

УДК 314.96

Doi: 10.26456/vtpsyed/2022.1.127

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ НА ЖЕНСКУЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Д.Б. Штрикова

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
Самара

Представлены современные гендерные стереотипы, существующие в российском обществе и отражающих аспекты профессиональной деятельности женщины; установлен уровень согласия с влиянием стереотипов на женскую профессиональную деятельность в двух группах респондентов – женщины с опытом и без опыта профессиональной деятельности; определены ведущие стереотипы в профессиональной деятельности в обеих группах.

***Ключевые слова:** гендерные стереотипы, социально-психологические установки, женская профессиональная деятельность, профессиональные барьеры, женская профессиональная ментальность, гендерные роли.*

Женское профессиональное развитие традиционно имеет отличия от мужского профессионального развития. Эти отличия определяются прежде всего репродуктивной функцией женщины, различиями в семейных обязанностях, что приводит к гендерным особенностям в профессиональном поведении. Кроме этого, права и возможности в области трудовой деятельности, предоставленные женщинам, могут вступать в противоречие со сложившимися социальными стереотипами.

Рассматривая специфику женской профессиональной деятельности как трудовой деятельности, являющейся для нее источником дохода, авторы отмечают наличие гендерных стереотипов, влияющих на степень проявления ими карьерной активности [5, 7, 11].

П.Н. Шихирев выделил социально-психологический аспект стереотипов, связанный с образом социальной группы. Этот аспект чаще всего проявляется в национально-этническом, гендерном и профессиональном контексте [10].

Стереотипы – это обобщения о группах, которые применяются к отдельным членам группы просто потому, что они принадлежат к этой группе, а гендерные стереотипы являются обобщением атрибутов мужчин и женщин. Стереотипы приобретаются от соответствующей социальной группы, от родителей, социальных институтов, средств массовой информации, возникают из личного опыта. Они проявляются в отношении человека к некоторым социальным группам, отдельным

людям, процессам, деятельности, событиям и др. Эти стереотипы, будучи однажды сформированными, как правило, продолжают сохраняться даже в условиях поступления человеку противоречащей данному стереотипу информации [4]. Мнение ученых об устойчивости гендерных стереотипов говорит о том, что она носит относительный характер. С одной стороны, авторы утверждают, что «устойчивость гендерной иерархии дополнительно усиливается тем, что существовавшие ранее гендерные стереотипы переносятся ... в новые социальные практики, которые связаны с появлением новой профессии или отрасли» [21, с. 521]. С другой стороны, исследования американских ученых показали, что за период с 2007-го по 2018 г. стереотипы «наука для мужчин / искусство для женщин» и стереотипы «карьера для мужчин / семья для женщин» сместились в сторону нейтральности, ослабев на 13–19 %. Причем эти тенденции наблюдались почти во всех демографических группах и во всех географических регионах США и некоторых европейских странах, что указывает на глобальные сдвиги в коллективных явных и неявных стереотипах [15]. Автор придерживается точки зрения авторов, в соответствии с которой стереотипы подвергаются изменениям, но характер изменений весьма инертен [15, 18].

Данное исследование было проведено в рамках изучения женской профессиональной ментальности. Гендерные стереотипы являются элементом структуры женской профессиональной ментальности. Мы рассматриваем женскую профессиональную ментальность как совокупность социально-психологических установок, гендерных стереотипов и норм, формирующих отношение к профессиональной деятельности во взаимосвязи с другими сферами жизнедеятельности, требующими затрат сил, времени, распределения собственных ресурсов женщины [12].

В российском научном обороте термин «гендерные стереотипы» постепенно вытесняет термин «полоролевые стереотипы». В отечественных работах, посвященных гендерным стереотипам, в его определение вкладывается тот же смысл, что и в полоролевые стереотипы. В словаре гендерных терминов можно найти следующее определение: «гендерные стереотипы – это укоренившиеся, твёрдые представления людей в определённой культуре о том, каким должно быть поведение мужчины и женщины» [6, с. 62]. Российские ученые изучают установки, гендерные стереотипы и гендерные нормы в различных областях деятельности, в том числе профессиональной (Л.Н. Ожигова [10], О.А. Воронина [1], Е.А. Здравомыслова и А.А. Темкина [3], И.С. Клецина, Иоффе [5], О.И. Ключко [2]).

