

УДК 159.922.1

Социальные установки в сфере менеджмента: гендерный аспект проблемы

Головнева И.В.

The article deals with questions of social attitudes and stereotypes in the field of management. The influence of gender stereotypes and attitudes that are manifested in the perception of female and male leadership. By author study showed that the images of women-managers and man-manager includes a bright expression of gender characteristics. But if the image of the man head is clear enough, then the analysis of representations of the image of an effective women leader aborted in the public consciousness of the social attitudes and stereotypes.

У статті аналізуються питання соціальних установок і стереотипів у сфері менеджменту. Відмічений вплив гендерних установок і стереотипів, що виявляються в уявленнях про жіноче і чоловіче керівництво. Проведене автором дослідження показало, що образи жінки-керівника і чоловіка-керівника включають яскраво-виражені гендерні характеристики. Але, якщо образ чоловіка-керівника є досить чітким, то аналіз уявлень про образ ефективної жінки-керівника свідчить про несформованість в суспільній свідомості відповідних соціальних установок і стереотипів.

В статье анализируются вопросы социальных установок и стереотипов в сфере менеджмента. Отмечено влияние гендерных установок и стереотипов, проявляющихся в представлениях о женском и мужском руководстве. Проведенное автором исследование показало, что образы женщины-руководителя и мужчины-руководителя включают ярко-выраженные гендерные характеристики. Но, если образ мужчины-руководителя является достаточно четким, то анализ представлений об образе эффективной женщины-руководителя свидетельствует о несформированности в общественном сознании соответствующих социальных установок и стереотипов.

Постановка проблемы. Теоретико-методологические основы анализа психологических явлений через призму установки, заложенные работами Д.Н. Узнадзе и психологов его школы, были реализованы при изучении социального поведения человека, и, в частности, его гендерных аспектов.

В рамках теории Д.Н.Узнадзе установка трактовалась как целостное, недифференцированное и бессознательное состояние субъекта, возникающее при столкновении потребности субъекта с объективной ситуацией ее удовлетворения и, соответственно, предшествующее его деятельности. [12]. Фактически, установка выступает в качестве опосредствующего звена между отдельными состояниями, функциями, элементами психической сферы индивида и объективной реальностью, связанной с окружающим миром.

Продолжением работ Д.Н. Узнадзе стала концепция «социальной установки» Ш.А. Надирашвили [11].

В исследованиях социальных установок, проведенных в контексте грузинской школы психологии, было показано, что они представляют собой сложную организацию, в которой могут быть выделены эмоциональные, смысловые и поведенческие аспекты предрасположенности к восприятию и поведению в отношении различных социальных объектов и ситуаций. При этом социальные поступки регулируются сложными социальными установками.

Установки обычно включают три компонента. Когнитивный компонент представляет собой наше мнение об объекте, эмоциональный – наши чувства по отношению к объекту, а поведенческий – наше фактическое поведение по отношению к объекту. Не имея определенных установок, мы больше полагаемся на эмоциональный компонент и высказываем свое отношение к чему-либо в терминах «нравится» или «не нравится».

Социальная же установка также представляет собой устойчивую систему взглядов и представлений, но при этом она может быть выражена в форме отрефлексированных суждений. Если процесс социализации объясняет, каким образом личность усваивает социальный опыт и, вместе с тем, активно воспроизводит его, то формирование социальных установок личности отвечает на вопрос: как усвоенный социальный опыт преломлен личностью и конкретно проявляет себя в ее действиях и поступках?

Социальная установка (аттитюд) представляет собой готовность к определенному виду социальной активности, ориентацию на какую-либо ценность, отношение к чему-либо или кому-либо. Аттитюд направляет внимание и действия человека к тем объектам, которые служат достижению его целей, а представления об этих целях и о способах их достижения обычно формируются в предшествующем опыте, на основе которого и складывается аттитюд [1].

Обладая свойством регуляции социального поведения, социальная установка помогает человеку адаптироваться к условиям социального мира, и оказывает влияние на значимые для человека отношения. Термин «социальный стереотип» по своему значению приближается к понятию «социальная установка». Основные функции социальных стереотипов связаны с установлением различий между группами и объяснением или оправданием уже сложившихся отношений между ними. Другими словами, социальные стереотипы в основном используются в качестве объяснительной модели уже сложившихся позитивных или негативных отношений между реальными группами [4].

