**Пол и организация: долгие дебаты и актуальные тенденции**

Урсула Мюллер

В этой статье дается краткий обзор феминистской дискуссии на тему "пол и организация" (первый раздел), после этого рассматривается "культурный поворот" в этой сфере (второй раздел) и на примерах показывается, чем оправдан перенос внимания на аспект культуры. Далее при обсуждении мер по обеспечению равноправия мужчин и женщин в организациях раскрывается стратегия дискурсивного обособления, противостоящая сегодня феминистским достижениям. Кроме того, описываются новейшие тенденции в этой сфере, в частности, то, как феминистский дискурс относится к такой реакции, а также тематика "утраты истории" и "институционального забывания", которым подвержены и современные публикации на тему "пол и организация". Четвертый и последний раздел посвящен новейшим публикациям на тему "пол и организация", там же обсуждается опасность "утраты истории" в феминологии и гендерных исследованиях1.

**1. Бюрократическая организация и пол**

Согласно Максу Веберу, центральным элементом бюрократического господства является его безличность. Сходное положение мы находим и в характеристике формальной организации, или администрации у Лумана: "Администрация нейтрализует личность как фактор принятия решений. В принципе важно не то, кто решает, а то, что решения принимаются строго по определенным общим правилам. Это ― глубинная характеристика цивилизационного процесса новейшего времени. Как наука, так и техника совершенно безразличны к тому, кто исследует или конструирует... Ту же безличность мы находим в юриспруденции ... нам нужна не интуиция судьи, а точное исполнение законов. Это же справедливо и для администрации. Ее бюрократический, обстоятельный, формализованный, письменный стиль работы направлен на то, чтобы исключить влияние личного настроения, и моменты личной самооценки ... не попадают в деловые папки" [1, S. 17].

Следует подчеркнуть, что современный тип бюрократического господства в смысле Макса Вебера надо понять как одно из великих достижений буржуазного общества: членами общества правят теперь исходя не из сословного состояния, личных отношений зависимости или милости властителя, а на основе равных правил для всех. Прогнозируемость, надежность процедур и формализованность нужно понять на этом фоне не только как выражение рационализации, являющейся предварительным условием и характеристикой самоутверждающегося индустриального общества, но и как защиту граждан от произвола властвующего2. Администрация в принципе обращается со всеми одинаково, по одинаковым правилам.

Согласно этому критерию формальной организации ― она функционирует независимо от индивидуальных характеристик ее членов как и ее "клиентов" и "пол" не должен влиять на действие в организациях, связанное с их целями.

Эта точка зрения не раз оспаривалась. Буржуазная концепция равенства была подвергнута развернутой критике не только с феминистских позиций3. Но здесь нас, скорее, интересует аспект, связанный с организациями. По поводу роли пола в бюрократических процессах принятия решений и действиях также справедливо, что формальный критерий может находиться в противоречии с повседневностью и, соответственно, с "правилами", по которым фактически происходит действие. Правда, "открытие" неформальных структур в трудовых организациях в 1940-х гг. привело к дифференциации перспектив. Однако "пол" в качестве возможного структурообразующего фактора оставался вне поля зрения. Лишь в 1970-х гг. феминистский дискурс начал развивать это направление.

Начало феминистской дискуссии об организации в новейшее время совпало с выходом в 1977 г. книги Розабет Мосс Кантер. Сегодня вряд ли найдется выступление или публикация о поле и организации, в котором так или иначе не ссылались бы на нее. Вероятно, это объясняется тем, что книга Кантер представляет собой смесь традиционности ― в духе концепции бюрократии Макса Вебера ― и первого указания, выражаясь современным языком, на создание в организации невыгодной для женщин гендерной дифференциации. Кантер отрицает имманентную бюрократическим структурам тенденцию к дискриминации женщин. Она признает наличие дискриминации женщин в организациях; но таковая основана не на гендерной дифференциации, а на дифференциации власти. Перейти к симметричному соотношению полов, по ее мнению, возможно, помогая женщинам достичь руководящих позиций. До тех пор, пока женщины находятся в положении меньшинства, принадлежность к женскому полу будет конструироваться как негативное различие. Проделанный Кантер анализ видимости перестройки ("tokenism"), как и ее меткие высказывания о "критической массе" ("critical mass"), основываются на тезисе, что гендерная дифференциация конструируется через дифференциацию власти, то есть через статус меньшинства. Анализ отношений между шефом и секретаршей показывает, что они включают личные и эмоциональные составляющие, противоречащие предполагаемой рациональности организации. По ее мнению, это иррациональный импульс, пережиток прошлого, который будет преодолен с продвижением женщин в организациях.

Другие исследовательницы на ранней стадии изучения этого вопроса зачастую приходили к противоположному выводу: маргинальное положение женщин является структурной необходимостью современного типа организации, который, таким образом, per se продуцирует неравное соотношение полов [см.: 5, в другом ключе: 6]. Отношения власти в организации понимаются здесь как выражение общественной организации гендера [7]. Отношения между шефом и секретаршей представляются парадигмальными для отношений между мужчинами и женщинами на рабочем месте, поскольку те лишь отражают общие различия в обладании властью между мужчинами и женщинами. С этой точки зрения, изменение такой ситуации возможно не через приобщение женщин к мужской власти, а через их отказ от подавления сексуальности в организациях и ее развитие [7]. Женщины должны ориентироваться на позитивные стороны гетеросексуальности и путем ре-эротизации преодолеть господство мужской рациональности. Как убеждены некоторые авторы, хотя и в разной степени [7, 8], веберовское понятие рациональности, лежащее в основе его концепции бюрократической организации как исторически превалирующей в Новое время, поясняет конструирование современной маскулинности.

Однако сейчас это противоречие можно считать оставшимся в прошлом; тезис о предопределенности гендерного неравенства структурой организации считается опровергнутым [9]. Изменению жизни женщин ― достижению равного уровня образования, равных профессиональных устремлений ― соответствует больший интерес исследователей к действиям, они уделяют больше внимания и культурному аспекту [10]. Новые исследования обращаются к роли микрополитики в организациях [11, 12], задаются вопросом о возможностях сокращения гендерной асимметрии путем парадоксальных интервенций [13], интересуются тем, какие тенденции повседневной практики на предприятиях указывают на преодоление "асимметричной гендерной культуры" [1], и таким образом делают постоянным предметом рефлексии гендерное неравенство в повседневной жизни организаций. При этом критический дискурс внутри гендерных исследований и феминологии критически вводится через его овеществление [14, 15] и методологически рефлексируется [16]4.

