

Kobiety znacznie częściej stosują autocenzurę

11 października 2022

U kobiet, nawet tych na stanowiskach kierowniczych, zjawisko autocenzury występuje częściej niż w przypadku mężczyzn. Wynika to z faktu, że nie wierzą, iż ich głos może coś zmienić – udowodniła prof. Krystyna Adamska z Uniwersytetu Gdańskiego.

Autocenzura (self-censorship) to indywidualna decyzja o nierozmawianiu o sprawach, które są drażliwe, trudne lub mogą wywołać konflikt; o nieudostępnianiu informacji o zaobserwowanych nieprawidłowościach i wykroczeniach innych osób. Autocenzura dotyczy najróżniejszych dziedzin życia, jednak w najnowszym badaniu prof. Krystyna Adamska z Zakładu Psychologii Społecznej UG wraz ze współpracownikami skupiła się na tej, którą obserwujemy w różnego typu organizacjach.

„Postanowiliśmy zbadać, czy kobiety przejawiają większą skłonność do autocenzury niż mężczyźni, i czy efekt ten zależy od zajmowanego stanowiska. Analizowaliśmy też wpływ sprawiedliwości proceduralnej i klimatu, jaki panuje w organizacji, na poziom autocenzury u obu płci” – opowiada prof. Adamska. „Wyniki potwierdziły nasze przypuszczenia: kobiety, nawet te na stanowiskach kierowniczych, częściej się autocenzurują, ponieważ nie wierzą, że ich głos może coś zmienić. Jednak w sprzyjających warunkach, czyli w klimacie sprawiedliwości i wspólnotowości, chętnie zabierają głos”.

Swoje wnioski naukowcy opublikowali na łamach [„European Journal od Social Psychology”](#).

Jak przypomina autorka publikacji, swobodne wyrażanie idei, sądów i opinii nie tylko otwiera możliwość dzielenia się wiedzą, ale też stanowi istotę regulowania stosunków w społeczeństwie demokratycznym. We wszelkiego rodzaju organizacjach udzielanie informacji zwrotnych, wskazywanie

problemów i proponowanie rozwiązań umożliwia rozwój i lepszą współpracę. Jednak często ten pożądany proces zderza się z nieformalną stroną życia społecznego, gdzie komunikacyjna otwartość może być niepożądana z punktu widzenia interesów jednostki cenzurującej własne wypowiedzi. Prowadzi to do milczenia pracowników.

Powody milczenia mogą być rozmaite. Czasami autocenzura chroni przed potencjalnymi konsekwencjami otwartej komunikacji, ale nierzadko wynika z tego, że pracownik organizacji po prostu nie wierzy w możliwość zmiany. „Nauczony doświadczeniem, że i tak nikt nie bierze jego głosu pod uwagę, przestaje go zabierać. Nabiera przekonania, że wypowiadanie się jest bezcelowe” – wyjaśnia naukowczyni z UG. „Zarówno lęk przed konsekwencjami, jak i brak wiary w sens zabierania głosu, opierają się przede wszystkim na doświadczeniach wyniesionych z poprzednich kontaktów z przełożonym, z działem HR, ze współpracownikami”.

Czy proces autocenzury zachodzi świadomie, czy nie? Zdaniem autorki pracy trudno to jednoznacznie stwierdzić. „Jest to zjawisko bardzo złożone, a do tego dotyczy przeróżnych sytuacji, do jakich może dochodzić w organizacji” – mówi. Przytacza też swoje wcześniejsze badanie dotyczące sprawiedliwości organizacyjnej (proceduralnej). Polegało ono na ocenie, czy poczucie owej sprawiedliwości zmieniało się w miarę tego, jak Polacy stawali się coraz bardziej demokratycznym społeczeństwem. „Wyniki pokazały, że na przestrzeni 10 lat (czyli w latach 2004-2014) faktycznie bardzo dużo się w tej kwestii zmieniło. Ludzie poczuli się inaczej, lepiej, sprawiedliwiej traktowani. Ale uwaga: ludzie – mężczyźni. Bo u kobiet niewiele się zmieniło” – opowiada.

