prakse institucije.

Že zelo zgodaj sva s pomočjo sogovornic in sogovornikov ugotovili, da je spol osrednji element institucionalnega življenja, ne le periferen in le v posebnih in izjemnih pogojih pomemben vidik moči v instituciji, temveč element, ki definira konstitutivne poteze organizacije. Akademska ustanova je moško določen pros-

tor.⁵ Drug konstitutivni element je razkorak med biološko in družbeno starostjo, ki jo vzpostavlja profesionalna hierarhija. Generacijska hierarhija in spol sta na fakulteti torej tista konstitutivna elementa, ki določata emocionalno življenje organizacije. Z drugimi besedami, položaj posameznika/-ice in emocionalno doživljanje tega položaja določa predvsem starost in spol (senioriteta in moškost) in simbolna moč, ki jo daje ena kategorija drugi. Starosti ne razumeva kot biološke starosti, saj se biološka starost pogosto ne ujema z družbeno starostjo, odnos med biološko in družbeno starostjo akademikov pa variira tudi glede na spol in simbolni kapital v instituciji. Razkorak med obema je namreč lahko precejšen - če je biološko človek pri štiridesetih že v svoji drugi polovici življenja in na trgu delovne sile že "težko zaposljiv kader", pa je po simbolnih standardih naših akademskih institucij (ki zadevajo moč v instituciji) še v nedoraslih letih vajeništva in pokornišтва. Tudi razkorak med njegovo ceno na trgu delovne sile zunaj akademske sfere in njegovo družbeno starostjo v akademski sferi prispeva k reprodukciji obstoječe strukture dominacije. Ker je družbena starost najinih sogovornic in sogovornikov konstruirana skozi red institucije, se ima večina za relativno "družbeno" mlade in praviloma v marginalnem položaju do centrov moči, daleč od normativnega centra organizacije.

Prav gotovo je spolno (in vsako drugačno) diskriminacijo v "najini" instituciji težko zaslediti v eksplicitnih uradnih ali neuradnih izjavah in vedenju ali v pravnih dokumentih, ki urejajo organiziranost in delovanje organizacije (torej v univerzitemnem statutu in fakultetnih pravilnikih), pogosteje nanjo lahko naletimo v njenih politikah.⁶ Tudi če sledi marginalizacije najdemo v legalni ureditvi in v politiki, je ta vedno legitimirana kot arbitrarna, slučajna, se pogosto psihologizira, ko se zvede na individualne značilnosti akterja ali pa je pojasnjena znotraj "blame the victim" logike. Ženske so v tej argumentaciji svoji najhujši sovražniki, saj bodisi preferirajo dominirani položaj ali pa so same odgovorne zanj, ker izbirajo prakse podrejanja (rabijo oblast moških, se ne potegujejo za funkcije, preveč osebno jemljejo stvari, ne znajo komunicirati, so histerične in pretirano avtoritarne ko dobijo oblast). Jasno je, da simbolna moč ne obstaja brez prispevka podrejenih, toda ta prispevek je rezultat dispozicij podrejenih, te pa so rezultat dominiranega položaja. Te dispozicije nam dajejo na razpolago omejene načine, na katere kot podrejeni lahko mislimo in delujemo. Z drugimi besedami: subjektiviteta je konstruirana prek različnih sistemov diskurza, znotraj katerih so posamezniki vedno že umeš-

⁵ "Moška trdnjava", kot pravi M. Jogan, ali "moški svet", kot ugotavlja Sutherland (v Bagilhole, Goode, 2001: 170). "Tako za udeležbo v raziskovanju, poučevanju kot vodenju akademskih ustanov je značilna vertikalna spolna segregacija: deleži žensk so toliko manjši, kolikor višji je položaj" (Jogan, 2001: 94). Ženske po njenem mnenju predstavljajo družbeno manjšino v akademskih ustanovah, kjer se srečujejo zlasti s prikrito, posredno diskriminacijo, kar otežuje njihovo akademsko kariero.

⁶ Npr. politika zaposlovanja, politika nagrajevanja, politika časti. ... "Lahko opazujemo, da ob zatonu zunanjih omejitev in pridobivanju formalnih pravic - volilna pravica, pravica do izobrazbe, dostop do vseh poklicev, vključno s politiko - mesto eksplicitnega izključevanja zasede samoizključevanje in "poslanstvo" (P. Bourdieu, 2001: 39). Toda kljub temu se po podatkih, ki jih navaja Darja Zaviršek (2001: 71,72) število visokošolskih učitelj na ljubljanski univerzi giblje okoli 20%, oostotek redno zaposlenih rednih profesorov pa znaša 12,3%. Na FDV je bilo v januarju 2002 med vsemi redno zaposlenimi visokošolskimi učiteljicami in učitelji nekaj manj kot tretjina žensk.

čeni (interpelirani), in ki dajejo interpretativni okvir prek katerega je mogoče osmisлити čut sebstva, drugih in sveta. Podobno razmišlja S. Fineman, ko pravi, da "Pri izražanju naše individualnosti moramo uporabljati jezik, manirizme, geste, ki so že 'tam', ki so jih definirali drugi glede na vloge, ki jih od nas pričakujejo" (Fineman, 1993: 12-13). Način dojemanja našega položaja torej konstituira način, na katerega delujemo v tem položaju.

Žrtve simbolnega nasilja povezuje torej z gospodarji zarotniška vez, ki je lahko pretrgana le s pomočjo radikalne transformacije pogojev, v katerih se te dispozicije oblikujejo. Dispozicije namreč povzročajo, da dominirani prevzemajo gospodarjev pogled nase. Young (1990: 138) ugotavlja, da se seksizem, rasizem, heteroseksizem in druge oblike dominacije v sodobnih zahodnih družbah ne pojavljajo več pretežno na ravni diskurzivne zavesti (v Giddensovem smislu), ampak obstajajo v predvsem na ravni rutinizirane in habitualizirane praktične zavesti in sistema osnovne varnosti. Drugače povedano, zatiranje se vedno več odvija v kontekstu običajnih vsakdanjih interakcij skozi ton glasu, geste, telesne gibe, občutke nelagodja, nervoznosti in druge občutke, ki jih vzbuja fizična soprisotnost podrejenega, prek izogibanja kontakta z očmi, z vzpostavljanjem in ohranjanjem distance do podrejenega itd. Ali kot pravi avtorica: "V številnih družbah so splošno sprejeta načela enakega spoštovanja in enake obravnave vseh oseb, ne glede na njihovo skupinsko identifikacijo. Istočasno pa rutine praktične zavesti, oblike identifikacije, interakcijsko vedenje, pravila spoštovanja itd. jasno razlikujejo skupine in dajejo prednost enim pred drugimi. Obstaja razkorak med egalitarnim truizmom diskurzivne zavesti, ki je slep za razlike med skupinami ter rutini praktične zavesti, ki se usmerja na skupine" (Young, 1990: 46).

Ravno zaradi transformacije odnosov gospostva in javne retorike, kjer vsaka politika izključevanja postaja vsaj normativno nelegitimna in obsojanja vredna, sva menili, da je mogoče dominacijo in marginalizacijo v akademski instituciji konceptualizirati predvsem kot konstruirano prek komunikacije in interakcije. Posebej v akademskem miljeju redkokdaj naletimo na odkrito, vedenjsko izvajanje dominacije. Institucionalna diskriminacija se je premaknila v prikrite interaktivne, komunikativne in utelešene vidike moči, kjer učinkuje tako, da naturalizira razlikovanje ter utemelji hierarhične položaje v zdravem razumu, racionalnosti in v "stanju stvari". Ideologija je naturalizirana in samoumevna. Interesi neke skupine so danes tako najbolj zastopani, če postanejo del samoumevnih pomenskih formacij, ki strukturirajo življenje v organizaciji. Ko postanejo samoumevni del organizacijske strukture, potem jih struktura reflektivno posreduje in reproducira. Organizacija definira konceptualni okvir v okviru katerega podeljuje pomen stvarjem tako, da se zdi, kot da so parcialni interesi univerzalni interesi. Organizacijska struktura je torej posrednik in tudi rezultat družbenih praks akterjev in je torej integralni del moči v organizaciji.