Инспирированная феминистками дискуссия об организации привлекла внимание к "гендерной субструктуре" организаций ("gendered substructure" ― Acker), которая, впрочем, еще ожидает детального анализа. Кроме того, представлениям об "организации" и "бюрократии" как монолитных блоках, в которых женственность всегда принижается и женщины всегда являются "жертвами" власти и иерархии, пришла на смену более гибкая позиция [18, p. 16]. Например, представляется вполне возможным, что какие-то части организации отказываются от подхода равных возможностей в кадровой политике, в то время как другие предпочитают такую политику, активно ее проводят или даже с энтузиазмом приветствуют [18]. Согласно этой точке зрения, каждая организация проводит "гендерную политику", сознает она это или нет. Последняя может быть элементом организационной инновации или же ― в традиционном, иерархизирующем варианте ― блокады инноваций [19].

**2. "Культурный поворот" в исследованиях организации?**

По мнению Карин Готшаль (Gottschall), в настоящее время центр интересов исследователей трудовых отношений, занятых женским вопросом, смещается. В общих чертах она описывает эти перемены как переход от структуры к действию, от аспекта господства к конструированию смыслов и характеру легитимации, от понятия работы как целенаправленной деятельности к взаимодействию в смысле опосредованной символами коммуникации, от общественного разделения труда к "бессознательному процессу" повседневности, от соотношения производства и воспроизводства к социосимволической репрезентации. Готшаль справедливо задает вопрос, адекватна ли эта переориентация состоянию объекта исследований. Мы можем сформулировать его и по-другому: как теоретическая концепция соотносится со структурным изменением предметной области, в данном случае - гендерных отношений и общественной организации труда? Согласно Готшаль, при такой переориентации остаются без внимания некоторые важные элементы трудового процесса, например, материальная сторона и изменения средств и объектов труда. Впрочем, она видит в переходе к ориентированной на культуру концепции и новые возможности, связанные с изучением аспектов, ранее остававшихся без внимания феминологии. Точка зрения, согласно которой гендер можно трактовать не только как качество работников, которое они привносят в ситуацию работы, но и как нечто, что включено в структуру ситуации через интерпретации работниками их работы и что постоянно активируется (или может быть активировано) в их взаимодействии, представляется релевантной. Эта позиция в некоторых случаях способна объяснить инерционность структур лучше структуралистских аргументов (например, когда речь идет о связи занижения заработной платы женщин с идеологиями женственности и материнства).

Наметившийся кризис структурных и поведенческих подходов в стратегии (мэйнстрима) междисциплинарных исследований организаций в 1980-х годах предоставил концепциям организационной культуры возможность занять важное место в этой сфере [20]. Наряду с этой тенденцией в самой науке не следует упускать из виду и изменение реальности: "японский шок" западных индустриальных наций, вызванный тогдашним уровнем производительности японских фирм, привлек внимание к культурным элементам [21]. Отход от структурного детерминизма или предостережение перед ним являются, если грубо обобщить, общими для мэйнстрима и феминистской дискуссии об организациях. Мне, однако, кажется уместным предостеречь от использования культурного детерминизма при построении теории, особенно при интерпретации результатов исследования.

К примеру, в работе Сильвии Жерарди [22] на основе нескольких case study дифференцированно анализируются различные культурные способы реакции организационной среды на включение еще "непривычной" для нее женщины, а также стратегии самих женщин, позволяющие не только справляться со средой, но и создавать ее посредством собственной деятельности. Но вывод разочаровывает: организации, сколь разными бы они ни были, в конце концов утверждают себя как мужской мир, - как то и предполагала автор. Женщины - лишь пассажиры в этом мужском мире (как гласит и название работы), и здесь на их долю пока выпадает мало счастья. Этот вывод удивляет постольку, поскольку Жерарди в своих рассуждениях использует популярные и в сфере изучения организаций постструктуралистские доводы, то есть обращается к децентрализации власти, ее продуктивным воздействиям, полицентричности действия, мультиперспективности действующих субъектов и динамизации гендерной дифференциации. Но все это многообразие оказывается замкнутым на упрощенную и абсолютно детерминистскую схему5.

Похоже рассуждает и Джулия Еветс [23] в своем исследовании женщин, занимающих руководящие должности. В изучаемых ею сферах занятости, прежде всего в области естественнонаучных и инженерных исследований, обнаруживается масса примеров, когда женщины-руководители должны бороться с культурными барьерами, которые пытаются помешать легитимации их претензий на руководство. Однако для этого тезиса не находится полученных непосредственно автором эмпирических подтверждений. Гораздо больше внимания уделяется мнению опрашиваемых, которые, как правило, не располагают собственным опытом взаимодействия с женщинами-руководителями, а просто заняты в естественнонаучной и инженерной сфере. Они выражают свои предположения о том, какие сложности должны были бы испытывать женщины, выполняющие функции руководителей в этой области. Таким образом, эти высказывания основываются на рассмотрении предположений об обобщенных третьих [15, 24]. Здесь, как и во многих других публикациях, речь идет о культурных противоречиях, с которыми сталкиваются женщины-руководители; однако это утверждение в большинстве случаев связано лишь с противоречиями, которые действуют на женщин или внутри них, но не с теми, которые эти женщины сами отмечают как характерные для других или для структур.

Здесь стоит обратиться к аргументации Кирш-Аувертер [13, 25]. Она указывает на тот факт, что в настоящее время политика равных возможностей и другие нацеленные на гендерную симметрию стратегии выявляют противоречия в институциональных структурах и культурах, сокрытием которых эти структуры ранее занимались; их сокрытие до сих пор было необходимо и полезно для поддержания собственной интерпретации организации. Женщины-руководители, подобно стратегиям достижения равноправия, выступают в культуре организации катализаторами, вызывая очередное проявление явных и латентных ожиданий в отношении женщин окружения, в котором доминируют мужчины, например из собственного опыта в [1], тж более общее в [26]. Одновременно они представляют собой вызов и основание для изменения гендерных аскрипций в отношении личностей, позиций и задач.