Социальные стереотипы могут выполнять позитивную либо негативную функцию. Выполняя положительные функции, стереотипы существенно облегчают нашу жизнь. Они ускоряют восприятие и понимание ситуации, задают критерии для оценок, ориентируют в принятых в данном социуме ценностях, создают благоприятную почву для взаимопонимания. Но стереотипам присуща и негативная, искажающая реальность роль. В этом случае они сужают восприятие, формируют неточное или даже ложное мнение о происходящих событиях или людях. [5].

Социальные стереотипы и установки могут выступать в различных формах: стереотипные действия и ритуалы; обобщенные представления; общественное мнение; социальные ярлыки; типичные эмоциональные реакции и доминирующие чувства; устойчивые предписания и запреты. Глубинные механизмы функционирования многих психологических проявлений тесно связаны с концепцией установки. Например, понятие «свой-чужой» опираются на подсознательно сформировавшуюся у человека внутреннюю норму. От этой нормы обычно идёт неосознаваемый отсчёт наблюдаемого «отклонения» - то есть оценка ситуации как нормальной или девиантной (патологической, враждебной и т. п.).

Отметим, что этот процесс очень важен для формирования гендерной идентичности, так как осознание ребенком своей половой принадлежности происходит во многом благодаря отстройке от образа «Другого» (мальчики – такие, а девочки – другие). Феномен установки объясняет как смещаемость внутреннего эталона, которая обеспечивает способность человека адаптироваться к изменяющимся социальным и психологическим условиям среды, так и такие явления, как предубеждения по отношению к представителям противоположного пола, гомофобию, и т.п.

Сфера, в которой социальные установки и стереотипы проявляются особенно ярко – это сфера гендерных отношений.

Гендерные отношения представляют собой определенную структуру, пронизывающую все сферы социального бытия, которая производит и воспроизводит гендерное неравенство. Именно эта структура, как отмечает И.С.Клецина, есть тот невидимый гендерный барьер, который должен преодолеть личность на пути к различным формам самоактуализации [7].

Гендерным установкам присущи те же функции, что и всем прочим социальным установкам: инструментальная (приспособительная, адаптивная), эго-защитная, функция выражения ценностей и функция организации знаний. В гендерных установках отражены распространенные нормы поло-специфичного поведения, т. е. поведения, характерного для мужчин и женщин как представителей социальных групп [9].

Гендерные установки формируют поведение в соответствии с общепринятыми представлениями о маскулинном и фемининном образах, позволяют адаптироваться к социуму, избежать осуждения и заслужить одобрение. Они помогают человеку сохранять и утверждать свою идентичность, дают возможность выразить себя как субъекта определенного пола и носителя гендерно окрашенных знаний и представлений.

Как отмечают многие исследователи, особенностью гендерных отношений является то, что они кажутся «естественно заданными», а значит, мало подверженными прямому или косвенному социальному воздействию.

На самом же деле, к одним из наиболее устойчивых социальных стереотипов, влияющих на восприятие человеком человека относятся стереотипы, связанные с полом. Такие, в частности, как предназначение женщины — быть матерью и женой; женщина не может быть руководителем; мужчины умнее женщин; мужчины должны руководить и т.п.

Насколько гендерные установки и стереотипы проявляются в сфере менеджмента – вопрос, имеющий не только научную, но и практическую значимость. Современное общество предъявляет единые требования к работающим – как к мужчинам, так и к женщинам. И те, и другие обязаны быть высокопрофессиональными, эффективными в решении возникающих в их деятельности проблем, надежными и исполнительными.

Но, при этом, в общественном сознании до сих пор существуют стереотипы, отводящие женщине вторичную, вспомогательную роль при мужчине – активном деятеле.

Особенно сильна власть гендерных стереотипов в сфере управления и лидерства. Причем, нужно отметить, что сомнения в своих способностях быть эффективным лидером испытывают и сами женщины, что является серьезной преградой для их профессионального становления. Конечно, в большей степени сложности становления женщины как лидера организации, лидера в своей профессиональной группе обусловлены трактовкой гендерных особенностей с точки зрения слабости женщины, отсутствием, зачастую, поддерживающей среды внутри организации, объективно существующими в нашем обществе сложностями в интеграции женщиной двух важнейших жизненных сфер – работы и семьи.