Tako poleg proučevanja javnih in vidnih dimenzij gospostva, deligitimacija marginalizacije v uradnem javnem diskurzu naravnost kliče po preiskovanju "skritih transkriptov moči", ki jih lahko zasledimo v interaktivnih in komunikativnih praksah v organizaciji. Preiskovanje skritih transkriptov moči predpostavlja, da moč vedno bolj deluje tako, da se določeni odnosi v instituciji normalizirajo in

dobijo status naravnega stanja stvari - kot npr. spolna zaznamovanost določenih služb in položajev - na primer, ženskih administrativnih ali pa moških dekanskih položajev. Večina "položajev", ki jih zasedajo visokošolske učiteljice in zadevajo pedagoško delo (ki ima manjši pomen za karierno napredovanje in ugled) je "spolno zaznamovanih". Na FDV, na primer, je že nekaj mandatov zapored predsednica Komisije za dodiplomski študij ženska, predsednik Upravnega odbora pa moški, podobno markiran je dekanski položaj in žensko markirane administrativne službe, kjer nam za dokaz zadostuje že sprehod po pisarnah in referatih. Obenem definicije visoko cenjenih položajev vključujejo spolno označen vtis (vtis kompetence, verodostojne avtoritete...), ki je povezan z globokim glasom in moško držo telesa, ki konotira "naravno" samozavest. Z dostopom žensk do "funkcij" na fakulteti (kar je delno posledica transformacije teh funkcij iz častnih v administrativne in torej predvsem delovne zadolžitve - tudi zaradi naraščanja števila študentov in spremembe narave izobraževanja), se je zmanjšala tudi simbolna in realna politična moč teh funkcij. Zato se v zadnjem času moški akademiki bolj kot ženske zavestno samomarginalizirajo in izogibajo delu "za skupnost", ker ta ne prinaša niti finančnih koristi, moči ali pa družbenega oz. simbolnega kapitala. Mnogo bolj funkcionalno je svoj simbolni kapital akumulirati s svojim delom zunaj fakultete (graditi imidž javnega intelektualca ali prevzemati politične funkcije), saj tako pridobljen družbeni kapital bolj kot neplačano delo v odborih in komisijah podeljuje boljši položaj, ker po potrebi omogoča molčečo uporabo simbolnega pritiska na fakulteti. O tesni korelaciji med družbenim položajem in politiko časti na fakulteti in spolom govori stena v senatni sobi z obešenimi dvajsetimi dekani v štiridesetletni zgodovini FDV. 40 let moških obrazov.⁷

Dve osi neenakosti in javni jezik

"Naš čut za to, kakšno vrednost imajo naši jezikovni proizvodi, je osnovna dimenzija čuta za položaj, ki ga zavzemamo v družbenem prostoru"
(P. Bourdieu, 1992: 72).

Eden glavnih komunikativnih vidikov neenakosti je razkorak med zasebnim in javnim jezikom akademske institucije. V javnih sferah institucije obstaja tesna medsebojna odvisnost družbenih odnosov in uporabljene jezikovne oblike ali telesne drže ("hexis"), vključno s prostorom, ki ga telo zavzema ali si ga drzne zavzeti. Oboje je v skladu z organizacijsko (predvsem spolno in generacijsko) hierarhijo, ki zarisuje simbolno dominantni oz. dominirani položaj v vsaki situaciji v ospredju ali "frontstage" fakultete. Najini sogovorniki in sogovornice so poročali o spominu na družbeno konstruirano agorafobijo, ki obstaja kljub formalni vključenosti tistih nižje na hierarhični lestvici v ospredje institucije. D. Mumby govori o "globoki strukturi sistema pravil" (1987: 125), ki uokvirjajo organizacijsko obnašanje in določajo primerne in neprimerne družbene prakse za različne skupine v organi-

⁷ Seveda so tudi moški ujetniki dominantnih reprezentacij moškosti - biti moški implicira celo vrsto samoumevnosti "kakšen naj bi bil moški".

zaciji v različnih situacijah. Vpliv nove izkušnje na habitus je odvisen od ujemanja te izkušnje z izkustvi hierarhije in dominacije, ki so že del habitusa. Vsako komunikativno delovanje bodisi vzdržuje ali subvertira organizacijo moči v instituciji: kje sedeti, kdaj se oglasiti, čigavemu stališču je mogoče nasprotovati, nad čigavim zamahniti z roko, nad čigavim odobravajoče kimati in nad čigavim ob nestrinjanju molče požreti slino. Tam, v ospredju institucije, vlada govornica druge kulture, ki je bila našim sogovornikom večinoma tuja. Rezultat upoštevanja te "globoke strukture sistema pravil", ki je habitualizirana, je agorafobija pri večini tistih nižje na hierarhični lestvici. Dominirani se sami izključujejo iz ospredja institucije. Po drugi strani pa je s stališča podrejenih postopno osvajanje dominantnega stila govora tudi odrekanje lastni identiteti in obenem seveda osvobajanje marginalnega položaja.

... Jaz na javnem prostoru tudi nisem govoril. A veš zakaj? Ker mi je bilo jasno, da se ne govori. In jaz pač nisem govoril.... jaz sem zmeraj prišel zraven in čakal in bil tiho....

Res nisem imela dobrih občutkov,... moji občutki so bili občutki negotovosti pred sestankom. Koliko pametna bom izpadla na teh sestankih, frustriranost, ker nisem del ničesar.

Najprej se oglasi tisti, ki ima največ moči. Potem so pa še ostali prihajali. Najprej smo pustili, da so recimo stari samci povedali, pol pa malo mlajši ne, potem kakšna ženska se je še oglasila...vedno je šlo po tej strukturi.

In moram reči, da sem bil na začetku na sestankih tudi... a veš, k se ti nabira, k se ti zdi nekaj radikalno narobe. In ne veš kako bi to povedal in pol prideš ven s sestanka "razpizden". In pol moraš to nekomu brž povedati... da se je potem vedno izkazalo, da sem zamudil. A veš, moraš povedati v trenutku, takrat...ta pravi trenutek moraš uloviti in s tem se tudi pozicioniraš, saj ni važno, kaj si povedal. Važno, da ti takrat, ko je klima ta prava, obrneš... In pol, ko sprejmeš, da boš govoril, kar tko v tri dni, nepomembno, tako kot drugi, takrat šele počasi prideš do tega, da zadeve niso tako resne na teh sestankih, kot si prej mislil..takrat šele izpolnjuješ pogoje, da lahko balansiraš oz. vodiš zadevo.

Stalno je ta problem, da pravzaprav nismo odrasli. In šele sedaj, ko vidiš, da na sestankih sedi bolj tvoja generacija, si nekako bolj sproščen. In rečeš...

...zmeraj si imel občutek, da nisi dosegel standardov in kriterijev vloge, za katero si postavljen... nisi bil prepričan vase...a si ti tisti pravi ali nisi.

Javne situacije so blazen pritisk... kako povedati, kaj povedati, kakšen je učinek tega. Učinek je ponavadi pri tistih nižje na hierarhični lestvici...

gremo naprej.

... zraven "očetov" ne moreš nikoli odrasti.. tega občutka, ki je zelo globok in se ga ne morem znebiti.. da moram biti pazljiva, kako oblikujem svoje stavke, da so argumenti dovolj tehtni, da kako rečem ne, profesorju, ki me je vedno učil - skratka to me še vedno premlja od takrat do zdaj. Se pravi moje razumevanje same sebe, da nikoli ne bom prerasla avtoritet.... Tega občutka, da sem študent ne bom nikoli izgubila.

"Globoka struktura sistema pravil", ki temelji na režimu moči tako določa, kdo lahko govori in komu pritiče molčanje, koliko časa si govorec lahko vzame in na kakšnem mestu v razpravi se lahko oglasi (kdo uvaja in kdo povzema, kdo interpretira izrečeno in daje skupni imenovalac debati, kdo pove, o čem se je pravzaprav govorilo in kdo molči in kdo daje kvečjemu opombe pod črto). Nadzorovanje "globoke strukture sistema pravil" vključuje tudi, kdo govori hiperkontrolirani jezik in komu je prepuščena svoboda izražanja in večja individualizacija vzorcev interakcije. "Globoke strukture sistema pravil" se ne artikulirajo le skozi jezik (kaj, kdaj in kako, če sploh), temveč so utelešene. Vidne so v telesni tenziji, kjer je v telo vpisan obstoječi hierarhični red in doživljanje svojega družbenega položaja v hierarhični instituciji. Telesni položaj se zdi kot jezik narave, je pa v resnici naturalizirani jezik, kjer je drža telesa in prostor, ki ga ta (lahko) zavzema, v skladu z organizacijsko, predvsem spolno in profesionalno hierarhijo. Ali drugače, družbeni zakoni in družbeni kodi institucije so konvertirani v utelešene zakone, v telesne kode njenih članov.

Drugi vidik komunikativne neenakosti, ki je povzročala "drugost" intervjuvancev, je po njihovih besedah t.i. nevtralizirani jezik občega principa. Gre za evfemistično akademsko govorico, kjer posebni interes vedno prikriva svojo partikularnost tako, da se reartikulira in poskuša retorično uveljaviti kot obči princip in univerzalni standard. Nekateri so omenjali tudi nekdanjo gostobesednost starejših akademikov, kjer prihaja do verbalne inflacije, kjer v središču komuniciranja ni nobene instrumentalne ekonomike komuniciranja. Glavni učinek evfemistične gostobesednosti je poskus nevtraliziranja izrečenega in vzpostavljanja distance do drugih skupin. Bourdieu meni (1992: 76), da je rezultat uporabe evfemističnega nevtralizatorskega jezika "dvigovanje srednjih vrednosti in znižanje ekstremnih vrednot" in ustvarjanja vtisa distance proti lastnim izjavam, doseči učinek nezainteresirane nevtralnosti in univerzalne veljavnosti svojih izjav in distanco do tistih nižje na hierarhični lestvici.

Se pravi, vsiljen ti je v bistvu drug kod govora. Stalno z nekim prikrivanjem. Verjetno je bil en izhod tudi ta, da si poizkušaš čim manj... tih si bil...tega je bilo dosti. Ker v bistvu ti s tem ohranjaš oblast.

...kljub vsemu bi rekel...težko se vklopim v tak jezik, ampak dejansko tak jezik obstaja....Proceduralnost v bistvu omejuje, gotovo omejuje vsebinskost, bi jaz rekel. Zdaj vprašanje do katere mere.