В такой аргументации как у Кирш-Аувертер женщины в "нетипичных" сферах занятости или статусных позициях рассматриваются как активные субъекты. Они не просто "подвергаются" воздействию враждебного мужского мира, сталкиваются со структурными границами (например, с ограниченной сочетаемостью семьи и работы) или страдают от открыто пренебрежительных представлений о женщинах их коллег и начальников. В большей мере они проявляют себя субъектами с культурно-иновативной стратегией, даже если она вовсе не осознается ими, а результирует из логики ситуации. Они раскрывают то, что "пол" до сих пор был в высшей степени важным, но в большинстве случаев негласным критерием для занятия должностей, и таким образом доводят до абсурда меритократическую идеологию организаций. Они обозначают начало "восприимчивого к гендерному аспекту, рефлексивного анализа критериев квалификации, процесса приписывания квалификации ... и создания репутации" [13, p. 53]. В этом смысле можно понимать политику равных возможностей как культурную инновацию, направленную на структурные изменения в направлении "гендерной симметрии".

Что касается дискуссии о соотношении "структуры" и "культуры", мне представляется весьма плодотворным вслед за Halford, Savage и Witz [27] видеть в сегодняшних структурах своего рода осадок, остаточный результат более ранних столкновений, в котором определенным образом "хранятся" прежние позиции (?Handlungsfaehigkeit). Повседневная жизнь в организациях обусловлена этими результатами и становится своего рода реактивом, позволяющим временным "победителям" перевести свой успех в более долговременную форму, так что достигнутые преимущества могут быть снова и снова актуализированы. Но в большинстве случаев в сегодняшних комплексных организациях не существует однозначных победителей или победительниц, и результаты зачастую противоречивы. Самые разные группировки могут заново проинтерпретировать прошлое и актуализировать однажды сданные позиции. В рамках этой точки зрения можно исходить из тесной взаимосвязи культурных и структурных изменений. Правда, и здесь следовало бы предостеречь от детерминизма; часто предполагается, что культура организации меняется в результате изменения ее структуры. Однако новые структуры, безусловно, могут некоторое время опосредствоваться прежними культурными образцами толкования, если те, например, представляются доминантным группам полезными и выигрышными для них в повседневной жизни организации [28, р. 123; 29, р. 193]. И наоборот, изменение культуры организации может способствовать признанию участниками измененных структур, а также подготовить эти изменения, но далеко не всегда вызывает их.

Arlie Hochschild [30] в своем новом исследовании некоего работодателя, проводящего ориентированную на семью политику, рассматривает тот поначалу вызывающий удивление факт, что на этом предприятии мало кто из сотрудников (как женщин, так и мужчин) пользуется предложенными возможностями сокращения рабочего времени и т.п. Анализируя этот кажущийся парадокс, она приходит к увлекательным выводам6. С другой стороны, сегодня в литературе представлены и такие случаи, когда предоставленные организациями возможности совмещения профессиональной занятости и семьи входят в культурные образцы толкования как повышающий продуктивность фактор.

Льюис на примере ориентированной на семью политики организаций рассматривает два основных препятствия, которые могут помешать культурным переменам в организациях [31]. Эти рассуждения могут быть весьма плодотворными и для политики, направленной на гендерную симметрию в организациях. Эти препятствия, по Льюис, связаны:

1. с ощущением правомочности притязаний (entitlement);

2. с социальным конструированием времени, производительности и обязательности.

Первый барьер возникает тогда, когда ориентированная на семью (или нацеленная на гендерную симметрию) политика понимается не как законное основание, а как поблажка. В таком случае эта политика не вызывает изменения культуры организации. Поблажка группе, которая не может соответствовать "нормальным" требованиям (условиям карьерного роста), безо всяких усилий интегрируется в существующий модус рефлексии и становится поводом для его изменения. Льюис констатирует, что представители целевой группы ориентированной на семью политики, а большинство из них - женщины, чаще считают адекватной артикуляцию семейных требований, чем мужчины [31, S. 15]. Однако они совсем не обязательно чувствуют себя вправе требовать или претендовать на создание условий для совмещения семьи и работы наряду с равными карьерными шансами. Здесь проявляется интересный аспект, а именно, какие масштабы для равенства задают сами женщины и какие им предоставляются (о "частной" сфере задания масштабов см. также в [32].)

Второе препятствие часто обнаруживается в разнице оценок между менеджерами- мужчинами и женщинами, занятыми на неполный рабочий день. Их оценки мотивации к работе и обязательности явно различны. Мужчины-менеджеры придерживаются мнения, что такая женщина не все может делать одинаково хорошо. Они убеждены, что сокращенный рабочий день означает и сниженную мотивацию. Женщины с сокращенным рабочим днем, напротив, связывают с этим обстоятельством более высокую мотивированность и производительность труда. Именно они привлекают внимание к тому, что приравнивание длинного рабочего дня к высокой производительности, обязательности и высокой личной мотивации является конструктом [31, S. 18]. Мужская модель представляет собой своего рода игру с нулевой суммой (Nullsummenspiel) обязательности: человек в этой модели может предоставить лишь ограниченное количество обязательности, и лишь один раз может его распределить [31, S. 18].

Таким образом культуры, в том числе культуры организаций, отличаются друг от друга среди прочего тем, в какой степени они допускают баланс обязанностей [31, S. 19]. Те, которые допускают высокую обязательность относительно нескольких различных ролей, порождают, по Льюис, низкий уровень стресса и высокую энергию. Другие же, которые выделяют более или менее легитимную обязательность, порождают стресс, страх, смущение и ощущение ограниченности времени и энергии (Льюис, ссылаясь на Marks 1994 [33]. Вопрос, можно ли согласиться с этим тезисом в таком виде, пока оставим открытым. Так, многократную нагрузку работающих матерей, очевидно, нельзя просто так перевести или трансформировать в продуктивный "баланс обязанностей"; конечно, уже Бекер-Шмит (Becker-Schmidt) и другие [34] указывали на то, что напряжение между различными обязательствами может содержать и продуктивные моменты (к примеру, "стойкость"). Все же следует отметить, что проблемы сочетания семьи и работы, будучи переведены во внутренний организационный процесс, который можно назвать "ориентированная на семью политика", могут конструироваться не обязательно как Nullsummenspiel, но и как "игра с обоюдным выигрышем" (win-win solution). Учитывать неоднородность персонала выгодно в экономическом отношении, как считает Льюис [со ссылкой на 34]. Учитывающие семейные интересы стратегии могут способствовать этому. Сотрудники, которые лучше контролируют возможности исполнения своих семейных обязанностей, менее подвержены стрессам и работают более продуктивно. В исследовании Bailyn и др. [35] был выдвинут тезис о том, что культурные убеждения, осложнявшие интеграцию профессиональной занятости и семьи, сказывались скорее негативно и на положении фирмы. Системные интервенции и инновации, разработанные совместно менеджментом и рабочими группами сотрудников, приводили к лучшим возможностям сочетания работы и семьи и одновременно к улучшению работы фирмы. Это касается, например, сокращения сроков поставок, роста качества продукции, работы с клиентами, - и это вопреки уменьшению размеров предприятия и растущей внешней конкуренции.

