

ĐỊNH KIẾN GIỚI THỂ HIỆN QUA ĐÁNH GIÁ VỀ CÁC PHẨM CHẤT CẦN THIẾT CỦA NGƯỜI LÃNH ĐẠO CẤP CƠ SỞ (TRƯỜNG HỢP NGHIÊN CỨU Ở CHIÊM HOÁ - TUYẾN QUANG)

Nguyễn Thị Thu Hà

Trưởng Cán bộ Phụ nữ Trung ương.

1. Đặt vấn đề

Những nghiên cứu thống kê về các vấn đề giới ở Việt Nam trong khoảng mười năm trở lại đây cho thấy, mặc dù số lượng nữ giới tham gia vào các cấp lãnh đạo - quản lý tăng hàng năm, nhưng tỷ lệ nữ giới làm lãnh đạo vẫn ít hơn nhiều so với nam giới và tỷ lệ nữ giới giữ các vị trí cấp cao thì càng khiêm tốn hơn. Theo số liệu của Ban Tổ chức Trung ương Đảng, nữ uỷ viên Ban chấp hành chiếm 8,12% ở cấp Trung ương, 11,75% cấp tỉnh/thành, 14,74% cấp quận/huyện và 15,18% cấp xã/phường. Trong hệ thống dân cử, nữ đại biểu Quốc hội chiếm 27,31%, nữ đại biểu Hội đồng nhân dân cấp tỉnh/thành chiếm 23,83%, cấp quận/huyện chiếm 22,94%, cấp xã/phường chiếm 20,10% (Nguồn Văn phòng Quốc hội). Trong cơ quan quản lý Nhà nước, chỉ có 11,29% nữ Bộ trưởng và tương đương, 12,85% nữ Thứ trưởng và tương đương, 3,12% nữ Chủ tịch uỷ ban nhân dân cấp tỉnh/thành, 3,42% nữ Chủ tịch UBND cấp xã/phường...

Một trong những lý do dẫn đến thực trạng trên là do nhiều người định kiến rằng công việc lãnh đạo, quản lý không phù hợp với nữ giới. Định kiến này thường được xây dựng dựa vào những quan sát về vai trò xã hội điển hình của nam và nữ (với thực tế nam giới chiếm đa số trong các vị trí lãnh đạo, quản lý) và những niềm tin cố hữu về sự khác biệt trong đặc điểm tính cách của nam và nữ (với nhận thức sai lầm rằng nam giới có nhiều đặc điểm, phẩm chất phù hợp với vai trò lãnh đạo hơn so với nữ giới).

Có nhiều tác giả đã quan tâm nghiên cứu và có khái niệm khác nhau về định kiến giới. Theo chúng tôi, *định kiến giới là sự nhìn nhận, cách nghĩ, đánh giá, nhận xét mang tính tiêu cực về những đặc điểm phẩm chất, năng lực mà một nhóm người áp đặt thành thuộc tính của phụ nữ hoặc nam giới.*

2. Khách thể và phương pháp nghiên cứu

- Khách thể nghiên cứu

Nhằm đánh giá và phân tích định kiến giới về mức độ phù hợp với vai trò lãnh đạo của phụ nữ, chúng tôi tiến hành nghiên cứu 90 khách thể (45 nam và 45 nữ) là cán bộ xã tại một số xã của huyện Chiêm Hoá tỉnh Tuyên Quang. Đây là những người hiện đang giữ chức vụ chủ chốt trong Đảng uỷ, chính quyền, hội đồng nhân dân và các đoàn thể chính trị xã hội ở cấp thôn, bản và cấp xã.

- Phương pháp nghiên cứu

Chúng tôi đã dùng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi để tìm hiểu định kiến giới về mức độ phù hợp với vai trò lãnh đạo của nam giới và phụ nữ bằng cách liệt kê 30 phẩm chất ⁽¹⁾ thường gặp ở mỗi cá nhân và đề nghị khách thể chọn ra những phẩm chất phù hợp theo 3 tiêu chí: “Cần thiết nhất đối với lãnh đạo cấp xã”; “Đúng nhất với nữ lãnh đạo cấp xã” và “Đúng nhất với nam lãnh đạo cấp xã”.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Mức độ phù hợp giữa những phẩm chất có ở nam lãnh đạo cấp xã với những phẩm chất cần có của người lãnh đạo