Vedno znova sem izlezel s čustvi na sestanku. Kar sem povedal sem imel občutek, da nisem bil dovolj... in sem vedno znova vedel... da tak način govorjenja gre skozi, mimo.

Prvič, ti se k javni besedi na začetku težko priglasiš brez emocije, da bi kar tako, ker moraš nekaj reči, pa bi rekel...

Vedno me je, ne vem, motila ta netransparentna govorica. Nihče ni rekel - za to se jaz zavzemam, ker se mi zdi dobro. Vedno je bil interes prikrit - skrit kot zavzemanje za princip, ki naj bi bil splošno veljaven.

Sem bil jaz tudi...sem imel večkrat...bi lahko spregovoril, pa sem molčal...sem imel cmok v ustih...Postopoma, zdaj že, zdaj povem...ampak na začetku, moram pač priznati, da nisem. Zdaj isto, nisi navajen v bistvu...ne moreš pa tukaj kar iznest, ne, mogoče v kakšnih drugih okoliščinah, svoje neposredne probleme, čeprav se vseh nas tiče, kot pa tukaj, v nekem takem, ne, ko že obstaja neki akademski, same velike teme, sami taki diskurzi....

Na začetku, ko še nisem obvladovala tega leporečja, vedno izletiš z nečim nedopustnim, s čimer ne požanješ nobenega odobravanja. Važno je, kako rečeš, ne kaj in kje si na lestvici. Zdaj sem se že precej strenirala.

... se je na XXX (neka organizacijska enota fakultete, op. avt.) govorica sestopila iz tega ritualnega govorjenja in gojenja nekih emocionalno usmerjenih h govoru. Tudi s takimi zelo provokativnimi... ko se ne reče, jaz se s tabo ne strinjam, ampak se to enostavno odloži v nek koncept...v kate-rega lahko zelo hitro vidiš

...zdaj lahko rečemo: nima smisla, da greste na ta diskurz, ker ne pademo več. In XXX, tko je dala vedeti.

To je problem. In jaz to vidim, še nekaj vidim. Recimo ne na sestankih... kjer so v glavnem isti nivoju, ampak katedre, pa oddelki, ko pride recimo do neke teme in potem je treba pač nekaj tehtnega in ključnega povedati, se vsi obrnejo na eno ali dve osebi. To je klasika. To sem večkrat opazil... včasih je bilo še bolj očitno. Takrat nastane tišina, včasih si nihče ne upa nič reči...

... ampak, če preskočim zdaj, ker sem tudi to mislil govoriti, pa ko smo že ravno pri tem. Zdaj te spremembe, zdaj je prišlo do nekega generacijskega loma, ne, in mislim, do možnosti neke druge govorice, no.

V paternalistični organizaciji gospostva⁸ je politika dotikanja med dominiranim in dominantnim nesimetrična. Najini intervjuvanci in intervjuvanke so nama ne glede na spol poročali o zaščitniškem trepljanju, ki so mu bili "podvrženi" kot podrejeni. Prek politike dotikanja in z drugimi tehnikami sprožanja čustev (z ignoriranjem, izključevanjem...) sramu, krivde... poteka proces emocionalne/simbolne konstrukcije sistema mikro položajev oz. sistema mikro hierarhije v organizaciji in naturalizacija te hierarhije: ti si samoumevno tu, jaz sem naravno tam. Za dominantni položaj je namreč značilna lahkota in pogostost telesnega kontakta z dominiranimi, ki potrjuje družbeno distanco in dodeli vsakemu od dvojice mesto, ki mu je dodeljeno v organizacijski hierarhiji. Obnašanje (uporaba jezika in telesa) v neki situaciji (recimo na sestanku ali ob konfliktu) vedno znova utrdi definicijo družbene organiziranosti institucije. V klasičnih paternalističnih odnosih (ki tudi na FDV že počasi izginevajo, nadomešča pa jih simbolna oblika oblasti, ki deluje tako, da naturalizira specifičen koncept racionalnosti, ki strukturira prakse in pravila organizacije⁹) je čast vpisana v telo- v načinu hoje, sedenja, drže glave, etosa, v načinu delovanja in mišljenja, ki pritiče možu časti.

...na sestankih sem vedno poskušal sedeti zadaj, da nisem spadal čisto zraven. Močni so vedno sedeli za mizo. Zdaj je s tem problem, ker je ena sama vrsta stolov. Zdaj se usedem, če pomislim, vedno stran od tistega, ki vodi sestanek...če se da.

... je treba vedno brati skozi verbalno komunikacijo, ne pa tisto, kar govorijo. In še tisto, kar povejo, iz tega moraš razbrati tisto, kar ne povedo, ne tisto, kar povedo oz. moraš poslušati in prisluhnuti tistemu, kar ne povedo. Ker tam so skrite stvari. Skratka dve ravni gledanja...

Sogovorniki/-ice so menili, da se vloga formalnosti v družbenih odnosih v organizaciji zmanjšuje, da pa bi težko govorili o zmanjšanju družbene distance med generacijskimi skupinami. Veliko sogovornikov je pripovedovalo zgodbe iz svojih prvih let na FDV in o mnogo bolj strogi formalizaciji komuniciranja med različnimi skupinami v organizaciji, znotraj skupine pa o veliki neformalnosti ("old boys network").¹⁰ Formalna interakcija temelji na depersonaliziranih odnosih in medsebojnem sporazumevanju, ki deluje vedno izključujoče, ko označuje družbe-

⁸ Richard Sennett (1980: 50-84) paternalizem kot eno od oblik moške dominacije ponazarja z metaforo "The boss is a father" in jo imenuje avtoriteta lažne ljubezni. Glej R. Sennett, *Authority*, 1980, W.W. Norton, New York. Paternalistični red se legitimira kot moralni red, kjer so moški nadrejeni ženskam in starejši mlajšim. Glej npr. P. Bourdieu (2001: 87), ki govori o paternalizmu kot o: "...identifikacija moralnosti z močjo, pogumom in samokontrolo telesa, v katerem počivajo skušnjave in želje."

⁹ Racionalno delovanje je mit, na katerem po Mumbyjevem mnenju temelji moč v sodobni organizaciji (Glej npr. Mumby, 1987:115), ki legitimira organizacijsko hierarhijo in dominacijo. Moč deluje tako, da se v organizaciji uveljavi določena oblika racionalnosti prek nadzorovanja "globoke strukture pravil". Strukture dominacije postanejo "naravno" in "racionalno" integrirane v organizacijo.

¹⁰ O "omrežju starih dečkov" glej tudi Franc Mali, "Družbena distribucija moči na univerzi in akademski konzervativizmu". V ali se univerza vrti v krogu svoje moči?, *Študentska organizacija Univerze v Ljubljani, Ljubljana 2001.*

ne meje in s tem ohranja obstoječe odnose moči (glej B. Misztal, 2001). Toda večina je tudi menila, da postopno zmanjševanje formalnosti in erozija razkoraka med ozadjem in ospredjem institucije (front in back regions) ter zmanjševanje formalnosti javne etikete, še ne prinaša s seboj demokratizacije institucije ali radikalne spremembe v internalizaciji nemoči. Neformalnost je tudi po mnenju B. Misztal sicer ključni element v oblikovanju odnosov zaupanja in torej vsakega kooperativnega delovanja, ki naj bi izboljšalo kakovost življenja in dela ter omogočalo inovativnost. Gre za stil komunikacije, ki daje večjo svobodo sogovornikom v interpretiranju zahtev, ki jih prednje postavljajo njihove vloge v organizaciji, ali pa večjo možnost za distanco vlog, kot bi rekel Goffman. Kljub temu pa večina sogovornikov/ sogovornic meni, da v glavnem lahko govorimo o predpisani neformalnosti - podobno kot predpisana petkova neformalna obleka v ameriških korporacijah. Jasno se ve, kaj to lahko pomeni, in meje neformalnosti so jasno postavljene. Posebej je to očitno v težavah sogovornikov in sogovornic s tikanjem in vikanjem, kje na neki stopnji akademskega vzpenjanja pogosto nadrejeni predlaga podrejenemu tikanje. Medsebojna odvisnost jezikovne oblike in družbene strukture se kaže v neugodju, ki ga ta predpisana neformalna komunikacija lahko povzroča, saj razlika v družbenem statusu govorcev še vedno obstaja.

Se tikava, vedno, vsakemu na centru ponudi tikanje po doktoratu, tudi meni ga je, ko sem doktoriral, ampak meni gre še zmeraj težko z jezika... ker najina položaja sta različna.

Po drugi strani pa se način, na katerega se moč izraža in legitimira spreminja tako, da so najini sogovorniki le redko poročali o depersonalizirani komunikaciji, značilni za paternalistično nocijo moči v organizaciji. Ta se še kaže v dogodku, ki ga je opisal eden od sogovornikov, kjer, ko tematizira depersonalizirano komunikacijo s svojim mentorjem, pripoveduje, kako ga pred leti, po dveh mesecih asistentskega dela na fakulteti, profesor-mentor še vedno ni prepoznal ter ga je zamenjal za študenta, ki je prišel na izpit:

Po dveh mesecih...pridem takrat k njemu v zvezi z neko literaturo.....In jaz pridem notri, potrkam. In on reče: "Ja, kolega, kar usedite se, kar tjale se usedite...kje imate pa stol...vam bom dal dve vprašanji."