Если же говорить об объективной реальности, то психологические исследования показывают, что женщины не менее карьерно – ориентированы чем мужчины. Действительно, существуют различия в успешности мужчин и женщин в различных сферах деятельности, но нет значимых различий в интеллекте. Более того, именно женщины демонстрируют высокие показатели Е. Q (эмоционального интеллекта), который является предпосылкой успешности деятельности в системе «Человек-Человек», к которой и относится управленческая деятельность.

Но, в соответствии с традиционными представлениями, сложившимися в социуме, предполагается, что женский труд должен носить исполнительский, обслуживающий характер, быть частью экспрессивной сферы деятельности. Женщины чаще всего работают в сфере торговли, здравоохранения, образования. Для мужчин возможна творческая и руководящая работа, их труд концентрируется в инструментальной сфере деятельности.

Подобное распределение гендерных ролей подтверждалось концепцией взаимодополняемости полов, разработанной Т. Парсонсом и Р. Бейлзом. [2]. А, по мнению С. Фаррела и Д. Лорбер, в обществе существует «табу на подобие», которое утверждает и подтверждает существование половых различий в социальных ролях мужчин и женщин, детерминирующее гендерное неравенство [13].

Соответственно, стереотипное восприятие «настоящей женщины» не коррелирует с не менее стереотипным образом «настоящего руководителя», который, априори, воспринимается как представитель мужского пола.

Результаты исследования. Целью нашего исследования стало выявление социальных установок по отношению к гендерным аспектам менеджмента. В исследовании принимали участие 40 менеджеров среднего звена, 20 мужчин и 20 женщин в возрасте от 27 до 45 лет, имеющих высшее образование и опыт работы на руководящей должности не менее трех лет. Для проведения исследования была разработана анкета, состоящая из 10 вопросов. Анкетирование проводилось в индивидуальном порядке [3]. Был проведен вторичный анализ результатов, полученных в исследовании. Один из наиболее интересных результатов, демонстрирующих противоречивость интеграции современных реалий и гендерных стереотипов, показал ответ на приведенный ниже вопрос.

Отвечая на вопрос: «Если вы могли бы выбирать, то кого бы хотели видеть своим руководителем?» - 70% опрошенных, как мужчин, так и женщин, с одной стороны, отметили, что пол руководителя не имеет значения, но, при этом, ни один из мужчин не выбрал бы руководителем женщину и только 5% женщин предпочли руководителя своего пола.

Отвечая на вопрос, «Какие личностные качества присущи эффективному руководителю - мужчине?», руководители-мужчины отметили, прежде всего качества, как предприимчивость, уверенность в себе, эмоциональную стабильность, стремление к достижениям, и умение четко формулировать цели. Женщины-руководители назвали энергичность, инициативность, решительность, в том числе и в условиях риска, умение четко формулировать цели, ответственность, уверенность в себе, а также широту взглядов и глобальный подход. Подавляющее большинство названных опрошенными качеств эффективного руководителя – мужчины относятся к группе маскулинных.

Ответы на вопрос, «Какие личностные качества присущи эффективному руководителю - женщине?» показали следующее: мужчины выделяют у женщины-руководителя такие качества, как ответственность, предприимчивость, личное обаяние, а женщины – так же личное обаяние и эмоциональную стабильность. Тут мы видим уже наличие фемининных характеристик личности.

Показательно, что набор характеристик, описывающих эффективного мужчину – руководителя, значительно шире, чем образ женщины-руководителя, что позволяет характеризовать его как более устойчивый (перечислены были те характеристики, которые отметили 40 и больше процентов опрошенных).

Также опрошенным было предложено назвать наиболее типичные недостатки женщины и мужчины-руководителя. Были получены следующие ответы: наиболее типичными недостатками женщины-руководителя мужчины считают эмоциональную нестабильность (45%), женщины также считают основным недостатком эмоциональную нестабильность (55%) и пристрастность (35%).

Анализ всех перечисленных мужчинами-руководителями недостатков, показал, что в представлениях мужчин о недостатках женщин-руководителей доминируют типично фемининные качества (эмоциональная нестабильность, нерешительность, неуверенность в себе, зависимость и т. д.).

На предложение назвать наиболее типичные недостатки мужчины-руководителя респонденты обеих полов дали широкий спектр ответов, но наиболее типичным недостатком мужчины-руководителя сами мужчины считают жадность, а женщины – самоуверенность.

Для нас представлялось важным выявить гендерные особенности мотивации к занятию управленческих должностей, поэтому ряд вопросов разработанной нами анкеты связан именно с этим.