Jej zdaniem badanie to doskonale pokazało, że problem istnieje. Choć zdajemy się być społeczeństwem coraz bardziej otwartym, to podział płci jest w Polsce żywy. „Podam ciekawy przykład: mam magistrantów i magistrantki. Kiedy rozmawiam z nimi o czyichś publikacjach – oni, widząc anglojęzyczne

nazwisko, z automatu traktują autora jako mężczyznę. Mają wdrukowane, że to mężczyźni robią naukę”. „I to najnowsze badanie, o którym tutaj rozmawiamy, dotyczy właśnie tego typu autocenzury: autocenzury z automatu. Czyli sam akt przychodzi automatycznie, nie rozważamy go, nie rozmyślamy nad nim, ale jednocześnie mamy świadomość, że to robimy” – tłumaczy specjalistka.

W ramach badania naukowcy zlecieli uczestnikom następujące zadanie: przypomnij sobie różne sytuacje w organizacji, kiedy widziałaś/widziałeś jakieś nieprawidłowości w swoim najbliższym otoczeniu i nie zabrałaś/zabrałeś w tej sprawie głosu. Następnie odpowiedz na pytanie, dlaczego milczałaś/milczałeś.

Można było wybrać jeden z czterech powodów milczenia: prospołeczny (nic nie mówię, bo chcę by zapanowała zgoda, a do tego nie chcę zaszkodzić swoim koleżankom i kolegom), lękowy (obawiam się konsekwencji i narażenia się swoim przełożonym), oportunistyczny (milczę, by nie stracić swej pozycji i zachować to, co mam) oraz ugodowy. „Milczenie ugodowe to nie to samo, co milczenie prospołeczne” – podkreśla prof. Adamska. „To drugie polega na powstrzymaniu się od wypowiedzi, bo chce się utrzymać pozytywne relacje w zespole. Natomiast milczenie, na którym my się skupiliśmy, wynika z niewiary w to, że zabranie głosu coś zmieni, że mówienie o problemie ma jakikolwiek sens. Czyli milczę, bo nie ma sensu się odzywać, bo próbowałam/am już kilka razy i chciałam coś zmienić, ale nikt mnie nie słuchał. Skoro więc system jest, jaki jest, nie będę walczyć z wiatrakami”.

„Od początku spodziewaliśmy się, że właśnie w przypadku tego typu autocenzury różnice między płciami będą wyraźne. Zebrane dane to potwierdziły” – dodaje autorka publikacji.

Profesor wyjaśnia, że otrzymane wyniki potwierdzają wiedzę na temat procesów socjalizacji opartych na podziale ról płciowych. „Cały proces zaczyna się w dzieciństwie od

komunikatów, jakie dostajemy od najbliższych” – mówi. „Dziewczynki przyucza się do dbania o relacje; chłopców do tego, by byli sprawczy i w razie potrzeby poszli na front. Jest mnóstwo badań potwierdzających, że kobiety są bardziej relacyjne niż mężczyźni. I oczywiście wynika to także z ewolucji, bo mieliśmy kiedyś różne, ściśle sprecyzowane cele życiowe. Ale współcześnie już nie powinno tak być, ponieważ prowadzi to do nierówności społecznych”.

„Zresztą wyniki, jakie uzyskaliśmy, od razu przywodzą na myśl różnice w pozycji obu płci w naszym społeczeństwie” – dodaje badaczka. „Zakładam, że w innych społeczeństwach, np. w Szwecji czy Danii, które są bardzo równościowe, sytuacja wyglądałaby inaczej. Ale my jesteśmy kulturą męską, co oznacza, że osoby o określonej płci są mocno przypisane do określonych ról społecznych. Przeciwnieństwem są kultury kobiece, gdzie obie płcie swobodnie wymieniają się tymi rolami. Wcześniejsze badania pokazały, że w międzynarodowych porównaniach Polacy są bardzo mocno przesunięci w kierunku bieguna męskiego”.