Trong số 30 phẩm chất được đánh giá, có 7 phẩm chất được cho là cần thiết nhất đối với lãnh đạo cấp xã, đó là: mạnh mẽ, cứng rắn; kiên định; thận trọng; tự tin; quyết đoán; chủ động; sáng tạo. Với 8 phẩm chất được số đông khách thể cho là đúng nhất với nam lãnh đạo cấp xã thì có 7 phẩm chất hoàn toàn phù hợp với 7 phẩm chất được cho là cần thiết nhất đối với lãnh đạo cấp xã. Trong khi đó, những phẩm chất này được rất ít người đánh giá là có ở người nữ lãnh đạo cấp xã. Kết quả nghiên cứu được trình bày trong bảng 1.

Bảng 1: Mức độ phù hợp giữa những phẩm chất có ở nam lãnh đạo cấp xã với những phẩm chất cần có của người lãnh đạo

STT	Phẩm chất	Đúng với nam lãnh đạo cấp xã (%)	Đúng với nữ lãnh đạo cấp xã (%)	Cần thiết đối với lãnh đạo cấp xã (%)
1	Mạnh mẽ, cứng rắn	94.4	10.1	94.4
2	Kiên định	88.8	3.4	78.7
3	Thận trọng	85.4	15.7	74.2
4	Tự tin	78.7	18.0	73.0
5	Quyết đoán	78.7	13.5	61.8
6	Chủ động	92.1	4.5	59.6
7	Sáng tạo	77.5	13.5	43.8

Như kết quả chỉ ra trong bảng 1, những phẩm chất được đánh giá thấp ở người nữ lãnh đạo thì được đánh giá cao ở người nam lãnh đạo và được đánh giá là cần thiết đối với người lãnh đạo nói chung. Có duy nhất một phẩm chất được cho rằng đúng với người nam lãnh đạo cấp xã nhưng không cần thiết lắm đối với người lãnh đạo là “bản lĩnh” của người lãnh đạo nam (với 78.7% khách thể cho rằng nam lãnh đạo là người bản lĩnh và chỉ có 13.5% khách thể cho rằng người lãnh đạo cần là người bản lĩnh). Kết quả này cho thấy, nam giới được đánh giá là có nhiều phẩm chất phù hợp với vai trò lãnh đạo hơn nữ giới và khẳng định một định kiến giới phổ biến: *nghe tới lãnh đạo là nghe tới nam giới*.

3.2. Mức độ phù hợp giữa những phẩm chất có ở nữ lãnh đạo cấp xã với những phẩm chất cần có của người lãnh đạo

Nếu xếp theo thứ tự 7 phẩm chất được đánh giá là đúng nhất với nữ lãnh đạo cấp xã thì các phẩm chất đó là: yếu đuối; tuân thủ; tế nhị, ý tứ; tình cảm; tự ti; khiêm tốn; tính kiềm chế. Những phẩm chất được nhiều người đánh giá là có ở người nữ lãnh đạo thì trái lại được rất ít người đánh giá là có ở người nam lãnh đạo. Kết quả chúng tôi trình bày trong bảng 2.

Bảng 2: *Mức độ phù hợp giữa những phẩm chất có ở nữ lãnh đạo cấp xã với những phẩm chất cần có của người lãnh đạo*

Tính cách	Đúng với nữ lãnh đạo cấp xã (%)	Đúng với nam lãnh đạo cấp xã (%)	Cần thiết đối với lãnh đạo cấp xã (%)
Yếu đuối	95.5	2.2	1.1
Tuân thủ	84.3	3.4	2.2
Tình cảm	65.2	0	9.0
Tế nhị, ý tứ	65.2	12.4	4.5
Tự ti	64.0	10.1	1.5
Tính kiềm chế	52.8	9.0	11.2
Khiêm tốn	52.8	13.5	5.6