Глобализация привела к фактической интервенции западной культуры, в которой популярна идея отказа от определенности стереотипных мужских и женских ролей [9]. Профессор Стэнфордского

университета США Сесилия Л. Риджуэй, чьи работы являются одними из самых цитируемых по этому вопросу, пишет, что гендерные стереотипы представляют собой «широко распространенные культурные убеждения, определяющие отличительные характеристики мужчин и женщин и их ожидаемое поведение», которые «являются центральным компонентом институционализированной системы социальных практик для конституирования людей как двух абсолютно разных категорий, мужчин и женщин, и организацию социальных отношений неравенства на основе этого различия... По сути, это культурные правила или инструкции, определяющие социальную структуру различий и неравенства» [21, с. 520].

В американских и европейских исследованиях часто встречается упоминание о феномене «стеклянного потолка» в карьере женщины [19, 17, 20]. Стеклопанный потолок – это термин американского менеджмента для обозначения своеобразной формы невидимого барьера, который ограничивает карьерный рост женщин. Феномен стеклянного потолка базируется на гендерных стереотипах.

Гендерные стереотипы обладают как описательными, так и предписывающими свойствами. Эту особенность описывают как российские, так и зарубежные исследователи [3, 9, 14, 17, 18].

Таким образом, гендерные стереотипы – это достаточно устойчивая совокупность представлений о мужчинах и женщинах, складывающихся в сознании на основе как личного, так и общественного жизненного опыта. Стереотипы иницируются массовым сознанием, и если они были однажды сформированы, продолжают сохраняться даже в условиях поступления к человеку противоречащей данному стереотипу информации.

В современном обществе с точки зрения законодательно-правовых факторов у женщин есть все возможности стать успешным профессионалом. Тем не менее гендерные стереотипы, распространенные в российском социуме по отношению к женской профессиональной деятельности, оказывают влияние на формирование женской профессиональной ментальности [11, 12].

Задача исследования состояла в том, чтобы, во-первых, выявить современные стереотипы, которые отражают аспекты взаимосвязи женщины и профессиональной деятельности. Во-вторых, установить уровень согласия с влиянием соответствующего стереотипа на женскую профессиональную деятельность каждой из респонденток в каждой группе. В-третьих, определить, существуют ли статистически значимые различия у двух групп в уровне согласия с влиянием стереотипа.

В рамках исследования посредством анализа научной литературы автор выявил распространенные гендерные стереотипы, которые были разделены на три группы: 1) место профессиональной деятельности и

карьеры в жизни женщины; 2) семья и работа; 3) способности женщин к профессиональной деятельности.

Группа 1.

- «Истинная женщина не стремится к карьере».
- «Делая карьеру, женщина теряет женственность».
- «У бизнеса не женское лицо».
- «Ищите женщину в искусстве».

Группа 2.

- «Карьера – это удел одиноких женщин».
- «Семья и карьера несовместимы».
- «Карьера для женщины не главное, главное – семья».
- «Если женщина – большой начальник, значит, наверняка, у нее не сложилась семейная жизнь».

Группа 3.

- «Руководить предприятием – не женское дело».
- «Если женщина занимает высокий пост, значит, она жена, любовница или близкая родственница кого-то из высшего руководства».
- «Женщина не так умна».
- «Женщины слишком зависимы».
- «Став большим начальником, женщина обычно перестает быть женщиной (теряет женственность) и превращается в „мужика в юбке”».

В исследовании приняли участие группы женщин: 1) 56 студенток 3–4 курса Самарского государственного технического университета в возрасте 19–20 лет без опыта работы ($M = 19,4$; $SD = 1$); 2) 37 дам, имеющие опыт профессиональной деятельности, с высшим образованием, в возрасте от 24 до 35 лет ($M = 29$; $SD = 4,5$).

Процедура исследования заключалась в проведении письменного опроса, где по 10-бальной шкале респондентам надо было выразить уровень согласия с влиянием определенного стереотипа на женское профессиональное развитие.

Результаты в зависимости от согласия с их содержанием были сгруппированы в три поля:

1. Оценка 8 баллов и выше – высокий уровень согласия.
2. Оценка от 4 до 7,99 балла – средний уровень согласия.
3. Оценка от 0 до 3,99 балла – низкий уровень согласия.

В табл. 1 приведены средние значения в каждой группе по уровню влияния каждого барьера на женское профессиональное развитие.