Profesor jednak mocno podkreśla, że większa skłonność kobiet niż mężczyzn do autocenzury nie wynika bynajmniej z tego, że kobiety mają zaprogramowaną, wdrukowaną niemoc. Wszystko zależy od warunków. „Bo w kolejnym etapie badania pokazaliśmy, że podejście kobiet zmienia się, kiedy wiedzą, że zabieranie głosu ma sens” – mówi. „Kiedy środowisko w organizacji staje się bardziej sprzyjające, to panie nawet chętniej zabierają głos na forum niż mężczyźni”.

Aby wyjaśnić to zjawisko, prof. Adamska przypomina eksperyment psychologiczny, w którym dzieci w różnym wieku bawiły się wybranymi przez siebie zabawkami. Do wyboru miały cały przekrój rzeczy: od tych typowo dziewczęcych, jak lalki, po typowo chłopięce, jak samochody. „Kiedy dzieci miały po ok. 2-3 lata, nie było różnic w tym, co wybierają. Ale już dwa lata później chłopcy bawili się wyłącznie zabawkami chłopięcymi. Za to, co ciekawe, dziewczynki nadal bawiły się i

tymi, i tymi” – opowiada specjalistka.

„Kiedy zapoznałam się z tym badaniem, pomyślałam, że dokładnie tak jest w rozważanym przez nas przypadku. Mężczyźni mocniej tkwią w przypisanych sobie rolach; są bardzo przywiązani do takiego obrazu męskości, jakiego społecznie się od nich oczekuje. Mają być twardzi, nie płakać itp. Za to kobiety, choć także są wciśnięte w schematy – mają nosić szpilki, gotować, prac i rodzić dzieci – to, o ile tylko środowisko będzie dla nich sprzyjające, czyli sprawiedliwie, wykażą elastyczność i, co się z tym wiąże, będą częściej zabierały głos w ważnych sprawach” – dodaje.

Autorka podsumowuje, że „niestety tkwienie w autocenzurze przynosi więcej szkód niż korzyści”: zaburza wymianę myśli i wiedzy, utrudnia współpracę, hamuje rozwój. „To tak, jak w rodzinie, która nie chce przy stole poruszać drażliwych tematów, np. politycznych. Z pozoru tak jest lepiej, bo nie ma kłótni, atmosfera w święta jest lepsza. Ale im dłużej unikamy trudnych tematów i ukrywamy swoje poglądy, tym mocniej szkodzimy relacji. W takiej rodzinie powoli zanika rzeczywista więź” – mówi psycholożka.

Dlatego warto ograniczać autocenzurę. Można to uczynić na dwa sposoby: formalny (oparty na tworzeniu i przestrzeganiu procedur) oraz nieformalny (poprzez bezpośredni wpływ na przebieg rozmowy). Oba są zakorzenione w dwóch różnych rodzajach etyki: etyce sprawiedliwości i etyce relacji. „Etyka sprawiedliwości jest bezstronna i wolna od wpływu bieżących okoliczności. Etyka relacyjna jest kontekstowa i podkreśla rolę, jaką emocje odgrywają w osądach i decyzjach moralnych. W przypadku organizacji tę pierwszą reprezentuje sprawiedliwość proceduralna, natomiast drugą sprawiedliwość interpersonalna” – wyjaśnia autorka artykułu. „My badania prowadziliśmy oddzielnie dla procedur formalnych i dla jakości relacji. Jednak okazało się, że oba te czynniki mogą się wzajemnie uzupełniać w swoim wpływie na autocenzurę”.

Badanie „Gender perspectives on self-censorship in organizations: The role of management position, procedural justice and organizational climate” prowadzone było na grupie ponad 1000 osób z różnych organizacji i zajmujących różne stanowiska. Przeprowadził je zespół w składzie: Krystyna Adamska, Natasza Kosakowska-Berezecka, Paweł Jurek i Roman Konarski.

Autorstwo: Katarzyna Czechowicz

Źródło: NaukawPolsce.PAP.pl