Spitzcak in Carter (1987: 409) navajata raziskave, ki ugotavljajo, kako se enako komunikativno obnašanje različno ocenjuje, glede na vir izjave. Ena od kultur je standard, norma, na podlagi katere interpretiramo drugo kulturo, bodisi da gre, kot v instituciji, ki jo obravnavamo, za generacijsko kulturo ali za spolno kulturo. Tako ženske kot mlajši sami sebe konstituirajo kot komunikativne "druge", kar je povezano z njihovo družbeno drugostjo. (manjšo močjo). Večina naših sogovornikov in sogovornic meni, da je moška govorica standard, norma, nasproti kateri se meri ženska govorica. Ženske značilnosti so interpretirane v kontekstu moškega komunikativnega obnašanja kot manko in hendikep, moška govorica pa je rešitev za pomankljivo žensko govorico. Ženske so torej nepopolne komunikatorke, saj se

njihovo komuniciranje presoja glede na moške komunikativne norme, ki so konstruirane kot nevtralne in univerzalne norme. Čeprav je imela večina sogovornic na voljo tudi zgodbe svoje "realne" marginaliziranosti in drugorazrednosti, pa je večina sogovornikov in sogovornic tudi menila, da se izključevanje po spolu in spolna marginalizacija in spolna zaznamovanost položajev, ki prinašajo čast in moč, danes večinoma odvija skozi interakcijo in komunikacijo. Ali z drugimi besedami, simbolno nasilje je izrinilo politično izključenost. Le en moški sogovornik je menil, da "...Ni razlik med moškimi in ženskami v moji generaciji."

... pomembno je, kdo kaj reče, njegov položaj, ne pa teža argumentacije. ZZZ je lahko popolne neumnosti govoril, pa so ga vsi spoštljivo poslušali. Tisti na margini... na njihove besede se gleda kot na brenčanje muhe. Aha, hvala, no, gremo na drugo temo... Dostikrat se to dogaja tudi ženskam, ki ne obvladajo vladajočega koda.

... če popolnoma enako nastopaš ti ali moški v javnem prostoru, bo tvoje bolj okarakterizirano kot emocionalno. Tudi, če ni. Dve stvari sta: ne samo, da imaš ti težavo, ker gre za javni prostor, v katerem emocije naj ne bi igrale vloge, ampak je tudi ta problem, da se tvoje izražanje emocij, tudi če je popolnoma enako kot izražanje moškega, popolnoma drugače...

Ni čisto sistematično... ker ob določenih primerih najdeš take stvari, ker sem pač slišal za reakcijo - ta je histerična - Za moške nisi nikoli slišal, če se je kaj razjezil. Ali pa, da je pridna...

Nikoli niso bili važni argumenti, razlaga ali celo podatki,, ampak kdo jih je izjavil. Po tem se meri, koliko je izjava vredna upoštevanja.

Gospodstvo je zares utrjeno šele takrat, ko je dominantni zmožen zagotoviti, da je nek poseben način bivanja in komuniciranja, ki ohranja njegov dominantni položaj, pripoznan kot univerzalen, norma po kateri se merijo vsi načini. Zaradi položaja ženske kot "drugega", se drugače presoja iste komunikativne strategije pri enem ali drugem spolu. "Ko ženske razpravljajo o svojem izkustvu, na primer, je njihova govorica "opravljanje", "girl talk", "klepetanje", ko pa moški razpravljajo o istih stvareh gre za "izražanje svojega mnenja", "zavzemanje stališča..." (Spitzak and Carter, 1987: 410).¹¹ Istočasno so torej ženske "zdrave" ženske, če komunicirajo po žensko, obenem pa moška univerzalna norma podeljuje ženski interakciji manjšo vrednost. Ženske so tako bodisi izključene, se počutijo neugodno, neprilagojeno, neprimerno ali pa participirajo na moški način. Ženske ta zanje neresljiva nasprotujoča pričakovanja kot objektivno dejstvo prevzemajo oz. se z njimi borijo.

¹¹ Avtorici navajata celo vrsto raziskav, ki tematizirajo družbeno producirane razlike v komuniciranju med moškimi in ženskami (npr. vlogo pripovedovanja zgodb v ženski konverzaciji (storytelling) kot ohranjanje horizontalnih odnosov moči, večjo kooperativnost v komuniciranju in manjšo linearnost in tekmovalnost. Glej posebej str. 411.

Posebno obliko neenakopravne obravnave in udeležbe žensk povzroča norma profesionalnega vedenja, ki je utemeljena na razcepu racionalnega/instrumentalnega in emocionalnega - legitimna profesionalna kultura izključuje ekspresivne načine izražanja in delovanja. Kljub uradni obravnavi vseh udeležencev organizacijskega življenja kot racionalnih, je žensko obnašanje pogosto definirano kot emocionalno in v nasprotju z domnevno organizacijsko instrumentalnostjo. "... Organizacija simbolizira moč, moč nad čustvi in emocionalnim delom" (Hearn, 1993: 160), kar pomeni, da je konstruirana kot instrumentalna arena, ločena od vsake emocionalnosti. Ženske so praviloma obtožene prevelike emocionalnosti, tudi takrat, ko bi isto obnašanje pri moški kolegih pomenilo, kot pravi ena od sodelavnic, "samo odločno zastopanje svojih stališč". Taka reartikulacija implicira, da ženske ne dosegajo profesionalnih standardov, kar lahko vodi k osebni in v isti sapi strokovni diskreditaciji žensk. Ali kot je to opisala ena od intervjuvank:

...Sem pokazala, da se ne strinjam, mislim, zelo jasno... celo ne bi rekla, da sem bila razburjena, jaz sem bila jezna, evo, to je bil občutek, ki sem ga pokazala. In je druga stran odreagirala na ta način, da me je prav okarakterizirala...etiketirala in to ne meni, ampak kolegom kot agresivno osebo.... Mislim pa, dejansko mislim, če bi bil vpeleten moški, do te težave sploh ne bi prišlo, ker enostavno ne bi bilo tako percipirano, ampak kot pogajanja,... mogoče moja napaka — mogoče pa bi se od samega začetka agresivno postavila in bi bilo drugače.

Jaz imam permanentno občutek, da moram, ko osmič preberem slabo diplomu in so to še vedno samo izpiski iz literature.. biti previdna. Da ne morem reči direktno, da je to zanič. Ker sem potem "difficult", ne. Za žensko pa ni dobro, da je "difficult", ker to govori o njeni nepotešenosti in hysteriji. Pri moškem gre za zagovarjanje svojih kriterijev in principov. In potem sem ugotovila, da je lažje, da manj časa porabim, če nisem "difficult". Ampak sem potem jezna, veš, se ponoči zbudim in si mislim, to ni diploma, to so slabi izpiski iz literature, osmič sem jih brala ...

Se te percipira, in ti se tega zavedaš, kot bolj emocionalno in torej neustrezno.... Recimo če se on razburi...gre zares.... če se razburi npr. XXX, potem ima to veliko težo. Če se ti razburiš na popolnoma enak način, je pa.... en občutek za katerega sem bila obtožena, da ga izkazujem, je občutek agresivnosti.

"Ja, vedno je potrebno biti bolj mila, umirjena, zmerna, trezna, hladna, kot tvoji moški kolegi, če ne želiš, da jih iritiraš. Pri njih gre vedno za posebno relevanten in pomemben argument, pri ženski pa za agresivno in oblasti željno babo. Tisti najbolj "občutljivi" mačoti so kar iritirani, če povzdigneš glas, tako kot oni. Ob enem takem dogodku mi je RRR čisto histeričen rekel: Bom šel kar ven, če boš tako govorila. "Tako" je bilo samo malo bolj odločno naštevanje nekkih dejstev."

Izključno tvoj položaj je tisto, kar šteje. Nekdo nižje na hierarhični lestvici lahko pride z genialno idejo, pa bo manj upoštevana, razen če ga tisti višje na hierarhični lestvici ne okarakterizirajo kot "mladega perspektivnega moškega", pogosteje gre seveda za moškega ali žensko z moškimi vzorci komuniciranja.

Razlika med načinom, na katerega komunicirajo moški in ženske... verjetno je glavna razlika v ženskem neobuladovanju te bombastične ritualne govornice ali pa netransparentne, politične govornice. Se mi zdi, da ima večina ženk neke vrste etični ali moralni diskurz.

Ženske sogovornice se praviloma zavedajo, da definicija nekega mesta, položaja ali dela, posebej takega, ki pomeni izvajanje avtoritete (npr. dekanskega), vključuje celo vrsto spolno označenih sposobnosti in talentov in značilnosti, ki jih moški opravljalci tega posla prinesejo k opravljanju dela (samozavest, gotovost, "distanca do vloge", "naravna" avtoriteta). Čeprav so te sposobnosti, za katere so moške molče pripravljali celo življenje kot moške, ukrojene po moških in jih zato toliko težje opravljajo in zasedejo ženske, se sogovornice, kot sva pogosto slišali, bolj ali manj uspešno same "trenirajo" v teh značilnostih vse od začetka svojega dela na fakulteti. Po drugi strani pa "...dostop do oblasti kakršnekoli vrste umešča žensko v 'dvojno vez': če se obnaša kot moški, tvega izgubo 'ženskih' atributov, saj postavlja pod vprašaj naravno pravico moških do oblasti."¹² Moč (npr. lahko zgolj intelektualna artikuliranost) v rokah ženske, ki se še naprej obnaša "kot ženska" daje vtis, da ni prav sposobna za delo. Iste naloge so plemenite, cenjene in težke, če jih opravljajo moški, oz. nepomembne in manj opazne in cenjene, če jih opravljajo ženske.