Таблица 1

Результаты сравнительного анализа барьеров в профессиональной деятельности у женщин без опыта и с опытом работы

№	Стереотип	Средние значения,		U-критерий Манна-Уитни
		Респонденты без опыта работы	Респонденты с опытом работы	
1-я группа				
1	Истинная женщина не стремится к карьере	3,14	4,28	13
2	Делая карьеру, женщина теряет женственность	0,42	3	6,5*
3	У бизнеса не женское лицо	5	3	12
4	Ищите женщину в искусстве	3,28	4,14	15,5
2 группа				
1	Карьера - это удел одиноких женщин	0,14	4,42	4*
2	Семья и карьера несовместимы	0,71	5	2,5*
3	Карьера для женщины не главное, главное – семья.	6,42	8,42	12
4	Если женщина – большой начальник, значит, наверняка, у нее не сложилась семейная жизнь.	3,28	8,14	0*
3 группа				
1	Руководить предприятием – не женское дело.	3,32	8,42	0*
2	Если женщина занимает высокий пост, значит, она жена, любовница или близкая родственница кого-то из высшего руководства	1,28	6,57	3*
3	Женщина не так умна	0,14	0	21
4	Женщины слишком зависимы.	4,14	7,28	7,5**
5	Став большим начальником, женщина обычно перестает быть женщиной (теряет женственность) и превращается в «мужика в юбке».	0,42	1,57	8**

*различия статистически значимы ($p \leq 0,01$)

**различия статистически значимы ($p \leq 0,05$)

Проведем анализ уровня согласия с влиянием стереотипов на женскую профессиональную деятельность в группе студенток без опыта работы.

По группе «Место профессиональной деятельности в жизни женщины» низкие оценки получили стереотипы «Делая карьеру, женщина теряет женственность» и «Истинная женщина не стремится к

карьере» и «Ищите женщину в искусстве». По-нашему мнению, девушки строят свое представление о карьере, основываясь на тех образах, которые создают средства массовой информации, где современная женщина-руководитель чаще всего обладает женственностью и привлекательностью. К стереотипу «У бизнеса не женское лицо» респонденты выразили средний уровень согласия, так как в их представлении бизнес, в отличие от карьеры, предполагает большую нагрузку и ответственность.

По группе «Семья и работа» низкий уровень согласия студентки выразили по отношению к стереотипам «Карьера – это удел одиноких женщин» и «Семья и карьера несовместимы». В их представлении и примерах, которые они видят, эти два аспекта жизнедеятельности вполне совместимы друг с другом. У стереотипа «Если женщина – большой начальник, значит, наверняка, у нее не сложилась семейная жизнь» уровень согласия несколько выше, но находится в верхней зоне низкого уровня согласия. Средний уровень согласия девушки выразили к стереотипу «Карьера для женщины не главное, главное – семья» в силу отсутствия у большинства опыта семейной жизни.

Результаты исследования по группе «Способности женщин к профессиональной деятельности» показывают низкий уровень согласия со стереотипом «Женщина не так умна». Тем не менее результаты отличны от нуля. Респонденты не видят взаимосвязи между высокой должностью женщины-руководителя и ее родственными или любовными связями. Стереотип о том, что женщина-руководитель превращается в «мужика в юбке» также имеет низкий уровень согласия и коррелирует с результатами отношения к стереотипу «Делая карьеру, женщина теряет женственность». Девушки выразили достаточно низкую степень согласия с тем, что «руководить предприятием – не женское дело». Уровень согласия со стереотипом «Женщины слишком зависимы» едва выходит за границы низких значений, в связи с тем, что девушки в силу отсутствия опыта собственных семейных отношений не совсем понимают, как и от кого они могут зависеть и в чем это проявляется.

В целом, рассматривая результаты исследования по всем трем группам, надо отметить отсутствие высокого уровня согласия с каким-либо стереотипом. Из полученных значений самый высокий уровень согласия выявлен по отношению к стереотипу «Карьера для женщины не главное, главное – семья».

Проанализируем результаты исследований, полученных во второй группе. Низкий уровень согласия дамы высказали по отношению к стереотипам «Делая карьеру, женщина теряет женственность» и «У бизнеса не женское лицо». Средний уровень согласия – со стереотипом «Истинная женщина не стремится к карьере» и «Ищите женщину в искусстве». Отметим, что показатели находятся на нижней границе

средних значений.

По группе «Семья и работа» средняя степень согласия выражена по отношению к стереотипам «Карьера – это удел одиноких женщин» и «Семья и карьера несовместимы». Средний уровень влияния этих стереотипов связан с тем, что женщины уже столкнулись с необходимостью сочетания профессиональных и домашних обязанностей, тем не менее этот фактор не оказывает сильного влияния. Показан высокий уровень согласия со стереотипами «Карьера для женщины не главное, главное – семья» и «Если женщина – большой начальник, значит, наверняка, у нее не сложилась семейная жизнь».