Dễ dàng nhận thấy trong những phẩm chất được nhiều người đánh giá là có ở nữ lãnh đạo thì không có phẩm chất nào được cho là cần thiết với lãnh đạo cấp xã. Thậm chí, một số phẩm chất có ở nữ lãnh đạo lại trái ngược với những phẩm chất cần có của người lãnh đạo, ví dụ như: sự yếu đuối (so với mạnh mẽ), sự tuân thủ (so với sự kiên định), sự tự ti (so với sự tự tin). Rõ ràng, người ta sẽ không thích một người lãnh đạo yếu đuối, vâng lờ, hay là người kém tự tin. Đối với người lãnh đạo quản lý, đây thường được đánh giá là những phẩm chất tiêu cực. Có chăng chỉ là trong quan niệm của một số người thì những phẩm

chất này là đặc trưng cho sự nữ tính ở nữ giới. Những phẩm chất khác cũng chỉ được một số ít người cho rằng cần thiết đối với lãnh đạo cấp xã, như tình cảm (9.0%), tế nhị (4.5%), tính kiềm chế (11.2%), khiêm tốn (5.6%). Điều này cho thấy rằng trong quan niệm chung, nữ giới được đánh giá là không phù hợp với vai trò lãnh đạo.

Kết quả nghiên cứu cho phép chúng tôi đưa ra một kết luận quan trọng là: theo đánh giá của những khách thể tham gia nghiên cứu, những phẩm chất cần phải có của người lãnh đạo thì có nhiều điểm tương đồng với phẩm chất của nam giới hơn là của nữ giới. Nói cách khác, trong quan niệm chung của nhiều người thì nhìn chung nam giới có nhiều phẩm chất phù hợp với vai trò lãnh đạo hơn so với nữ giới.

Lý giải kết quả trên, nghiên cứu những tài liệu liên quan chúng tôi thấy, những quan niệm sai lầm về nam tính và nữ tính rõ ràng đã ảnh hưởng đến sự đánh giá của các khách thể tham gia trong nghiên cứu. Nam và nữ khác nhau về kiểu gen, về cấu trúc cơ thể hoặc có thể khác nhau về cách sử dụng bán cầu não trái và não phải. Nhưng bên cạnh những khác biệt rõ ràng đó, trong quan niệm của chúng ta vẫn còn nhiều thiên lệch liên quan đến sự khác biệt giữa nam và nữ, những tính cách nam tính hay nữ tính. Một số nghiên cứu trong lĩnh vực tâm lý học xã hội gần đây cho thấy, có một vài sự khác biệt nhỏ về các đặc điểm nhân cách giữa nam giới và nữ giới (Burnett, Anderson và Heppner, 1995). Chẳng hạn, nhìn chung khả năng biểu đạt cảm xúc của nam giới thường kém hơn của nữ giới, giao tiếp kém hơn nữ giới, nam giới ít có được sự thân mật hơn và thường có tính ganh đua cao hơn so với nữ giới. Trong khi đó phụ nữ thường chăm sóc con cái tốt hơn, thường quan tâm đến hành động của bản thân có ảnh hưởng đến người khác như thế nào và biểu lộ sự giận giữ ít hơn so với nam giới... Cuối cùng, những bằng chứng về sự khác biệt giới được đưa ra trong các nghiên cứu khác nhau thường đi đến một kết luận: sự khác biệt về các đặc điểm tính cách giữa nam và nữ là rất nhỏ, nhỏ hơn rất nhiều so với nhiều người nghĩ. Điều này dẫn chúng tôi đến một câu hỏi: liệu những đánh giá của khách thể tham gia trong nghiên cứu này sát với thực tế hay sát với những định kiến chung về vai trò của nam giới và nữ giới?

Câu trả lời là những đánh giá mang tính phổ biến của khách thể đã chịu ảnh hưởng bởi định kiến giới về vai trò lãnh đạo như một lĩnh vực đặc thù của nam giới. Những suy nghĩ thông thường về nam giới và nữ giới là sự thật (Eagly & Wood, 1991) nhưng sự thật đó đã bị đơn giản hoá và cường điệu lên (Spence và các đồng sự, 1985). Vì có sự khác biệt nhất định giữa phụ nữ và nam giới, người ta thường dùng các khuôn mẫu giới (dựa trên sự khái quát hoá) để dự đoán và phản ứng lại những khác biệt đó ngay từ đầu chứ không xác định chúng từ những chứng cứ với mỗi trường hợp riêng biệt. Điều này giúp người đánh giá tiết kiệm thời gian nhưng cũng dễ sai lầm. Định kiến giới về phẩm chất của người nam và nữ lãnh đạo cấp xã là một trường hợp như thế. Khách