Sigurno se mi zdi...v tistih vodstvenih časih....Moj status, kljub mojemu delu, nikakor ni bil sorazmeren mojemu angažmaju in dosežkom, ampak so imeli ljudje iz "moških omrežij" več besede... (na vprašanje, če se ji je zdelo, da je njena govornica, argument, manj kredibilen, ker ga izreka ženska).

...Če boš ti to delala, bo to samo neplačana dodatna obveznost...če je pa predstojnik starejši moški, pol je to položaj... prestiža, moč. Razumeš. Jaz se točno spomnim, ko je bil ZZZ predstojnik in zdaj ko je YYY predstojnica. To sta različni predstojništvi.

Če bi bil KKK ženska, ga nihče ne bi resno jemal. Bi rekli - ženska histerična, neuravnovešena. Tako pa so vsi zelo obzirni.

Mislím, da nam moška paradigma predpisuje akademske identitete. Tudi kaj je bolj in kaj manj znanstveno in kako mora institucija izgledati in kaj so propulzivne vede. In kaj pomeni biti sposoben. Pogosto se pri moških

¹² Lahko gre seveda zgolj za simbolno moč - za intelektualno kompetenco, na primer (ki se tudi razkriva v telesnih manifestacijah).

čudaštvo in organizacijska nesposobnost enači z genialnostjo. Ali pa...zdaj, ko jih je toliko politikov, naj bi bilo to celo dobro za fakulteto.

...Ampak jaz bi bila tako rada kot YYY. On res idealno oceni, kaj povedati, vedno nekaj pove, tako da vsi mislijo, da je pameten. Ustrezno odreagira, nikoli se ne razburja.

Pogled in emocije drugega

Vsaka simbolna dominacija predpostavlja sodelovanje tistih, ki so ji podvrženi. "Simbolno nasilje, ki se ne zaveda svoje nasilne narave... lahko deluje le na človeka, ki je (po svojem habitusu) predisponirana, da začuti strah, medtem ko druge osebe zanj niti ne vedo" (P. Bourdieu, 19: 32). Odnosi se tudi dominiranim zdijo naravni, dominirani pa sami prispevajo k odnosom svojega podrejenega položaja tako, da molčeče sprejemajo meje, ki so jim postavljene, in prevzamejo obliko telesnih emocij (sramu, krivde, ponižanja, strahu, sramežljivosti...). Gre za značilne emocionalne odzive podrejenih ali po Freundu (1990) za tipične sestavine "neprijetnega" načina emocionalnega bivanja nosilcev nemočnih pozicij.¹³ To pa predstavlja neke vrste samoizključitev, ki nastopi, ko so formalne zunanje omejitve odpravljene in ta prevzame vlogo eksplicitnega izključevanja.¹⁴

...Jaz v stikih z nadrejenimi, ki pa niso nujno nadrejeni formalno, ampak tako bolj simbolno, ali pa na sestankih na primer, čutim nekakšno mešanico negotovosti in strahu, sem čisto sključena pod temi občutki, in se jih zelo težko znebim, pa tudi sram me je, mislim, tudi zdaj, ko nisem več novinka me to pogosto spremlja. Mislim, da me ti občutki močno ovirajo, da bi se aktivirala za kakšno stvar na faksu.

...Bilo je v času, ko naj bi nastopila na novem delovnem mestu in sem imela rok poroda v mesecu maju, zato naj bi delala do začetka maja. Zvedela sem, da je oseba, ki je bila takrat odgovorna za sistematizacijo položajev, menila, da bi morala delati do konca meseca. Moja nadrejena kolegica, ki je vprašala, ali bi se glede na moje fizične zmogljivosti dalo kaj zmanjšati moje obveznosti, je dobila odgovor: 'Ja, punca se bo že znašla, če ji je do službe!' In punca se je znašla. Namesto 10 ur je imela 15 ur tedensko v pozni nosečnosti, kar ni bilo fajn, ampak posebej ni bilo fajn

¹³ Po P. Freundu (1990: 458) so emocionalni načini bivanja (*emotional modes of being*), ki vključujejo spojitev fizičnih in psihičnih stanj lahko "prijetni" ali "neprijetni", ta razlika pa se nanaša na občutenje moči ali nemoči v sistemu družbene hierarhije.

¹⁴ Na vprašanje o čustvenih odzivih na položaj v hierarhiji so moški intervjuvanci odgovarjali skopo, medtem ko so pripovedi žensk bogate z emocionalnimi izrazi, z opisi številnih različnih in intenzivnih (negativnih) čustev, ki so jih pogosto doživljale znotraj enega samega dogodka (strah, slaba vest oz. krivde, občutki sramu, negotovosti, ponižanosti, strahospoštovanje, razočaranje, izguba osebne vrednosti - občutki lastne nevednosti, nekompetentnosti, pomanjkanje samozavesti, zaupanja vase).

to, 'punca se bo že znašla, če ji je do službe'. Ta nosečnost je bila percipirana kot moj osebni problem, s katerim se ta fakulteta že ne bo ukvarjala. Jaz se pa bom, če želim ostati na tej fakulteti.

Prisiljena v izbiro med službo ali vztrajanjem na pravici do nastopa porodniškega dopusta, je intervjuvanka demonstracijo moči doživljala z negativnimi občutki: "posebej ni bilo fajn to: 'punca se bo že znašla, če ji je do službe'". Problem nosečnosti je interiorizirala kot svoj osebni problem in osebno pomanjkljivost v obliki očitka, slabe vesti/krivde, strahu in negotovosti:

...zaradi tega bom manj sposobna, ne bom sto procentna ... Percipirala sem se kot delovna sila, ki zdaj ne bo več izpolnjevala svoje funkcije ... Strah me je bilo povedati, da sem noseča ... prav negotova sem bila.

Posameznik se z doživljanjem krivde in sramu obrača vase, ne pa proti instituciji dominacije oz. institucionaliziranim diskurzivnim režimom, ki re/producirajo dominacijo. Omenjena čustva izvajajo funkcijo samonadzorovanja in samoizključevanja, s čimer olajšujejo in podpirajo dominacijo in nadzor. V tem smislu predstavljajo afektivno osnovo normativnega reda, tj. sredstvo adaptacije na dana družbeno pozicijo in na dana razmerja moči. Zato so eden ključnih (emocionalnih) oporišč reprodukcije dominacije, saj ustvarjajo (psihološke in fiziološke) pogoje, ki lomijo odpor.¹⁵ V takšnih pogojih ženske, z notranjo emocionalno avto-cenzuro, "same od sebe" delujejo tako, kot se od njih pričakuje oz. zahteva: ubogljivo¹⁶ in nekonfliktno. Strah pred konflikti pa ohromi delovanje za spreminjanje odnosov dominacije.

...Jaz se izogibam konfliktom ... ker nisem dobra v konfliktnih situacijah, prej bi to rekla, ker me je strah konfliktov ... konfliktu z osebo, ki jo čutim kot nadrejeno in od nje odvisno, bi se izognila, če bi se dalo.

... Na misel mi ni prišlo, da bi prišla in rekla: Počakajte, počakajte! Ni res, da je moj problem. Sorry, takšna so pravila. Na porodniški dopust bom šla vsaj 28 dni prej in tako naprej.

... Vlagala sem več, kot je bilo normalno ali pa normalno za pričakovati ... Službo sem nastopila takoj po novoletnih praznikih. Decembra tik pred

¹⁵ Ali kot ugotavlja Freund (1990: 470), emocionalni in fiziološki aspekti družbene aktivnosti posredno izvajajo funkcijo družbene kontrole, npr. "...pogoji, ki ustvarjajo depresijo ... konstruirajo emocionalni način bivanja, v katerem otopi motivacija za upor."

¹⁶ Ženske intervjuvanke svoje pozicije večinoma niso doživljale z jezo, ki temelji na presoji o nepravičnosti ("na misel (mi) ni prišlo, da bi prišla in rekla: 'Počakajte, počakajte! Ni res, da je moj problem'; "niti pomislila nisem, da bi se kdaj čemu uprla, rekla 'ne', se sklicevala na pravila ..."; "se sploh nisem zavedala, da obstaja alternativa"). Jeza je "pomemben izenačevalec, saj z njo svojega nasprotnika obravnavamo kot enakega... Biti jezen na nadrejenega pomeni postaviti se na njegovo raven ('nepokorščina')" (Solomon, 1993: 227).

prazniki mi je predstojnik centra, v katerega sem stopila, pa ni bil moj mentor, naložil neko nalogo za čez praznike, češ 'veš jaz sem tvoj predstojnik centra'. In sem morala narisati neke tabele, tako, da so se doma čudili, ampak nihče mi ni rekel: 'zakaj pa nisi rekla ne?' Tudi doma je bil, mislim, moj vzorec obnašanja pravzaprav pričakovan. Se sploh nisem zavedala, da obstaja alternativa.

...Ne spomnim se, da bi moji moški kolegi, moji vrstniki (razen enega) opravljali rutinsko delo za svoje mentorje tako kot sem ga jaz. Niti pomislila nisem, da bi se kdaj čemu uprla, rekla 'ne', se sklicevala na pravila ...vse sem naredila, kar mi je bilo rečeno.