По группе «Способности женщины к профессиональной деятельности» ни одна их участниц исследования не согласилась со стереотипом «Женщина не так умна». Низкую степень согласия участницы выразили по отношению к стереотипу «Став большим начальником, женщина обычно перестает быть женщиной (теряет женственность) и превращается в "мужика в юбке"». Средний уровень согласия дамы выразили по отношению к стереотипу «Если женщина занимает высокий пост, значит, она жена, любовница или близкая родственница кого-то из высшего руководства» и «Женщины слишком зависимы». Самый высокий уровень согласия в этой группе выражен по отношению к стереотипу «Руководить предприятием – не женское дело». Если рассматривать значения всех трех групп, то высокая степень согласия была выражена по отношению к стереотипам «Карьера для женщины не главное, главное – семья», «Если женщина – большой начальник, значит, наверняка, у нее не сложилась семейная жизнь» и «Руководить предприятием – не женское дело».

Опишем выявленные статистически значимые различия в двух группах респондентов.

По отношению к барьеру «Делая карьеру, женщина теряет женственность» у двух групп респондентов различия статистически значимы ($p \leq 0,01$), но результаты обеих находятся в поле низких значений. Стереотипы «Карьера – это удел одиноких женщин» и «Семья и карьера несовместимы» имеют статистически значимые различия ($p \leq 0,01$). Вероятно, представительницы второй группы на практике встречали примеры, когда перед женщиной вставал выбор между семьей и карьерой. По стереотипам, которые достаточно похожи по сути («Карьера – это удел одиноких женщин» и «Если женщина – большой начальник, значит, наверняка, у нее не сложилась семейная жизнь») в группах существуют статистически значимые различия ($p \leq 0,01$), но если первая группа выразила низкий уровень согласия с обоими стереотипами, то вторая группа – средний и высокий уровень согласия соответственно. Отсутствие значимых различий в оценке стереотипа «Карьера для женщины не главное, главное – семья» и достаточно

высокие уровни оценки этого стереотипа говорят том, что гендерные стереотипы о роли женщины достаточно сильны в рамках нашей культуры и передаются от поколения к поколению. В связи с тем, что женщины имеют собственную семью, они больше осознают собственные роли, которые в российском обществе традиционно связывают с ролями жены и матери.

Рассматривая статистически значимые различия в группе «Способности женщин к профессиональной деятельности», отметим высокие статистически значимые различия положения «Руководить предприятием – не женское дело» ($p \leq 0,01$), высокий уровень которого коррелируется со значениями по стереотипу «Если женщина – большой начальник, значит, наверняка, у нее не сложилась семейная жизнь». Надо отметить, что, по мнению респондентов этой группы, руководить предприятием и быть большим начальником – тождественные понятия. Что касается стереотипа «Став большим начальником, женщина обычно перестает быть женщиной (теряет женственность) и превращается в "мужика в юбке"», то, хотя разница между уровнями согласия в обеих группах статистически значима ($p \leq 0,05$), уровень согласия со стереотипом лежит в области низких значений и коррелирует с результатами по стереотипу «Делая карьеру, женщина теряет женственность». Интерес представляют статистически значимые различия в уровне согласия со стереотипом «Если женщина занимает высокий пост, значит, она жена, любовница или близкая родственница кого-то из высшего руководства», что может быть связано как с существующими установками, так и с более богатым жизненным опытом участниц опроса второй группы. Уровень согласия со стереотипом «Женщины слишком зависимы» имеет статистически значимые различия ($p \leq 0,05$). Женщины с опытом профессиональной деятельности связывают существование зависимости с семьей и детьми. Отметим, что степень согласия лежит в верхних границах средних значений. У студенток же отсутствует опыт собственной семейной жизни, а в родительской семье они не замечают проявления этого стереотипа.

Целью исследования было определение уровня влияния стереотипов, существующих по отношению к женской профессиональной деятельности у двух групп респондентов. Проанализировав полученные результаты, можно заключить, что у женщин с опытом работы степень согласия со стереотипами выше, чем у респондентов без опыта работы. Отсюда можно сделать вывод, что по мере профессионального развития растет уровень согласия с существующими в обществе стереотипами и женщины испытывают их влияние на себе и окружающих. Отметим, что гендерные стереотипы, могут привести к появлению социально-психологических барьеров, негативно влияющих на женскую профессиональную деятельность

(карьеру) [13].

Таким образом, если стереотипы имеют тенденцию к изменениям, то отслеживание этих изменений представляется нам интересной исследовательской задачей. В дальнейшем планируется проведение аналогичных исследований с периодичностью один раз в пять лет. В рамках исследования планируется осуществление поиска в научной литературе и медиапространстве новых гендерных стереотипов, формирующихся в российском обществе, и исследование оценки уровня согласия респондентов с их влиянием на женскую профессиональную деятельность.

