

Ξεπερνώντας το χάσμα εμπιστοσύνης: Στρατηγικές για την ενδυνάμωση των γυναικών επιχειρηματιών



Εισαγωγή

Οι γυναίκες σε όλο τον κόσμο αναδεικνύονται ραγδαία ως επιχειρηματίες και ηγούνται δημιουργικών επιχειρήσεων. Ωστόσο, ακόμη και με αυτή την πρόοδο, μια σημαντική πτυχή εξακολουθεί να παραμένει: η έλλειψη εμπιστοσύνης. Το χάσμα αυτοπεποίθησης είναι ένα συνηθισμένο φαινόμενο στην αυτοαντίληψη που διαψεύδει τις προσδοκίες, σύμφωνα με το οποίο η αυτοπεποίθηση των γυναικών είναι χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών όσον αφορά τα ίδια καθήκοντα. Ως αποτέλεσμα, αυτή η συνεχής ενοχλητική ανησυχία επηρεάζει πολλές σοφές γυναίκες να αδράξουν τις ευκαιρίες εκκίνησης αντί να αφήσουν τα ταλέντα τους να περιμένουν μάταια. Η αντιμετώπιση αυτού του χάσματος δεν είναι μόνο θέμα αυτοβελτίωσης- συμβάλλει επίσης σημαντικά στη δημιουργία ενός επιχειρηματικού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς, ευέλικτου και αποτελεσματικού.

Κατανόηση του χάσματος εμπιστοσύνης

Το φαινόμενο του χάσματος αυτοπεποίθησης έχει τεκμηριωθεί επαρκώς και περιγράφει πώς οι «ικανές» γυναίκες τείνουν να έχουν λιγότερη αυτοπεποίθηση, ακόμη και όταν έχουν τα ίδια ή περισσότερα προσόντα από

τους άνδρες συναδέλφους τους. Μελέτες έχουν επιβεβαιώσει ότι οι ισχυρισμοί των ανδρών σχετικά με το πόσο ικανές είναι οι εργαζόμενες γυναίκες υπάλληλοι έχουν δείξει ότι οι γυναίκες συνήθως σκέφτονται χαμηλότερα από ό,τι οι ικανότητές τους. Για παράδειγμα, μια μελέτη που διεξήχθη από τους Kay & Shipman (2014) διαπίστωσε ότι οι άνδρες υποβάλλουν αίτηση για μια θέση εργασίας με παρά το γεγονός ότι έχουν καλύψει το 60% των απαιτήσεων της θέσης εργασίας, ενώ οι γυναίκες υποβάλλουν αίτηση μόνο όταν έχουν καλύψει το 100% των απαιτήσεων. Αυτή η εξαιρετικά συχνή αυτοκριτική μπορεί να περιορίσει τις γυναίκες από το να ξεκινήσουν τις επιχειρήσεις τους, να βρουν χρηματοδότηση γι' αυτές ή να τις αναπτύξουν - δραστηριότητες που απαιτούν μεγάλη τόλμη..

Οι ρίζες του χάσματος εμπιστοσύνης

Υπάρχουν πολλά στοιχεία, τα οποία στην ικανότητα, περιορίζουν την εμπιστοσύνη τους στην ικανότητα κάποιου, οφείλονται τόσο στις πολιτισμικές προσδοκίες όσο και στις προδιαθέσεις σε σχέση με τις δομές ανισότητας.

Πρώτον, είναι ζωτικής σημασίας να σημειωθεί ο ρόλος της κοινωνικοποίησης και των πολιτισμικών κανόνων. Συνήθως, οι γυναίκες ανατρέφονται ως τελειομανείς και αποφεύγουν το ρίσκο και αυτή η εξωτερικευμένη προοπτική μπορεί να δημιουργήσει δισταγμό στον εργασιακό χώρο. Ωστόσο, τέτοιες τάσεις εγκλιματισμού όχι μόνο μειώνουν την τάση των γυναικών να γίνουν επιχειρηματίες, αλλά ενισχύουν επίσης τον βαθμό αυτοαποστροφής των γυναικών.

Επιπλέον, ένα στοιχείο που ρίχνει λάδι στις φλόγες αυτές είναι η αορατότητα των γυναικών σε τέτοιους ρόλους, οι ορατές διαφορές μεταξύ των γυναικών ηγετών και των ανδρών ηγετών. Όταν δεν υπάρχουν προφανείς γυναίκες ομόλογοι στον επιχειρηματικό ή διοικητικό στίβο, μπορεί να είναι δύσκολο για τις γυναίκες να φανταστούν τον εαυτό τους να πετυχαίνει σε αυτούς τους τομείς. Αυτή η τάση ενθαρρύνει έναν φαύλο κύκλο όπου οι γυναίκες που δεν πιστεύουν ότι μπορούν να επιτύχουν στους πιο επίμονα υποεκπροσωπούμενους τομείς, την επιχειρηματικότητα, είναι πιθανό να μην το επιχειρήσουν.