Clark (1990: 30) ugotavlja, da habitualizirani emocionalni odzivi pogosto vzdržujejo prejšnje odnose, kar (obema stranema) otežuje adaptacijo na nove položaje in odnose. To pomeni, da se emocije (npr. strah, strahospoštovanje, sram, nelagodje) vezane na določena razmerja ohranjajo skozi čas in dolgotrajno zaznamujejo (vzdržujejo) odnos do drugega, s tem pa tudi odnose avtoritete. V okviru akademske institucije se to tipično kaže z ohranjanjem (emocionalnega) odnosa profesor-študent/ka med (novimi) sodelavci.¹⁷

...In nekaj od tistega se me še danes drži. To, da zraven "očetov" ne moreš odrasti in sem še vedno njihova učenka ... tega občutka, ki je zelo globok in se ga ne morem znebiti nikoli ne bom prerasla avtoritet, ki jih strahospoštujem ... Zdaj po 20 letih mi je težko biti njihova kolegica ... tega občutka, da sem študent, ne bom nikoli izgubila. To pomeni vse, čustva, moje obnašanje ... strahu pred nekom, ki je potem tvoj kolega, ne moreš tako hitro zradirati ...

... Moj mentor me je percipiral kot dobro, uspešno, obetavno hčerkico. Se pravi, ni bilo nič seksualnega, absolutno ne, ampak je bilo očetovsko. Zdaj v mojih štiridesetih bi mi to šlo vse bolj na živce. Ampak, kolikor samo sebe poznam, bi to vlogo igrala še naprej. Ker mi ne bi bilo toliko do tega, da bi imela moč. Verjetno bi rajši kar sprejela to njegovo potrebo po tem, da je velik in močan moški ...ker je bil toliko starejši, bi znala potrpeti, predvidevam.

Ženske praviloma ne subvertirajo naloženih dolžnosti in nalog, medtem ko je upor pri moških kolegih prisoten bodisi na odprt, konflikten način ali pa na pozitiven funkcionalen.

...On je prišel v konflikt z vsemi v dveh mesecih in to na tej točki: 'Po pravilih jaz ne smem pisati zapisnika, ker sem novi raziskovalec in me ne smete s tem obremenjevati'.

¹⁷ Na tem mestu govorimo seveda zgolj o enosmernem odnosu, emocionalnem odnosu novega sodelavca (bivšega študenta/ke) do kolegov (svojih bivših profesorjev/ic).

...Imel sem zelo veliko konfliktov, zelo resnih ... jaz sem bil tisti, ki sem moral početi stvari, ki se jih je on spomnil ... sem protestiral na tak ali drugačen način ...zanimale so ga (nadrejenega - op.av.) moje zasebne stvari, ampak sem to zelo ostro zavrnil.

... Že na začetku sem bil funkcionalen... jaz nisem pizdil ... znal sem stvari tako postaviti, da so me (voditelji) sprejeli kot nekoga, s katerim se da pogovarjati in ki zagovarja interes neke skupine, ki ga je zdaj treba upoštevati ... tako so gledali name že, ko sem prišel na fakulteto.

Medtem ko so izkušnje pri moških intervjuvancih določene generacijsko (načelo senioritete), se pri ženskah hierarhija po starosti povezuje s hierarhijo po spolu (ni nujno, da dominacijo izvajajo samo moški kolegi oz. profesorji). Hkratno delovanje obeh dejavnikov hierarhije (starost, spol) postavlja ženske - v primerjavi z moškimi kolegi - v neugodne (startne) pogoje ustvarjanja kariere, v dvojno depriviran položaj, ki kopiči nemoč in prikrajšanost, prisilnost in podrejenost (prim. Jogan, 1990: 37-38). Mlade ženske vstopajo v kompetitivno profesionalno okolje iz različnih startnih izhodišč in bolj obremenjene kot njihovi moški vrstniki (Bagillhole, Goode, 2001: 174), kar je na podlagi podatkov raziskave iz leta 1996 med docentkami in asistentkami ljubljanske in mariborske univerze ugotovila tudi M. Jogan (2001: 103).

...Imela sem občutek, da sva bili s kolegico ... bolj pod pritiskom v smislu, da sva morali opravljati v bistvu tajniška dela. Vedno se nama je mudilo, mislim, da sva bili preobremenjeni z delom, ki ni imelo zveze ne z raziskavami ne s pedagoškim delom. Profesor, ki je imel svojega asistenta, je meni naročil, da čez noč pogledam Kardeljeva Zbrana dela in mu napišem strani, na katerih se nahaja neka zadeva, nek pojem. Se pravi, ni rekel svojemu asistentu, ampak meni. Zdaj težko rečem, ali je to bilo zaradi mojega spola ali pa se je name zanesel, ampak imela sem občutek, da je tega bistveno več.

... Mislim, da je bilo (v primeru žensk - op.av.) manj tolerance, kar zadeva status. Recimo, nekatere ženske so hitro šle s fakultete, ker so si 'drznile' biti noseče ... s porodniškega dopusta se sploh ni vrnila... To se recimo ni zgodilo nobenemu moškemu, da bi šel v vojsko, pa prišel nazaj in bil ob službo...

Čeprav večja stopnja samozavesti (tudi kot posledica priznanja drugih oz. okolja), pripravljenost za konflikt, slabljenje strahospoštovanja avoriteta itd. prispeva k delovanju za doseganja večje enakopravnosti, pa se v neposrednem delovnem okolju ohranjajo nekateri (eksplicitni ali implicitni) zaviralni elementi (strokovnega, vodstvenega in moralnega) uveljavljanja žensk. Enakovredni udeležbi žensk nenaklonjeni elementi organizacijske kulture se raztezajo od stereotipnih predstav, da je za otroke odgovorna predvsem ženska-mati:

... Vsi, ki so slišali za mojo XXX nosečnost, so rekli: kako pa boš zmogla? ... Prepričana sem, da mojega kolega, ki ima štiri otroke, ljudje bistveno manj pogosto sprašujejo, kako boš zmogel?

neenake kadrovske obravnave spolov:

...v igri je bila neka kadrovska rešitev, kdo se bo prekvalificiral v pedagoga, moški kolega ali ženska kolegica, po kazalcih enakovredna raziskovalca. Ko je nadrejeni izvedel za razliko (pedagog dobiva višjo plačo zaradi izvenproračunskih sredstev), je že vedel - povedal je moško ime: Se pravi, lahko je to povezano s tem, kdo pač odloča, katera generacija in katere vrednote ima. Ni nujno, da so zdaj vsi taki.

do neenakega vrednotenja strokovnih dosežkov glede na spol:

... Vsi vemo za dogodek, ko so habilitacijo ženske v redno profesorico utemeljevali s tem, da je pridna, njene manj angažirane moške kolege pa so v obrazložitvah povečevali. To ni akademska obrazložitev, ampak je vrednotno obremenjeno ... Tako, da primeri, ko eksplicitno lahko poveš (da diskriminacija obstaja, op.avt.), najbrž pa se tudi čuti, odvisno koliko si dovoliš.

... Moram reči, da to kar sem doživel, sem bil presenečen. Ko je XXX prišel in rekel: 'Tale je mati dveh otrok, nima kaj delati na fakulteti ... je naredila magisterij, zdaj je vprašanje, če je kaj vreden ...!' jaz sem najprej mislil, da se 'zajebava', a veš ... mati dveh otrok...

...situacija je grozljiva... ko se mi npr. pogovarjamo o priznanjih, ženske izpadejo... in šele potem pogledaš ... saj ni nobene ženske ... in potem se spomniš kako je."

"Nihče me ni direktno diskriminiral. Ampak, pri določenih ljudeh, ne pri mentorju, pri sodelavcih, ki so starejši, sem res mnogokrat občutila, da me doživljajo drugače, samo zaradi tega, ker sem ženska, in da pričakujejo manj inteligentne odgovore z moje strani samo zaradi tega, ker sem ženska. Da so prav presenečeni, recimo, en človek je bil prav presenečen, da sem jaz zmožna kaj takega.

Ženske in drugi z nizkim statusom težje uveljavljajo svoja čustva, ki so pogosto diskreditirana, saj "pomembnost čustev variira glede na pomembnost osebe, ki jih občuti" (Hochschild, 1983: 172). Z drugimi besedami, družbeni položaj določa mero statusnega ščita (status shields), ki omogoča posamezniku/ci, da zavaruje meje in integriteto sebe. Statusni ščit nas varuje pred napadi na sebstvo, zato je njegova odsotnost strukturni vir občutenja nemoči. Pomanjkanje statusnega ščita povzroči, da je jeza žensk sprejeta kot znak njihove (čezmerne) emocionalnosti ali

histeričnosti, medtem ko je pri moških razumljena kot racionalen odziv, ki izraža globoko in trdno prepričanje (ali npr. pogajalsko kompetentnost, kot ugotavlja intervjuvanka). Ignoriranje ali označevanje posameznikovih čustev kot iracionalnih pomeni razveljavitev njegovih zaznav in interpretacij.¹⁸ Različne reprezentacije jeze glede na spol jasno izražajo strukturo moči in subordinacijo. Ali kot ugotavlja Freund (1990), ljudje z manj družbene moči se srečujejo s strukturalno vgrajeno oviro pri upravljanju z družbenimi in emocionalnimi informacijami, in ta ovira lahko pripelje k eksistencialnemu strahu, anksioznosti in nevrofiziološkim motnjam.