Из этих рассуждений можно вывести следующее: определенные культурные конструкты с негласными, но весьма эффективными гендерными коннотациями - как, например, приравнивание длинного рабочего дня к продуктивности, обязательности и высокой личной мотивации - в прошлом играли важную и продуктивную роль в организациях и сегодня еще принадлежат к ядру культурных убеждений, при этом уже изжив себя. Вопреки давно идущей и растущей интеграции женщин в сферу профессиональной занятости, по-прежнему господствуют стратегии интеграции женщин в сферу, сконструированную мужчинами и для мужчин, стратегии, вынуждающие женщин подстраиваться под этот порядок или легитимирующие выделение "мужских" и "женских" областей и форм деятельности. Получается, что женщины либо являются "социальными мужчинами", как сформулировала Джоан Акер [36], или же в результате протекающих в организации процессов становятся явным усиление гендерной дифференциации, в особенности доминирующей маскулинности. "Длинный рабочий день = высокая производительность = высокая обязательность = ... = мужественность" может быть той возможной цепочкой, которая в феминистически инспирированной литературе 90-х гг. подробно обсуждалась и тем самым стала доступной для дискурсивного столкновения.

**3. Асимметричная гендерная культура и отчуждение дискурса**

Гендерная культура и гендерная структура в трудовых и образовательных организациях до сих пор в значительной мере асимметричны. Как "асимметричную гендерную культуру" я обозначаю то обстоятельство, что в нашем обществе мужские толкования ситуаций зачастую еще имеют преимущество перед женскими [1, 24]. В отношении политики равных возможностей мы в настоящее время переживаем переоценку существующих отношений. В центре внимания общественности находится не тот скандальный факт, что общество позволяет себе дискриминацию значительной части ее потенциальной квалифицированной рабочей силы, а утверждение, что там, где раньше играла роль исключительно "квалификация", внезапно должен играть роль "пол". Женщины представляются агрессорами, которые несправедливо хотят добиться преимущества на основании их пола; мужчины же - стражами и защитниками нейтральной к полу справедливости, и они (пока) располагают достаточными средствами, чтобы утвердить свое толкование ситуации. Однако это общее высказывание справедливо в различной мере в зависимости от конкретной организации и сферы деятельности.

Изменение общественно-правовой ситуации в различных странах, но наряду с ним и некоторые инициативы в частных фирмах, показало, что организации вполне способны быть внимательными к соотношению полов на их внутреннем рынке рабочей силы, или же они могут быть сделаны такими. В США Reskin и Roos [37] указали на то, что в США зависимые от государственных и муниципальных заказов предприятия прилагают немало усилий, чтобы избежать выдвижения дорогостоящих обвинений по нарушению запретов на дискриминацию. Кларк [38] описывает похожие изменения в Англии, когда правовые условия в ряде случаев привели к ощутимым изменениям кадровой политики не только государственных, но и частных работодателей. Что касается международного уровня, то в последнее время бросается в глаза, с каким усердием в документах международных организаций программы по гендерному равноправию не просто декларируются, но и переводятся в конкретные шаги и меры (см. напр. Lim [39] в публикации Международной службы занятости (IBO) в Женеве, или Macdonald et al. из Tropical institute Amsterdam [40]). В этой связи изменило свое значение и слово "мэйнстрим"; оно стало глаголом и основанным на нем причастным оборотом, обозначающим не господствующее мнение, против которого выступает феминистская критика (как то было раньше), а попытку внести идеи гендерной справедливости и восприимчивости к гендерному аспекту во все организации и программы. Термин мэйнстриминг, как его определяют Макдональд и соавторы, обозначает стратегии, направленные на интеграцию гендерной перспективы во все аспекты организации, в ее задачи, стратегии, программы, структуры, системы и культуру [40, с. 16].

Как мы видим, феминистский дискурс достиг сильно профессионализированного практического уровня, на котором стратегиям отчуждения дискурса отвечают наступательные контрстратегии. Изменение тем дискуссий или предотвращение этого изменения определяют статус [41]. Феминистский дискурс о гендере и организации использует стратегию генерации тем; реакция на него выражается в стратегии предотвращения тем. В этом процессе многие из тех, кто активно занят поддержкой женщин, чувствуют себя разочарованными, поскольку при переводе их требований и целей в деятельность администраций и организаций они кардинально меняются [1, S. 134; 42, 43]. Эти необходимые организациям новые интерпретации приводят к тому, что феминистки зачастую не узнают своих идеалов в результатах своей деятельности в институтах. Поэтому они не способны увидеть и того, что это превращение является успехом их деятельности. Организация уже сделала решающий первый шаг, признав, например, требования равенства мужчин и женщин, внимания к гендерному аспекту и т. п. задачей, от решения которой больше нельзя уклоняться и которая и в будущем будет трактоваться как область ее компетенции.