В ответах на вопрос: «Я хотел(а) бы стать руководителем потому, что ...» можно выделить следующие ведущие мотивы:

1. У опрошенных мужчин ведущими мотивами стали: самореализация; достижение материального благополучия; профессиональный рост, стремление к власти.

2. У женщин-руководителей главными мотивами к занятию руководящих должностей стали мотивы самовыражения, стремления к власти, достижения материального благополучия.

Таким образом, мотивация к занятию управленческих должностей у женщин и мужчин практически не отличается, но вот ответ на вопрос: «Я не хотел(а) бы быть руководителем потому, что ...» показал наличие ярко выраженных гендерных различий. Причинами

нежелания у мужчин стали: боязнь ответственности, ограничение свободного времени, необходимость все делать самому, боязнь критики и конкуренции. У женщин-руководителей список причин значительно шире: большая ответственность, невозможность сочетать должность руководителя и наличие семьи, нежелание быть жестокой, неуверенность в себе, боязнь быть в центре внимания, желание работать по своей специальности.

Общим внутренним барьером для занятия руководящих должностей, как для мужчин, так и для женщин является боязнь ответственности. Но у женщин проявился ряд ограничений, связанных со спецификой их социальных и гендерных ролей (трудности в совмещении работы и семьи, нежелание быть жесткой, находиться в центре внимания).

В целом, проведенное нами исследование показало, что образ женщины-руководителя менее четко представлен в сознании опрошенных по сравнению с образом мужчины-руководителя, значительно шире разброс мнений и, как результат, мы можем говорить о несформированности (пока!) в общественном сознании социальных установок и стереотипов, связанных с личностными характеристиками, присущими эффективному руководителю женского пола. Подчеркну еще раз, что речь идет именно об эффективном руководителе-женщине, так как негативные социальные установки по отношению к женскому руководству и лидерству имеют в социуме вполне устойчивый характер. Образ же мужчины-руководителя более стереотипизирован и он во многом совпадает с образом эффективного руководителя «вообще», так как он строится в соответствии с социальными установками и стереотипами об эффективности именно мужского руководства и лидерства. В исследованиях С.А. Ильиных также было выявлено влияние гендерных установок в оценке личностных качеств мужчины-руководителя и женщины-руководителя, необходимых для достижения успеха. Выявилось, что женщина-руководитель должна обладать большим числом позитивных личностных качеств, чем мужчина-руководитель. Вероятно, тем самым, как предполагает автор исследования, она сможет опровергнуть гендерные стереотипы о том, что занимается «не своим» делом. Исследования С.А. Ильиных показали, что мужской группой опрошенных поддерживались гендерные стереотипы и гендерные представления о женской противоречивости, женской нелогичности, женской конфликтности, страхе утраты женщинами женственности, невозможности одновременного исполнения женщиной ролей матери, жены, работницы на хорошем уровне, о значительно меньшем числе личностных качеств руководителя, имеющихся у женщины, о прирожденном лидерстве мужчин, о необязательности женского карьерного продвижения и акценте на семье и детях. Мнение же о мужской агрессивности, страхе утраты мужчинами маскулинности, меньшей мужской интуитивности в большей мере присутствовало у женской группы опрошенных.

Очень показательным, что и в этом исследовании проявилась противоречивость интеграции современных реалий и гендерных стереотипов. Так, с одной стороны, позиция о равной социальной ответственности мужчин-руководителей и женщин-руководителей разделялись обеими группами респондентов, но, при этом, обе группы сошлись на том, что мужчины склонны к инновационному, а женщины – к традиционному стилям управления. [6].

Проводя исследование социальной роли женщины-руководителя, М.В. Михайлова приходит к выводу, что проблемность социальной роли женщины-руководителя обусловлена противоречием между гендерными социокультурными стереотипами феминных и маскулинных характеристик личности, возникающими при раскрытии лидерского потенциала женщины и ролевым гендерным конфликтом. [10].

Выводы. Гендерные установки и гендерные стереотипы порождают гендерные предубеждения или предрассудки. Как отмечает И.С. Клецина, предубеждения - это социальная установка с искаженным содержанием ее когнитивного компонента, вследствие чего человек воспринимает некоторые социальные объекты в неадекватном виде, это предвзятое мнение, по отношению к представителям другого пола. [8]. В гендерных предубеждениях отражены распространенные нормы полоспецифичного поведения, поэтому предубеждения возникают по отношению к тем субъектам, которые, как представляется, нарушают нормы традиционного ролевого поведения мужчин и женщин. К этой категории относятся и женщины на руководящих постах. Поэтому, научные и практические разработки в сфере психологии менеджмента невозможны без обращения к изучению социальных установок и, прежде всего тех, которые связаны с полом.