Tisti, ki so dominirani v odnosih gospostva stalno uporabljajo kategorije, ki so konstruirane s stališča dominantnih s katerimi si deli percepcijske sheme ter jih tako vzpostavljajo kot naravne. Po eni strani njihovi dominirani položaj ženske pogosto sili k zatekanju k orožju šibkih in dominiranih in naučeni nemoči, ki te stereotipe potrjuje - k izbruhom, ki so intepretirani kot muha, ekshibicija ali histerija. Z drugimi besedami, bolj ko me obravnavajo kot nemočno žensko, bolj postajam nemočna ženska. Gre za neke vrste naturalizacijo kolektivnih pričakovanj, neke vrste negativni Pigmalion učinek, kot pravi Bourdieu (2001: 61), ki je tako vseprisoten, da postaja popolnoma neopazen in je percipiran kot nekaj, kar je samoumevno in sploh ni potrebno postavljati pod vprašaj. Od tod izvira sistematično samo-očrnjevanje, pretirana kritičnost do svojega lastnega dela, pretirana samorefleksija, nezaupanje v svoje delo, ali pa, na drugi strani, problem z estetskimi kanoni, ki veljajo za svoje telo. Med ženskami intervjuvankami sva odkrivali prav to: pretirano samokritičnost, stalno spraševanje o svoji poklicnosti in sposobnosti za akademsko delo, in večinoma, pripisovanje pretiranih zaslug podpori partnerja ali pretirana odvisnost od partnerjeve vzpodbude, ki je del negativnega Pigmalion učinka.

...Jaz mislim, da če ne bi bilo BBB (mož, op.avt.), jaz ne bi bila na fakulteti.

...Če ne bi bilo KKK (mož op. avt.), bi že zdavnaj obupala, saj me on stalno vzpodbuja, da je vredno vztrajati, da sem "dobra".

Moški sogovornik:

...Tokrat, kadar pride do teh reči, so že na neki točki zelo izkristalizirane...kje je dilema... že vem, kaj je tisto, kar me jezi, vem zakaj me jezi, skratka te stvari... s tem, da je potem debata samo še harmonizacija ali iskanje ustrezne odločitve, pravzaprav. In to se odpre navadno v zelo mirni situaciji.

Profesionalni dosežki (magisterij ali doktorat, habilitacije, prevzem pedagoških in vodstvenih funkcij) in nenazadnje vstop v zrela štirideseta leta so oslabili,

¹⁸ Čepprav je jeza kot reakcija dominiranih v splošnem smislu funkcionalna za doseganje enakopravnih odnosov, pa torej nujno ne izboljšuje posameznikove pozicije, ampak jo lahko poslabša. V primeru, da se drugi tega zaveda, lahko spretno manipulira z jezo prizadetega. Izguba "cool" zniža pozicijo v sistemu mikro hierarhije. Uspešen mikro politik torej uspešno krmari med kazanjem in nadzorovanjem (na druge usmerjenih) čustev.

ne pa tudi odpravili ovire, vključno z emocionalnimi, za pozitivno samo-percepcijo in enake karijerne možnosti (subjektivne in objektivne) glede na spol. Po eni strani se je oblikovala večja stopnja samozavesti, toda dvom vase, v svojo profesionalno kompetenco ostaja ali pa je občutek lastne kompetence kratkotrajen in izmuzljiv, in ga je zato treba vedno znova obnavljati:

...Dobro, ne morem se več definirati kot zelo negotova, ampak velikokrat imam res težave s samozavestjo in negotovostjo. In temu nobeden ne verjame ... Deset let sem rabila, da sem končno malo ... ampak, če bi ta intervju delale z menoj pred tremi leti, to je bil moj čas ob doktoratu, sem bila polna negotovosti. Nisem verjela, ko mi je mentor rekel: 'Dobro je, dajte še to, pa to, pa bo zelo v redu.' Mislila sem, da se heca.

...Moj doktorat so zelo pohvalili, tudi osebe, katerih mnenje zelo cenim, in ki - vsaj mislim tako - jih niso izrekli iz nekakšne vljudnosti ali naklonjenosti do mene. Toda, te ocene globoko v sebi nisem mogla sprejeti. Čeprav sem v teh letih na fakulteti pridobila na samozavesti, še vedno mislim in občutim, da nisem sposobna ...včasih imam občutek, da vseeno nisem tako slaba, ampak prevladujejo bolj slabi občutki, včasih imam o tem zelo moreče sanje.

... "Pri meni je to zelo različno, odvisno od dneva, od situacije ... v trenutku lahko podvomim v vse, kar sem naredila ... sem tudi že mislila, da lahko začnem iskati drugo službo.

Odnosi moči se vzpostavljajo tudi na podlagi procesov ustvarjanja, pogajanja in reprodukcije hierarhije v vsakdanjih interakcijah. Na mikro ravni družbenih interakcij se interes in težnje po pridobivanju oz. ohranjanju družbene moči kažejo v obstoju emocionalne mikro politike, tj. v strateški uporabi lastnih čustev za vzbujanje emocionalnih odzivov pri drugih. Čustva so bodisi intrapersonalni označevalci položaja/mesta ("place markers") ali pa - v interpersonalni dinamiki - izražajo zahteve po položaju/mestu ("place claims") (Clark, 1990: 305). Akterji s čustvi označujejo ali zahtevajo svoje mesto glede na druge udeležence v vsakdanjih interakcijah iz oči v oči oz. pokažejo drugim, kje je njihovo mesto. "(Družbeno) mesto je za vsakdanjo interakcijo to, kar je družbeni položaj za družbeno strukturo (...) Tisti, ki zasedajo višje mesto, imajo več privilegijev in so bolj cenjeni. Imajo več in drugačne interakcijske pravice, vključno s pravico ocenjevanja drugih, postavljanja osebnih vprašanj, dajanja nasvetov, pokazati na napake, njihovo mnenje velja več, imajo pravico do zamujanja, pravico ignorirati drugega, pravico imeti bolj pomembne opravke itd. Seveda družbeni položaji posameznika vplivajo na njegovo mikro mesto, vendar pa odnos ni linearen" (Clark, 1990: 306).

Zahteva po superiornem položaju je učinkovita, če akterju uspe - z uporabo ali odtegnitvijo ustreznih čustev diskurzivno/komunikativno degradirati položaj drugega tako, da ta zavzame, čeprav samo začasno, ponujeni subjektivni položaj.

Doseči mora torej, da drugi sprejme njegovo zahtevo, da je torej interpeliran kot podrejeni/-a, in da v njem vzbudi občutke ponižanosti, sramu, zadrege ali pa spoštovanja, strahu, občudovanja, hvaležnosti. Ta čustva drugemu prenašajo sporočilo o ustreznem, podrejenem mestu, ki ga zaseda v mikrointerakciji.¹⁹ Subjekt se tako prek doživljanja posebnih (nase usmerjenih) čustev (samo)umešča na inferiorni položaj in s tem drugega "povzdigne" na dominantni položaj.

... Imela sem tega kolega, moškega, isto generacijo, ki je vse delal, da bi se razlikoval od vseh nas tam. Vedno je bil tisti, ki ima premalo časa za "tajniške posle", čeprav smo imeli vsi isto dela, vedno je zamujal...vedno se mu blazno mudi..., ko smo imeli sestanke zaradi projekta, je vedno zamujal, ker je imel bolj pomembne opravke, ki smo jih seveda imeli vsi, ampak njegovo delo je bilo bolj pomembno,... Nekaj časa smo se temu vsi podrejali.

Proces emocionalne konstrukcije sistema mikro položajev oz. sistema mikro hierarhije lahko razumemo kot izraz že omenjenega premika v delovanju sodobnih sistemov dominacije. Vsak sistem dominacije lahko obstaja samo tako, da neprenehoma reproducira svoje lastne odnose. Ti procesi (re)produkcije dominacije v organizacijah danes ne potekajo nujno z uporabo odprte ali celo surove oblike prisile ali nasilja; demonstriranje moči se pogosto opira na subtilne oblike pritiska, nadzora in manipulacije (npr. spretno izkoriščanje raznih čustev, sprožanje čustev npr. sramu in krivde kot afektivnih sankcij), vključuje izogibanje, averzijo, ločevanje, ignoriranje in izključevanje, pa tudi različne načine (nezaželenih) telesnih kontaktov (dotikanje, trepljanje ipd.). O nekaterih so nam poročali tudi sogovorniki in sogovornice. Uporaba "mehkih" načinov izražanja dominacije lahko naredi omejevanje in dušenje svobode in enakopravnosti še bolj učinkovito, saj se še posebej represivno odtisnjujejo v posameznikova čustva.