Επιπλέον, τέτοιου είδους διακρίσεις λόγω φύλου και στερεότυπα που υπάρχουν στο επιχειρηματικό περιβάλλον μπορεί να κάμψουν το ηθικό των γυναικών εργαζομένων. Η συνεχιζόμενη πίστη σε σταθερά στερεότυπα φύλου, ιδίως όσον αφορά την ηγεσία και τα επιχειρηματικά επιτεύγματα, διαιωνίζει ένα περιβάλλον όπου οι γυναίκες μπορεί να υποαποδίδουν ή να θεωρούν τον εαυτό τους ανάξιο να επιτύχουν τους στόχους που έχουν τεθεί. Ωστόσο, αυτές οι αντιλήψεις είναι συνήθως πιο επιζήμιες για τις γυναίκες, δεδομένου ότι συχνά εγγράφονται στον ψυχισμό τους και ενθαρρύνουν την αυτοαμφισβήτηση παρά τη μαχητικότητα σε καταστάσεις μαχαιριάς.

Τέλος, η περιορισμένη πρόσβαση σε δίκτυα και καθοδήγηση επιδεινώνει περαιτέρω το χάσμα εμπιστοσύνης. Υπάρχει ανάγκη για αποτελεσματικά προγράμματα καθοδήγησης και ένα υγιές επαγγελματικό δίκτυο που θα συμβάλει στην αύξηση των πιθανοτήτων επιτυχίας στην επιχειρηματικότητα, καθώς αυτά παρέχουν ευκαιρίες, βοήθεια και κατεύθυνση. Ωστόσο, οι γυναίκες ως επί το πλείστον δεν έχουν πρόσβαση σε τέτοιους πόρους και έτσι παρουσιάζουν αισθήματα απομόνωσης και έλλειψης αυτοεκτίμησης όσον αφορά τις επιχειρήσεις τους.

Παράγοντες για την ανάπτυξη επιχειρηματικής αυτοπεποίθησης

Υπάρχει μια αδυναμία στους ανθρώπους, όπου δεν πιστεύουν ότι είναι αρκετά ικανοί για τα καθήκοντα που τους ανατίθενται, γεγονός που δημιουργεί ένα σημαντικό κενό. Ωστόσο, αυτό το χάσμα δεν αποτελεί το τέλος της αυτοπεποίθησης. Για τις γυναίκες υπάρχουν διάφορες στρατηγικές για να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν την αυτοπεποίθησή τους στην επιχειρηματικότητα.

- Ενθαρρύνετε τη νοοτροπία ανάπτυξης: Η αποδοχή αυτής της έννοιας της αναπτυξιακής νοοτροπίας, όπως την έφερε η ψυχολόγος Carol Dweck, εμπνέει τις γυναίκες επιχειρηματίες. Αυτή η νοοτροπία βοηθά στην αλλαγή της αντίληψης των εμποδίων σε εκείνη των προκλήσεων που παρουσιάζουν ευκαιρίες για ανάπτυξη. Οι γυναίκες που υιοθετούν τη νοοτροπία ανάπτυξης είναι συχνά πιο έτοιμες να ρισκάρουν, να αποτύχουν και να μάθουν να αντιμετωπίζουν και να επιστρέφουν στην επιχείρηση ξανά και ξανά. Μειώνοντας τις επιπτώσεις της αυτοαμφισβήτησης, οι γυναίκες μπορούν να αλλάξουν την εστίαση από την επίτευξη άμεσων αποτελεσμάτων σε εκείνη της «αποτυχίας» για μακροπρόθεσμα κέρδη.
- Αναζητήστε καθοδήγηση και δίκτυα: Η συναναστροφή με μέντορες και η ένταξη σε δίκτυα ειδικά σχεδιασμένα για γυναίκες επιχειρηματίες μπορεί να προσφέρει ανεκτίμητη υποστήριξη. Οργανώσεις όπως η WEConnect International και η National Association of Women Business Owners (NAWBO) προσφέρουν πλατφόρμες όπου οι γυναίκες μπορούν να συνδεθούν με μέντορες, να αποκτήσουν γνώσεις και να δημιουργήσουν μια υποστηρικτική κοινότητα. Αυτά τα δίκτυα προσφέρουν όχι μόνο χρήσιμους πόρους ή πρακτικές στρατηγικές, αλλά και καλλιεργούν το αίσθημα του «σπιτιού», τα οποία είναι και τα δύο βασικά στοιχεία για την αύξηση της αυτοπεποίθησης.
- Γιορτάστε τις μικρές νίκες: Η οικοδόμηση της αυτοπεποίθησης είναι μια σταδιακή διαδικασία, η οποία συχνά επιτυγχάνεται με την αναγνώριση και τον εορτασμό μικρών επιτυχιών στην πορεία. Κάθε ορόσημο -είτε πρόκειται για το λανσάρισμα ενός προϊόντος, την εξασφάλιση ενός νέου