Современное состояние дискуссии характеризуется, согласно новейшей литературе, следующим образом: исторически-культурный вызов, содержащийся в притязании на гендерную симметрию структуры и культуры организаций, был в организациях принят и привел к некоторым изменениям, но и к ряду ответных реакций, направленных на сохранение традиционного, асимметричного статус-кво [1; 13; 25; 43]. Но это - далеко не конечный пункт развития. В большей мере здесь проявляет себя новая, связанная с прагматикой повседневного действия стратегия, которая активно и созидательно нацелена на гендерную симметрию. Отметим, что на данный момент почти все участники этой дискуссии - женщины. Так, Гертруда Крель (Krell) внесла ряд предложений, как организации с помощью "контролирования равноправия" могут интегрировать создание и соблюдение гендерной симметрии в те процедуры, с помощью которых они уже преследуют (evaluieren) и отслеживают достижение своих целей. Контролирование равноправия как "инструмент поддержки развития" может помочь компенсировать недостаток квалификации, присущий менеджерам по кадрам, при проведении политики равных возможностей. Крель рекомендует контролирование равноправия в качестве дополнительного инструмента управления, который, к примеру, может задать повышение доли женщин на руководящих должностях как нормативный результат наряду с другими целями или договоренностями в управлении персоналом. Так, в случае сокращения персонала можно утвердить "квоты сокращения", защищающие женщин от непропорционально высокого или вообще исключительного сокращения по сравнению с мужчинами. Основные принципы фирмы и управления могут предписывать поддержку равных возможностей как нормативное поведение. И, наконец, следовало бы (как это делается для других целей управления) постоянно сравнивать нормы и реальность, что может способствовать использованию фирмами и организациями систем информации о персонале и для справок о доли женщин на определенных должностях, в различных группах оплаты труда или о типичном для мужчин или женщин распределении дополнительных выплат [44; 45]. Международная служба занятости составила различные руководства и инструкции, как следует подготавливать гендерную симметрию в различных организациях и странах [39]. И Макдональд и др. [40], как и авторы сборника под редакцией Shaw/Perrons [46], описывают, как зачастую находчиво и стратегически расчетливо отвечает "феминистская реакция" на традиционную "контрреакцию". Это включает детально проработанные сценарии того, как обходиться с сопротивляющимися или уклоняющимися противниками равноправия мужчин и женщин; стратегические рекомендации по действиям в безнадежных случаях; примеры и советы по работе с мужчинами в различных организациях; поэтапную программу, как стать ориентированным на семью работодателем [47]. Становится ясно, что конкретная "противная сторона", которую необходимо убедить в культурной ценности гендерной симметрии для организаций, является отнюдь не монолитной, а, наоборот, дифференцированной и потому требует различных стратегий для различных адресатов [40, S. 125]. Также и новые термины "равноправный труд" (equality work) и "равноправное окружение" (equality enviroment) [28] ― σказывают в этом направлении.

**4. Утрата истории в феминистской дискуссии?**

В публикациях второй половины 1990-х гг. феминистская дискуссия об организациях переходит на новый уровень, переосмысливая уже имеющийся многолетний опыт политики равных возможностей в различных организациях и критически оценивая на различных уровнях предпочитаемые ранее модели. Liff/Cameron [48], например, критиковали политику равных возможностей, подчеркивающую особенности женщин, например, то, что они занимаются воспитанием детей. Эта политика, как считают Liff и Кэмерон, до сих пор вызывала меньшее сопротивление по сравнению с настоящей политикой равных возможностей, в действительности направленной на равное обращение со всеми. По мнению авторов, она не затрагивала корней дискриминации, не говоря уже о том, чтобы выявить необходимость коренного преобразования организационных структур (см также критику мер поддержки женщин на немецких предприятиях у Brumlop/Hornung [49]). Конечно, утверждение, что политика равных возможностей, которая по существу представляла собой политику компромиссов на основе старых гендерных конструктов, в итоге закрепляла невыгодный для женщин статус-кво, имеет под собой достаточные основания. Однако можно привести и эмпирический, и историко-теоретический аргументы против абсолютизации этой критики.

Эмпирический аргумент связан с ростом реальных шансов женщин продолжать работать или же поддерживать контакт с предыдущим местом работы за счет возможностей неполного рабочего дня и скользящего графика, принадлежащих организациям детских учреждений и т.п. По результатам исследований, это очень важно для многих работающих матерей (см. публикации Министерства Занятости ФРГ [50, 51]).

С историко-теоретической точки зрения необходимо отметить, что без накопленного на данный момент опыта политики равных возможностей, которая в большинстве своем являлась политикой компромиссов, новая, перспективная критическая позиция вообще не могла бы развиться. Она гласит, в формулировке Гертрауде Крель, что проблемы необходимо решать организации, а не женщинам. Меры по достижению равноправия, называемые "контролирование равенства" [44], представляют собой с этой точки зрения поддержку развития организаций, кадровой политики и структурного планирования, а не развития женщин.

Видеть точки возможной дискриминации очень важно, так как они одновременно могут быть точками применения мер политики равноправия. Ссылаясь на приведенный здесь историко-теоретический аргумент, можно утверждать следующее: анализ частичного провала уже введенных мер с точки зрения общей цели преодоления дискриминации может сегдня способствовать более глубоким изменениям. Но это произойдет лишь при условии, что он будет проводиться не с нигилистских позиций, представляющих все предыдущее заблуждением, которого следует избегать.

Эта критика в общих чертах справедлива и в отношении подхода Alvesson/Billing [52]. Однако сначала я хотела бы отдать должное заслугам авторов. Отходя от традиции ранней феминистской дискуссии, они подчеркивают не роль организаций в поддержке неравенства, а аспект поддержки равенства; последнему, по их мнению, раньше уделялось слишком мало внимания. Необходимо согласиться и с предостережением перед трактовкой имеющихся результатов эмпирических исследований вне их общественного и исторического контекста. Наибольшая часть эмпирического материала, определяющая международную дискуссию, происходит из США и в меньшей степени из Англии. Опыт других стран с вероятно различными гендерными культурами и структурами, например, стран Скандинавии или Южной Европы, мало известен и еще практически не воспринят на международном уровне. Это характерно и для немецкоязычных исследований на тему "гендер и организация", которые быстро развиваются, но страдают не в последнюю очередь от того недостатка, что не публикуются на языке международной коммуникации. Мы можем только согласиться с высказыванием, что большинство исследований женщин-руководителей происходят из США и, таким образом, не позволяют делать выводы о женщинах-руководителях per se [52, S. 18]. Далее авторы выступают за теории среднего уровня в сфере организаций, в отличии от микро- и макроуровня.