Tako kot v družbi nasploh, tudi na akademskih institucijah (vključno s FDV) prihaja do zmanjševanja formalnosti v interakciji, do razširjanja "pogovornega diskurza" tudi v javnem jeziku institucije in s tem tudi zatona odkritega označevanja moči. Oblast torej ni več očitna paternalistična oblast kot ena od oblik moške dominacije nad mlajšimi moškimi in vsemi ženskami, ki jo Sennett ponazarja z metaforo "The boss is a father". Ker moč in marginalizacija nista več legitimni, sta vedno bolj skriti in posredni. Vedno bolj se udejanjata kot uveljavitev posebne in parcialne nocije racionalnosti kot univerzalne racionalnosti po kateri deluje institucija. Proizvajata in utrjujeta se komunikativno skozi interakcijo - jezikovno, telesno in emocionalno ekonomijo institucije. Obstoj vrednot in stališč, ki so se oblikovala domnevno konsenzualno in se tako naturalizirala kot obči interes in "stanje stvari" (od definicije tega, kaj šteje kot znanost in kakšen je legitimen akademski diskurz, kakšno pojavnost imata kompetenca in profesionalnost, kaj se šteje kot velik prispevek "skupnosti", kakšni dosežki se minimizirajo in kdo je dobrohotno

¹⁹ Opisana emocionalna strategija je neuspešna v primeru, ko v drugem vzbudi jezo, ogorčenje ali mržnjo, t.j. čustva, ki sporočajo zavrnitev akterjevega "teksta".

imenovan za "perspektivnega", do nabora legitimnih identitet znanstvenika in merjenja ljudi kot oblike discipliniranja), še ne pomeni, da v organizaciji ni dominacije in marginalizacije. Najbolj učinkovito se dominacija torej izvaja z oblikovanjem interesov posameznikov, ko določeni interesi definirajo sam proces organiziranja in reproducirajo tiste organizacijske prakse, ki služijo tem interesom.

FDV je torej prostor hierarhičnih odnosov moči in (mikro)političnih strategij njihove reprodukcije. Kulturna konsistentnost fakultete je iluzorna - ta kultura producira svoje "Druge". Značilni odnosi moči, ki se vzpostavijo že ob samem vstopu "mladih" v akademsko ustanovo, se pogosto utrdijo v različne vrste dolgotrajnega vajeništva in podrejenosti. Ker se moč lomi po dveh oseh (po osi profesionalne hierarhije, ki rezultira v "družbeni" starosti in po spolu), to še posebej velja za "mlade" ženske, ki so dvojno marginalizirane. Za tiste z nizko stopnjo moči, predvsem ženske, je značilna izguba občutka varnosti in samozavesti, nizka stopnja pozitivne emocionalne energije (kot vrste kapitala za uspešna pogajanja v verigi interakcij), pretirano emocionalno reagiranje ("histerične", jezne ženske) ali pa potreba po potlačitvi negativnih čustev (ki občasno izbruhnejo v patetične, histerizirane izpade, deležne zasmehovanja ali obsodbe, ki zopet dalje producirajo negativno čustvovanje). To so utelešene oblike emocionalnega izkustva podrejenosti in cena svoje marginalnosti, ki jo plačujejo podrejeni. Odnosi moči oz. izkustvo podrejenosti se torej vpišujejo v emocije in telo ter se obenem emocionalno in telesno reproducirajo.

Moči in dominacije nisva konceptualizirali kot intencionalnega izrekanja, kot rezultata namere in zavestnega načrta, ampak kot učinek institucionaliziranih diskurzivnih taktik in režimov. Prav tako dominacija ni zgolj enostransko in enosmerno delovanje, ampak skupen učinek nadrejenega in podrejenega v kontekstu vsakdanjih interakcij. Tudi dominirani se

naučijo pristajati na odnose dominacije in nadzorovanja ali pa jih parodirajo in subvertirajo. "Dobronamerni", "nič hudega sluteči in hoteči" posamezniki na položajih moči, ki "samo opravljajo svoje delo" s svojimi večinoma nezavednimi predpostavkami, vedenjskimi in emocionalnimi izrazi tako dnevno prispevajo k re/produkciji dominacije. Kljub temu, kot ugotavlja Youngova (1990: 149-152), normativne ob/sodbe ni mogoče omejiti zgolj na diskurzivno zavest in nameravano delovanje posameznikov. Če nezavedne reakcije, navade in stereotipi človeka v naravni drži, če si sposodiva Schützov pojem, re/producirajo dominacijo, jih je potrebno definirati kot nepravilne in jih spremeniti.

Po Scheffu (1990: 185-188) udeleženci interakcij, ki razpolagajo z različno stopnjo moči razpravljajo o topikah, ne reflektirajo pa medsebojnih odnosov, kar predstavlja osnovno sredstvo ohranjanja obstoječih struktur dominacije. "Dominacije ni mogoče odpraviti, če ne opazimo ali razlagamo njenih manifestacij" (prav tam: 188). V tej optiki in nameri je nastajal tudi pričujoči tekst. Meniva namreč, da ima zgolj abstraktno razumevanje makrostruktur dominacije brez organske povezave z mikrointerakcijskim kontekstom njene re/produkcije - posebej na ravni habitualizirane in rutinizirane praktične zavesti - lahko le negotov in sporadičen učinek v boju vladanih. Če je dominacija skupen dosežek, potem tudi njena odprava oz. učinkovite spremembe zahtevajo sodelovanje

(pogajanja) vladajočih in vladanih.²⁰ To pa ne pomeni, da morajo slednji čakati na potezo prvih, nasprotno, spremembe se morajo nekje pričeti z namenom doseganja rešitev, ki so sprejemljive za dominirajoče in dominirane. Tematizacija in moralno politična obsodba pogosto nevidnih, skritih in subtilnih oblik re/produkcije dominacije v mikrosvetu akademske institucije je verjetno prvi korak na tej dolgi poti ozaveščanja in pogajanj med obema stranema.

LITERATURA

- Blair C., Brown J., Baxter L. (1994): Disciplining the feminine. *Quarterly Journal of Speech* 80: 383-409.
- Bourdieu, P. (1992): Što znači govoriti. Zagreb: Naprijed.
- Bourdieu, P. (2001): *Masculine Domination*. Stanford, Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (1984): *Homo academicus*. Frankfurt a/M: Suhrkamp.
- Cheney, G. (1995): Democracy in the Workplace: Theory and Practice from the Perspective of Communication. *Journal of Applied Communication Research* 23:17-200.
- Clark, C. (1990): Emotions and Micropolitics in Everyday Life: Some Patterns and Paradoxes of 'Place'. V T. D. Kemper (ur.), *Research Agendas in the Sociology of Emotions*, 305-333. State University of New York Press.
- Coupland J. (ed.) (2000): *Small Talk*. Harlow: Longman
- Foucault M. (2001): *Arheologija vednosti*. Ljubljana: Studia Humanitatis.
- Freund, P.E.S. (1990): The expressive body: a common ground for the sociology of emotions and health and illness: *Sociology of Health and Illness*, 12, 4: 452-77.
- Goffman, E. (1959): *Presentation of Self in Everyday Life*. Garden City, N.Y.: Anchor.
- Hearn, J. (1993): Emotive Subject: Organizational Men, Organizational Masculinities and the (De)construction of 'Emotions'. V S. Fineman (ur.), *Emotion in Organization*, 142-166. London: Sage Publications.
- Hochschild, A.R. (1983). *The Managed Hearth: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Jogan, M. (1990): *Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma*. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo.
- Jogan, M. (2001): *Seksizem v vsakdanjem življenju*, Ljubljana: Znanstvena knjižnica.
- Kemper, T.D. in R. Collins (1990): Dimensions of Microinteraction. *American Journal of Sociology*, 96, July, 1: 32-68.
- Kemper, T. (1978). *A Social Interactional Theory of Emotions*. New York: Island Press.
- Kemper, T. (1981): Social Constructionist and Positivist Approaches to the Sociology of Emotions. *American Journal of Sociology* 87: 336-62.
- Ltvy-Strauss, C.(1963): *Totemism*. Boston: Beacon Press.
- Misztal, B. (2000): *Informality: Social Theory and Contemporary Practice*. London and New York, Routledge.
- Mali F.(2001): Distribucija družbene moči na univerzi in akademski konzervativizem. V Ali se univerza vrti okoli svoje moči?. Ljubljana: ŠOU.
- Mumby, D. (1987): The political function of narrative in organizations. *Communication Monographs* 54 (June): 113-127.

²⁰ Ker sistemi dominacije zagotavljajo neko mero varnosti in reda, niso redki primeri, ko vladani zavračajo spremembe, tudi če jim omogočajo enakopravnejše možnosti (tim. "changeback" sporočila v odzivih vladanih na ponudbo za spremembe) (Scheff, 1990: 189).

- Mumby, D. (1988): *Communication and Power in Organization: Discourse, Ideology and Domination*. Norwood, New Jersey: Ablex Publishing Corporation.
- Scheff, J.T. (1990): *Microsociology: Discourse, Emotion, and Social Structure*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- SchŁtz, A. (1962): *Collected papers, Vol. I: The Problem of Social Reality*. Nyhoff, Den Haag: Brodersen A.
- Sennett R. (1980): *Authority*. New York, London: W.W. Norton.
- Solomon (1993): *The Passions, Emotions and the Meaning of Life*. Indianapolis/Cambridge: Hackett Publishing Company.
- Spitzac, C. and Carter, K. (1987): *Women in communication studies: a typology for revision*. *The Quaterly Journal of Speech* 73(4): 401-423.
- Zaviršek D. (2001): *Spol na ljubljanski univerzi. V Ali se univerza vrti okoli svoje moči?*. Ljubljana: ŠOU.
- Young, I.M. (1990): *Justice and the Politics of Difference*. Princeton; New Jersey: Princeton University Press.