Список литературы

1. Воронина О.А. Традиционные, философские, социологические и психологические теории пола // Теория и методология гендерных исследований: сб. ст. / Под ред. О.А. Ворониной. М.: МЦГИ-МВШСЭН – МФФ, 2001. 416 с. С. 29–50.
2. Гендерная ментальность российской молодежи: психологический портрет: монография / Под науч. ред. О.И. Ключко. СПб.: НИЦ АРТ, 2020. 230 с.
3. Здравомыслова Е.А., Тёмкина А.А. 12 лекций по гендерной социологии: учебное пособие. СПб.: Изд-во Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2015. 768 с.
4. Ильюшкин В.В. Социальный стереотип как концентрированное выражение социальной установки // Вестник науки и образования. 2015. № 1(3). С. 87–92.
5. Клецина И.С., Иоффе Е.В. Нормы женского поведения: традиционная и современная модели // Женщина в российском обществе. 2019. № 3. С. 72–90.
6. Коноплева Н.А. Гендерные стереотипы // Словарь гендерных терминов. М.: Информация – XXI век, 2002. С. 65.
7. Котоманова О.В. Особенности профессиональной карьеры женщины // Вестник БГУ. Образование. Личность. Общество. 2008. № 5. С. 215–220.
8. Ожигова Л.Н. Смысловые механизмы гендерной и профессиональной реализации личности в полиэтнической среде: монография. Краснодар: КГУ, 2009. 192 с.
9. Осовская И.Н. Российская психология и пути выхода из кризиса: общество, закон, наука // Проблемы современной науки и образования. 2014. № 3 (21). С. 67–73.
10. Шихирев П.Н. Исследование стереотипа в американской социальной психологии // Вопросы философии. 1971. № 5. С. 168–175.
11. Штрикова Д.Б. Женская профессиональная деятельность и женская профессиональная ментальность // Инициативы XXI века. 2015. № 3. С. 80–83.
12. Штрикова Д.Б., Бусыгина А.Л. Феномен женской профессиональной ментальности: монография. Самара: Самарский государственный социально-педагогический университет, Порто-принт, 2016. 148 с.
13. Busyгина A.L., Shtrikova D.B., Denisova O.P., Kravchenko O.D., Kuzmenko V.I. Barriers in professional development of women // Humanities & Social Sciences Reviews. India: GIAP Journals. 2019. Vol. 7. № 4. P. 1143–1147.
14. Burgess D.J., Borgida E. Who Women Are, Who Women Should Be: Descriptive

- and Prescriptive Gender Stereotyping in Sex Discrimination// Psychology Public Policy and Law. 1999. №5(3). P. 665–692.
15. Charlesworth, T.E.S, Banaji, M.R. (2021). Patterns of Implicit and Explicit Stereotypes III: Long-Term Change in Gender Stereotypes. *Social Psychological and Personality Science*,1.
 16. Eagly A.H, Karau S.J. Role congruity theory of prejudice toward female leaders // *Psychological review*. 2002. № 109(3). P. 573–598.
 17. Fernandez R.M., & Campero S. Gender sorting and the glass ceiling in high-tech firms // *ILR Review*. 2017. № 70(1). P. 73–104.
 18. Heilman M.E. Gender stereotypes and workplace bias// *Research in organizational Behavior*. 2012. № 1 (32). P. 113–135.
 19. Korpi W., Ferrarini T. & Englund S. Women's opportunities under different family policy constellations: Gender, class, and inequality tradeoffs in western countries re-examined // *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*. 2013. № 20(1). P. 1–40.
 20. Ridgeway C. L. Gender, status, and leadership // *Journal of Social issues*. 2001. № 57(4). P. 637–655.
 21. Ridgeway C.L., Correll Sh.J. Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gen-der Beliefs and Social Relations// *Gender Society*. 2004. № 18. P. 510–531.

Об авторе:

ШТРИКОВА Дарья Борисовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления и системного анализа теплоэнергетических и социотехнических комплексов ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет» (443100, Россия, Самара, ул. Молодогвардейская, 244); e-mail: shtrikovadb@yandex.ru

RESEARCH OF THE INFLUENCE OF GENDER STEREOTYPES ON WOMEN'S PROFESSIONAL ACTIVITIES

D.B. Shtrikova

Samara State Technical University, Samara, Russia

The paper presents modern gender stereotypes that exist in Russian society and reflect aspects of a woman's professional activity; the level of agreement with the influence of stereotypes on women's professional activities was established in two groups of respondents - women with and without professional experience; determined the leading stereotypes in professional activity in both groups.

Keywords: *gender stereotypes, female professional mentality, socio-psychological attitudes, female professional activity, professional barriers, gender roles.*