Это предложение также стоит приветствовать. Однако оно выдвигается в связке с многократно заявленной и полной девальвацией макротеоретических подходов, например, концепции патриархата, концепции господствующей мужественности и т.п. Действительно, нельзя отрицать, что глобальные концепции на начальных этапах феминистского исследования организаций пренебрегали различиями внутри половых групп, между различными типами организаций и т.д. в пользу преимущественной цели. Под ней в то время понималось отыскание общих стратегий и процессов закрытия и исключения (Schliessung und Ausgrenzung), а также производства гендерной сегментации и гендерной дифференциации. Эти подходы занимались среди прочего поиском концепций, обьясняющих исключение и дискриминацию женщин в рамках исторических процессов развития капитализма и патриархата. Некоторые из них хотели использовать в изучении организаций явно общесоциологические подходы, что было характерно для некоторых тогдашних социологов организаций, другие понимали исследование организаций как исследование общества. В таких работах на первый план выходило намерение выявить в анализе на мезоуровне элементы более общих общественных взаимосвязей, которые необходимо было бы исследовать на макроуровне, и на уровне организаций изучать как бы их "модель" - полностью в соответствии с весьма почтенной традицией социологии. Фергюсон (Ferguson) с ее общей и радикальной критикой бюрократии, Акер (Acker) с ее концепцией entkoerperlichtem Arbeitskraft (? рабочей силы, лишенной тела) и гендерной субструктуры организации присущ подобный исследовательский интерес, и они до сих пор дают важные импульсы для дискуссии. Все же Альвессон и Биллинг упрекают их, как и других авторов (например, Cockburn) в том, что те не только пытались создать очень общие теоретические концепции (претензия, не являющаяся сама по себе нелегитимной и для феминистского анализа), но и с самого начала слишком сильно фиксировались на оценке гендера как важного, если не вообще центрального аспекта внутриорганизационных процессов и стратегий (см. в том же духе, но более дифференцированно в оценке [53]).

Манеру трактовать пионерские феминистские достижения в исследовнии организаций как вызывающие сожаление ошибки истории можно обозначить как стратегию, которую я в другом месте описала как отчуждение дискурса [24]. В 1970-1980-е гг. речь шла о том, чтобы на равных правах ввести гендерный аспект в исследование организаций и легитимировать ту точку зрения, что гендерно релевантное воздействие производится и в структурах, которые на первый взгляд гендерно нейтральны. Каким образом - пока что неясно, и выявить его было и до сих пор является декларированной целью таких исследований. То, что при преследовании этой цели в отдельных случаях делались слишком поспешные обобщения и таким образом подтверждалось предполагаемое, также бессмысленно отрицать, как и тогдашнее относительно гомогенное представление о гендере. С другой стороны, феминистское исследование именно здесь начало рефлексию собственного развития и постулировало как интеграцию гендера в более комплексную концепцию социального неравенства, так и внутренюю дифференциацию этой категории [54; 55].

Альвессон и Биллинг во многих случаях отходят от собственного требования всегда критически учитывать исторический и общественный контекст результатов иследований, если речь заходит об опровержении общего феминистского постулата с помощью эмпирических данных. Приведем пример исследований неравного обхождения с мужчинами и с женщинами при конкурсном отборе. Экспериментальные исследования 1970-1980-х гг. все время подтверждали тезис, что работы учениц и учеников или студенток и студентов оцениваются по-разному, а именно хуже для экзаменующихся женского пола, в зависимости от того, располагал ли экзаменатор информацией о том, написана работа мужчиной или женщиной. В 1980-е гг. для процессов отбора в организациях также было многократно доказано, что отбор производится релевантно полу и выгодно для мужчин. Обращаясь к результатам 1980 и 1981 гг., Альвессон и Биллинг считают, что эмпирические данные противоречивы, так как более свежее исследование, проведенное для Госдепартамента США, показало, что претенденты женского пола оценивались выше и получали значительно больше предложений должностей, чем претенденты-мужчины (со ссылкой на [56]). Это, по мнению Альвессон и Биллинг, действительно дает повод сомневаться в популярной идее стеклянного потолка [52, S. 139]. Однако здесь не следовало бы упускать из виду то, что между этими и упомянутыми выше данными лежит промежуток примерно в пятнадцать лет, за которые как-то изменилась и реальность. Кроме того, в Госдепартаменте США политика равных возможностей развивается и внедряется очень давно, так что эти данные не обязательно доказывают нерелевантность гендерного аспекта (отсутствие gender bias). Скорее они отражают действенность мер политики равноправия для преодоления дискриминации женщин, возможное подбадривающие действие этих мер, а также известный из других исследований и сфер общественной жизни факт, что женщины в формализованных процессах отбора часто выступают лучше мужчин. Это также представляет собой исторически обусловленный результат, который дает повод к новым вопросам. Например, считают ли в существующих условиях женщины, претендующие на высокие посты в правительстве, что они должны получить очень высокие результаты, что вызывает более высокий уровень самоотсева в женской совокупности, в то время как мужская совокупность подвержена ему в меньшей мере и поэтому больше соответствует нормальному распределению. Самое очевидное - это то, что всякие данные и всякие надежные тезисы ведут к новым вопросам и к новым неясностям, или, другими словами, - каждое знание, которое мы получаем, делает более явным объем нашего незнания7.

**5. Заключительное замечание**

Сегодня многие организации выказывают себя "восприимчивыми" к гендерной проблематике. Является ли это лишь защитной реакцией, растет ли внимание к внутренней гендерной политике или же она активно проводится с целью достижения гендерной симметрии,- это зависит от многих внешних и внутренних условий. Это состояние и, с другой стороны, процесс сегодня занимает, как мы увидели, значительное место в дискуссии об организации и гендере, и уравновешивает структурный или культурный детерминизм. Однако то, что некоторые авторы [40; 52; отчасти также 53] хотят сделать вывод, что феминистский дискурс переоценивал значение гендерного аспекта и потому должен быть признан устаревшим, представляется мне как искажением прошлого, так и фатальным обстоятельством для будущего из-за обесценивания достигнутого и преуменьшения серьезности вопроса. Как показывают данные, упомянутые и в этой статье, гендерная политика в организациях стала рефлексироваться и отчасти меняться. Однако эра конструирования в организациях ущербной для женщин гендерной дифференциации, как мне представляется, далека от завершения.

Примечания.