thể tham gia trong nghiên cứu cho rằng nam và nữ có rất nhiều phẩm chất khác biệt nhau và đồng nhất những phẩm chất này ở người nam lãnh đạo và nữ lãnh đạo cấp xã. Bước tiếp theo, người tham gia đã đồng nhất những phẩm chất cần có của người lãnh đạo cấp xã thì cũng có ở người nam lãnh đạo chứ không phải người nữ lãnh đạo. Một cách tự động, định kiến giới này đã duy trì một ý nghĩ gần như vô thức ở nhiều người: lãnh đạo là lĩnh vực đặc thù của nam giới.

Tóm lại, các kết quả nghiên cứu cho thấy, định kiến giới ảnh hưởng nhiều đến việc đánh giá các phẩm chất lãnh đạo của người khác nhất là ở cấp xã. Nghiên cứu này cũng cho thấy rằng, định kiến giới vẫn là một trong những cản trở tâm lý quan trọng trong sự phân xét và quyết định sự tham gia và thăng tiến của phụ nữ tới các vị trí lãnh đạo. Nữ giới vẫn tiếp tục bị cản trở trong việc thăng tiến lên các vị trí lãnh đạo bởi những định kiến giới gắn liền với ý thức hàng ngày của số đông mà không phải do sự khác biệt thực sự giữa hai giới nam và nữ.

Làm sao để giảm đi những suy nghĩ dựa trên những định kiến giới sai lầm đang làm hạn chế vai trò của người phụ nữ? Một số nghiên cứu trong lĩnh vực tâm lý học xã hội đưa đến kết luận rằng, khi thông tin bị hạn chế thì cá nhân dễ có những nhận xét mang tính khuôn mẫu hơn là khi thông tin về năng lực và chất lượng công việc của nam giới và phụ nữ được công bố rộng rãi (Tosi & Einbender, 1985). Vẫn cần có những nghiên cứu sâu hơn để biết được loại thông tin gì là tốt nhất để làm giảm khả năng đưa ra những định kiến giới rằng phụ nữ thiếu những phẩm chất và năng lực cần thiết của người lãnh đạo. Tuy nhiên, một vài kinh nghiệm từ thực tế cho thấy, những định kiến giới và sự đánh giá tiêu cực về khả năng của phụ nữ sẽ giảm đi khi vai trò của phụ nữ thay đổi. Nói cách khác, chúng ta có niềm tin vững chắc rằng quan niệm sai lầm rằng nữ giới không phù hợp với vai trò lãnh đạo chắc chắn sẽ thay đổi do thực tế là ngày càng nhiều phụ nữ đảm trách nhiều công việc quan trọng và chứng tỏ mình ở các vị trí lãnh đạo, quản lý. Trong tương lai, nghĩ đến lãnh đạo người ta sẽ nghĩ ngay đến một người có năng lực và người đó có thể là nam giới hoặc nữ giới chứ không bị chi phối bởi những định kiến khác nhau.

Chú thích

1. Mạnh mẽ, cứng rắn; Yếu đuối; Kiên định; Tuân thủ; Chủ động; Thụ động; Bản lĩnh; Ngại đối đầu; Mạo hiểm; Thận trọng; Dễ nổi nóng; Tính kiểm chế; Tự tin; Tự ty; Quyết đoán; Dè dặt; Kiên trì; Dễ từ bỏ mục đích; Lý trí; Tình cảm; Vị tha (nghĩ nhiều đến tập thể); Vị kỷ (nghĩ nhiều đến bản thân); Kiêu ngạo; Khiêm tốn; Sáng tạo; Máy móc, dập khuôn; Tham vọng, có chí tiến thủ; An phận; Thô lỗ, cục cằn; Tế nhị, ý tứ.

Tài liệu tham khảo

1. Gary N. Powell. *Gender and Work*. SAGE Publications, International Educational and Professional Publisher, Thousand Oaks London New Delhi.
2. Nguyễn Bá Dương (1999). *Tâm lý học quản lý dành cho người lãnh đạo*. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Simonne de Beauvoir (1996). *Giới nữ*. NXB Hà Nội.