πελάτη ή τη λήψη θετικών σχολίων- θα πρέπει να αναγνωρίζεται. Αυτές οι μικρές νίκες μπορούν να συσσωρευτούν, ενισχύοντας την αίσθηση ικανότητας και ικανότητας, η οποία είναι απαραίτητη για τη διατήρηση της δυναμικής στην επιχειρηματικότητα.

- Αμφισβητήστε την αρνητική αυτο-ομιλία: Οι γυναίκες συχνά επιδίδονται σε αρνητική αυτο-ομιλία, η οποία μπορεί να διαβρώσει την αυτοπεποίθηση με την πάροδο του χρόνου. Είναι σημαντικό να αμφισβητήσετε ενεργά αυτές τις αρνητικές σκέψεις, αναδιατυπώνοντάς τις σε ένα πιο θετικό και ρεαλιστικό φως. Η εξάσκηση της αυτοσυμπόνιας και η εστίαση στα δυνατά σημεία και όχι στις αντιληπτές ελλείψεις μπορούν να βοηθήσουν στην αλλαγή των προοπτικών και να ενισχύσουν την αυτοπεποίθηση.
- Επενδύστε στη συνεχή μάθηση: Η αυτοπεποίθηση συχνά πηγάζει από την ικανότητα, η οποία μπορεί να αναπτυχθεί μέσω της συνεχούς μάθησης. Οι γυναίκες, έχοντας αυξήσει τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους, θα αισθάνονται πιο έτοιμες για τις δοκιμασίες της επιχειρηματικότητας. Διαδικτυακά, μη διαδικτυακά μαθήματα, εργαστήρια ή δραστηριότητες του κλάδου με συγκεκριμένο τρόπο κατευθύνουν και εκκολάπτουν μια κουλτούρα αυτοπεποίθησης και ετοιμότητας, η οποία είναι απαραίτητη για ένα επιχειρηματικό έργο ζωής.

Επίλογος

Το κενό εμπιστοσύνης τείνει να είναι ένα από τα εμπόδια για αρκετές γυναίκες στην επιχειρηματικότητα. Η οικοδόμηση δικτύων και η επιχειρηματική ιδεολογία που ενσωματώνει «πρακτικές ενεργού διαχείρισης», για να αγκαλιάσει αυτά τα κενά, θα προσφέρει μια δυνατότητα ακόμη και στις γυναίκες να αποκτήσουν αυτό το είδος αυτοπεποίθησης και να το χρησιμοποιήσουν για να πραγματώσουν τα καθήκοντα της καριέρας τους ως επιχειρηματίες. Δεδομένων των αλλαγών που συντελούνται στον επιχειρηματικό χώρο, πρέπει να αναπτυχθούν, να εφαρμοστούν και να διατηρηθούν νέοι τρόποι με τους οποίους ενισχύεται η αυτοπεποίθηση των γυναικών επιχειρηματιών. Αυτό όχι μόνο ενισχύει τις επιτυχημένες γυναίκες, αλλά επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής του επιχειρηματικού κόσμου ώστε να είναι πιο ποικιλόμορφο και δημιουργικό ανθεκτικό.

Παραπομπές

Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House.



Guillen, L. (2018). Is the Confidence Gap Between Men and Women a Myth?. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2018/03/is-the-confidence-gap-between-men-and-women-a-myth>.

NAWBO. (2023). National Association of Women Business Owners. Retrieved from <https://www.nawbo.org/>.

The Rockefeller Foundation. (2016). Women in Leadership: Why It Matters. Retrieved from <https://www.rockefellerfoundation.org/report/women-in-leadership-why-it-matters/>.

WEConnect International. (2023). Global Network for Women Entrepreneurs. Retrieved from <https://weconnectinternational.org/>.