1. Эта статья связана с моим участием в коллоквиуме в Берлинском Университете Гумбольдта. Тогдашнее мое выступление уже было опубликовано в сокращенном варианте в другом издании [2]. Некоторые сформулированные тогда мысли легли в основу и этой публикации, в особенности идеи "асимметричной гендерной культуры" и "отчуждения дискурса". Все же данный текст был целиком написан заново в соответствии с определившимися актуальными направлениями дискуссии. Назад

2. Кстати, уже у Макса Вебера содержится мысль, что такая форма рационализации господства может принести подданным и вред ("ehernes Gehaeuse"). Назад

3. Например, Уте Герхардт рассмотрела, с помощью каких средств и с какими последствиями исключаются из буржуазного понимания равенства рабочий класс и женщины [3]. Назад

4. В другой публикации я рассматривала то, что истоки предполагаемой половой нейтральности современного типа организации значительно старше его самого и что десексуализация мужчин, например, в армии или в монастыре, при одновременной полной сексуализации женщин уже была культурной моделью, когда начал развиваться ранний капитализм с его новыми рынками труда [17, тж 1]. Назад

5. В ее же книге [10], в основанной на цитированной выше статье 4-й главе, она рассуждает более дифференцированно. Становится ясно, что для автора идет речь о доказательстве антропологически-культурных традиций придания значения в зависимости пола, которые проявляются как в различных формах искусства, например в драме или комедии, так и в организации. Для этого она использует среди прочего архетипические модели объяснения. Назад

6. Согласно Хохшильд, здесь имеют значение два результата. Во-первых, представители среднего управленческого звена, которые как непосредственные начальники должны разрешать сокращение рабочего времени по семейным причинам, не участвуют в этой политике и сами являются по большей части трудоголиками. Во-вторых, выясняется, что многим родителям не хотелось бы проводить больше времени дома, где их ожидают кричащие дети, горы грязной одежды и много других дел. На рабочем месте многие чувствуют себя в большей мере "дома". По наблюдениям Хохшильд, матери видят в работе сверхурочно возможность хоть как-то перераспределить работу по дому со своим также много работающим сверхурочно партнером. Назад

7. Можно привести и другие примеры уничижительной оценки феминистских положений. Кристиане Динель [57] также вступает на этот путь, мало заботясь в своем исследовании "Женщины на руководящих должностях в Европе" о феминологической литературе, но располагая при этом прочными предрассудками относительно ее содержания. Так, она утверждает, что в феминистских исследованиях делались самые общие утверждения, что женщины не обладают осознанными карьерными стратегиями и приписывают свой успех случаю. В ее собственном опросе 21 женщины-руководителя это соответствовало, по их собственным словам, лишь четверти опрошенных; Динель считает это опровержением "общего" утверждения [57, S. 92]. Та же методическая наивность, которая позволяет принимать высказывания опрошенных за чистую монету и не связывать их с определенным социокультурным контекстом, проявляет себя и в оценке высказываний женщин- руководителей о квотной политике. За одним исключением, связанным с работой одной женщины в администрации в США, все опрошенные Динель бурно отвергают предположение, что они сами чем-либо обязаны квотной политике, и большинство из них также высказываются против нее. Этому противоречат данные, согласно которым примерно половина женщин, занятых в административной сфере и в бизнесе, ответили, что их лично пройти по квотам нисколько не задело бы [57, S. 100]. Самый явный результат здесь тот, что отрицание квот выражается очень бурно, а согласие с ними - скорее сдержанно. Из этого можно было бы сделать ряд интересных выводов касательно легитимности и оппортунизма поддержки квотной политики в контексте конкретной организации, где работают женщины; однако этого не происходит. Вместо этого за результат принимается выраженный самими руководительницами тезис, что в основном они обязаны сами себе и собственная принадлежность к женщинам не слишком мешает им или ограничивает их. И автор приходит к выводу, что присущие самим организациям препятствия карьере не являются достаточным объяснением низкой относительной доли женщин на руководящих должностях. Назад

**Список литературы**

1. Luhmann N., Wortmann W. Automation in der oeffentlichen Verwaltung; Aufgaben und Wirkungsmoeglichkeiten von Raumordnung und Landesplanung. 2 Vortraege, gehalten auf einer Arbeitstagung fuer Fuehrungskraefte der Polizei. Hamburg 1966.

2. Mueller U. Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenfoerderung als Prozess - mit Beispielen aus Betrieben und der Universitaet, in: Rastetter, Daniela, Schwerpunktheft‚ Geschlechterdifferenzen und Personalmanagement, Zeitschrift fuer Personalforschung, 12, Jahrgang, Heft 2, 1998.

3. Buergerliches Recht und Patriarchat // Hg. Gerhard U. et al. Differenz und Gleichheit. Menschenrechte haben (k)ein Geschlecht, Frankfurt a. M. 1990, S. 188-204.

4. Ferguson K. The Feminist Case Against Bureaucracy, Philadelphia, 1984.

5. Pringle 1989

6. Pringle 1989

7. Pringle R. Secretaries Talk: Sexuality, Power and Work, London; New York, 1988.

8. Bologh R. W., Love or Greatness. Max Weber and Masculine Thinking - A Feminist Inquiry. London, 1990.

9. Alvesson M., Billing Y. Gender and Organization: Towards a Differentiated Understanding, in: Organization Studies, Vol. 13, No.12, 1992. S.73-102.

10. Gherardi S. Gender, Symbolism and Organizational Cultures. London: Thousand Oaks/New Delhi, 1995.

11. Riegraf B. Geschlecht und Mikropolitik. Das Beispiel betrieblicher Gleichstellung. Opladen, 1996.

12. Nach allen Regeln der Kunst. Macht und Geschlecht in Organisationen / Hg. Volmerg B. et al. Freiburg, 1995.

13. Kirsch-A. Edit, Emanzipatorische Strategien an den Hochschulen im Spannungsverhältnis von Organisationsstrukturen und Zielvorstellungen // VBWW Rundbrief № 12, 1996, S. 51-55.

14. Gildemeister R., Wetterer A. Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung / Hg. Knapp G., Wetterer A. Traditionen Brueche. Entwicklungen feministischer Theorie. Freiburg 1992. S. 201-254.

15. Mueller U. Frauen und Fuehrung. Fakten, Fabeln und Stereotypisierungen in der Frauenforschung // Wetterer A. (Hg.), Die Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt; New York, 1995. S. 101-117.

16. Hagemann-W. C. Die Konstrukteure des Geschlechts auf frischer Tat ertappen? Methodische Konseqzenzen einer theoretischen Einsicht // Feministische Studien № 2. 1993. S. 67-78.

17. Mueller U. Sexualitaet, Organisation, Kontrolle / Aulenbacher B., Goldmann M. (Hg.), Transformationen im Geschlechterverhaeltnis. Frankfurt; New York, 1993. S. 97-114.