Исследование социальных установок приобретает особое значение в условиях глобальных социальных перемен, когда быстро идущие изменения в различных сферах общественной жизни оказывают влияние не только на макросоциальные процессы, но и на индивидуальную жизнь каждого конкретного человека. Глобальные социальные трансформации изменяют систему ценностей, культуру, меняют понятие «нормы». Все это приводит к тому, что формируется противоречивый набор гендерных норм, стереотипов, правил поведения. Ярчайшим примером таких противоречий является сфера менеджмента, где с каждым годом увеличивается количество женщин, занимающих руководящие посты (особенно это заметно на уровне среднего руководства), но при этом гендерные стереотипы и социальные установки, связанные с полом руководителя, меняются медленно и противоречиво.

Сомнения в эффективности женщин-руководителей, существующие на ментальном

уровне как у мужчин, так и у самих женщин, препятствуют оптимальному решению кадровых проблем в организации, становятся, в ряде случаев, преградой в планировании карьеры женщиной.

Одним из путей разрешения таких негативных ситуаций может как раз стать широкомасштабные исследования гендерных установок в сфере менеджмента и изучение реальной ситуации с эффективностью деятельности руководителей обоих полов. Такие исследования проводятся и они показывают ряд различий в стилях управления, во взглядах, в подходах, в применяемых технологиях работы в зависимости от пола руководителя – но эти различия не определяют эффективность деятельности. Установки же при этом продолжают действовать, создавая эффект предубежденности по отношению к женщинам-руководителям. Изучение и выведение «на поверхность» этих противоречий может внести значимый вклад в преодоление эффекта «стеклянного потолка», когда на законодательном уровне у женщин нет ограничений в карьерном росте, а в реальности они не всегда могут преодолеть невидимую преграду установок, стереотипов и предубеждений.

Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология Учебник для высших учебных заведений / Г. М. Андреева. — 5-е изд., испр. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2007. — 363 с.
2. Берн Ш. Гендерная психология / Ш. Берн. — СПб., 2001. — 320 с. — (Секреты психол.)
3. Головнева И.В. Исследование гендерных стереотипов в управленческой сфере / И.В. Головнева, Ю.Л. Твердохвалова // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. - 2007. - № 2. - С. 21-28.
4. Донцов А.И., Стефаненко Т.Г. Социальные стереотипы: вчера, сегодня, завтра // Социальная психология в современном мире / Под ред. Г.М. Андреевой и А.И. Донцова. — М.: Аспект-Пресс, 2002, с. 76-95.
5. Змановская Е. В. Руководство по управлению личным имиджем / Е.В. Змановская. — СПб.: «Речь», 2005, с. 11-15.
6. Ильиных С.А. Гендерная концепция организационной культуры: Монография. — / С.А. Ильиных. - Новосибирск: НГУЭУ, 2009. — 320 с.
7. Клещина И.С. Гендерная проблематика в работах российских психологов // Гендерные проблемы в общественных науках / Отв. Ред. Н.М. Семашко. — М., 2001. — С. 72-84.
8. Клещина И.С. Развитие гендерной компетентности государственных и муниципальных служащих в процессе гендерного образования // «Женщина в российском обществе». Российский научный журнал. № 3 (44) - 2007. с. 60-65.
9. Малкина-Пых И.Г. Гендерная терапия - / И.Г. Малкина-Пых. - М., Эксмо, 2007 — 928 с.
10. Михайлова М.В. Социальная роль женщины-руководителя в современной российской гендерной культуре — Автореф. на соискание степени канд. социол. наук — / М.В. Михайлова. - М., 2009 — 21 с.
11. Надирашвили Ш. А. Понятие установки в общей и социальной психологии / Ш. А. Надирашвили. — Тбилиси : Мецниереба, 1974. — 171 с.
12. Узнадзе Д. Н. Психологические исследования / Д. Н. Узнадзе. — М. : Наука, 1966. — 452 с.
13. Фаррел С., Лорбер Д. Принципы гендерного конструирования // Хрестоматия феминистских текстов. — СПб.: Изд-во «Дмитрий Буланин», 2000. — С. 187-192.