18. Halford S., Savage M., Witz A. Gender, Careers and Organizations. Current Developments in Banking, Nursing and Local Government. Basingstoke; London, 1997.

19. Rudolph H., Gruening M. Frauenfoerderung: Kampf- oder Konsensstrategie? / Hg. Beckmann P., Engelbrech G. Arbeitsmarkt fuer Frauen 2000 - Ein Schritt vorwaerts oder ein Schritt zurueck? BeitrAB 179, Nuernberg, 1994. S. 773-795.

20. May T. Organisationskultur. Zur Rekonstruktion und Evaluation heterogener Ansaetze in der Organisationstheorie, 1997.

21. Ebers M. Der Aufstieg des Themas „Organisationskultur" in problem- und disziplingeschichtlicher Perspektive / Hg. Duelfer E. Organisations-Kultur. Stuttgart, 1988. S. 23-47.

22. Gherardi S. 1996

23. Evetts J. Gender and Career in Science and Engineering. London; Bristol, 1996.

24. Mueller U. Von der Gegen- und Interventionskultur: „Frauenforschung" als institutionalisierte Sozialwissenschaft / Hg. Metz-Goeckel S., Steck F. Frauenuniversitaeten. Initiativen und Reformprojekte im internatinalen Vergleich. Opladen, 1997. S. 157-177.

25. Kirsch-Auwaerter, Edit, Anerkennung durch Dissidenz. Anmerkungen zu einer Kultur der Marginalitaet, in: dies./Modelmlg, Ilse (Hg.), Kultur in Bewegung, Freiburg 1996. S.25-47

26. Lorber J. Beyond the Binaries: Repolarizing the Categories of Sex, Sexuality and Gender // Sociological Inquiry, Vol. 66, No. 2, 1966. S. 143-159.

27. Pemberton C. Organizational Culture and Equalities Work / Hg. Shaw J., Perrons D. Making Gender Work. Managing Equal Opportunities. Buckingham: Philadelphia, 1995.

28. Stamp G. The Appeal and the Claims of Non-Dominant Groups / Hg. Shaw J., Perrons D. Making Gender Work. Managing Equal Opportunities. Buckingham: Philadelphia, 1995.

29. Hochschild A. R. The Time Bind. When Work Becomes Home & Home Becomes Work. New York, 1997.

30. Lewis S. "Family Friendly" Employment Policies: A Route to Changing Organizational Culture or Playing About at the Margins? // Gender, Work and Organization. Vol. 4 No.1, S. 13-23, 1997.

31. Geissler B., Oechsle M. Lebensplanung junger Frauen. Weinheim, 1996.

32. Marks S. R. What Is a Pattern of Commitments? // Journal of Marriage and the Family, Vol.56, 1994. S. 112-115.

33. Becker-Schmidt R. et al. Arbeitsleben - Lebensarbeit: Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen. Bonn-Bad Godesberg, 1983.

34. Bailyn L. Breaking the Mold: Women, Men and Time in the New Corporate World. New York, 1993.

35. Acker J. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations in: Lorber/Farell (Hg. 1991. S.162-179

36. Reskin B. F. Roos P. A. Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroad into Male Occupations. Philadelphia, 1990.

37. Clarke L. The Role of the Law in Equal Opportunities / Hg. Shaw J., Perrons D. Making Gender Work. Managing Equal Opportunities. Buckingham: Philadelphia, 1995.

38. Lim L. L. More and better jobs for women. An action guide, ILO International Labour Organization, Geneva, 1996.

39. Macdonald M., Sprenger E., Dubel I. Gender and organizational change: bridging the gap between policy and practice, Royal Tropical Institute, Amsterdam, 1997.

40. Kotthoff H. Kommunikative Stile, Asymmetrie und „Doing Gender". Fallstudien zur Inszenierung von Expert(innen)tum in Gespraechen // Feministische Studien № 2. 1993. S. 79-95.

41. Douglas M. Wie Institutionen denken. Frankfurt/M., 1991.

42. Eckart C. Feministische Politik gegen institutionelles Vergessen // Feministische Studien № 1. 1995. S. 82-90.

43. Krell G. Quotierung ueberfluessig? / Mitbestimmung № 2. 1996. S. 48-54.

44. Krell G. (Hg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Maennern in Unternehmen und Verwaltungen, Wiesbaden, 1997.

45. Shaw, Perrons 1995

46. Harker L. Towards the Family-Friendly Employer / Hg. Shaw J., Perrons D. Making Gender Work. Managing Equal Opportunities. Buckingham: Philadelphia, 1995.

47. Liff, Cameron 197

48. Brumlop E., Hornung U. Betriebliche Frauenfoerderung - Aufbrechen von Arbeitsmarktbarrieren oder Verfestigung traditioneller Rollenmuster? / Erwerbsbeteiligung von Frauen - Anreize und Barrieren, Arbeitspapier 1993 - 2 aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Gelsenkirchen, 1993. S. 31-62.

49. BMA Schriftenreihe (Bundesministerium fuer Arbeit und Sozialordnung) (Hg.), Untersuchung von \*Marianne Weg\*, Ursula Müller u.a., Erwerbstaetigkeit und Mutterschaft. Bonn, 1986.

50. BMA Schriftenreihe (Bundesministerium fuer Arbeit und Sozialordnung (Hg.), Untersuchung von Ursula Mueller u.a., Einstellungsverhalten von Arbeitgebern und Beschaeftigungschancen von Frauen. Bonn, 1989.

51. Alvesson, Billing. 1997

52. Heintz B., Nadai E., Fischer, R., Ummel H. Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes, Frankfurt; New York, 1997.

53. Frerichs P. Klasse und Geschlecht 1. Arbeit.Macht.Anerkennung.Interessen. Opladen, 1997.

54. Mueller U. Feminismus in der empirischen Forschung: Eine methodologische Bestandsaufnahme / Hg. Diezinger A. u.a. Erfahrung mit Methode. Wege sozialwissenschaftlicher Frauenforschung. Freiburg, 1994. S. 31-68.

55. Powell G. N., Butterfield D. A. Investigating the „glass ceiling" phenomenon // Academy of Management + Journal Vol.37, № 1, 1994.

56. Dienel C. Frauen in Führungspositionen in Europa. Weinheim; Muenchen, 1996.