

# СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 159.9  
ББК 88.4

## ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ УСПЕШНОЙ РАБОТЫ (НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ)

Л. Г. Дмитриева

*Ключевые слова:* гендерные стереотипы успешной работы; семантический дифференциал; значения факторов; различия показателей успешной работы.

*Резюме:* статья посвящена проблеме гендерных стереотипов успешной работы в индивидуальном сознании работников фирм и предприятий. Проблема является весьма актуальной, поскольку игнорирование гендерного аспекта не всегда объективно отражается на результатах деятельности рекрутинговых служб и отделов кадров. Предположение о том, что существуют стереотипные представления, которые являются препятствиями в уровне притязаний в деловой сфере как мужчин, так и женщин, подтверждается эмпирическими данными.

**Постановка проблемы.** В настоящее время для промышленных предприятий и фирм актуальны вопросы повышения эффективности трудовой деятельности персонала. Чаще всего именно люди являются основным ресурсом организации, а потому вопрос о факторах влияния на успешность трудовой деятельности сотрудников является весьма важным. Один из таких факторов – внутренний образ успешной трудовой деятельности работников, который воздействует на реализацию ими должностных обязанностей. Мы предполагаем, что гендерные стереотипы, продиктованные обществом и культурой, накладывают отпечаток на отношение людей к работе.

Проблематика гендерных различий в России изучается с конца 60-х гг. (И. С. Кон, Б. Г. Ананьев, И. С. Клецина). В зарубежных исследованиях половой диморфизм исследуется в работах У. Липмана, Г. Олпорта, Ф. Л. Джес, С. Фарелл, А. Маслоу, Ш. Берна и других исследователей. Проблема гендерных стереотипов успешной профессиональной деятельности достаточно актуальна. В России уже более 80 лет *de jure* существует равенство женщин и мужчин во всех сферах жизнедеятельности, в том числе в сфере занятости и на рынке труда. Согласно последним исследованиям, *de facto* женщины имеют менее престижную и оплачиваемую работу, чем мужчины. Даже в рамках одной профессии эти различия очевидны. Данная проблема освещена в работах Т. В. Бендас, К. Замфира [1, 2].

**Исследовательская база.** Эмпирическое исследование проходило на Уфимском моторостроительном производственном объединении. В исследовании приняли участие инженерно-технические работники ОАО УМПО. В выборках представлены как мужчины, так и женщины (по 35 чел.), работающие по специальностям инженер-технолог и инженер-конструктор. По обеим выборкам средний возраст мужчин составил 32 года, женщин – 30 лет. Образовательный уровень участников исследования достаточно высок: с высшим образованием в группе мужчин – 61%, в группе женщин – 69%. По стажу работы данные варьируются от 2-х до 20-ти лет. Среднее значение стажа работающих мужчин 12 лет, женщин – 10.

**Исследовательская задача.** В процессе исследования мы попытались выяснить, существуют ли гендерные особенности стереотипов успешной трудовой деятельности и удовлетворенности трудом инженерно-технических работников промышленных предприятий.

**Инструментарий.** На диагностическом этапе была проведена методика «Семантический дифференциал», подготовленная на основе письменного опроса (в котором фиксировались высказывания о том, что такое успешная трудовая деятельность). Испытуемым предлагалось выделить не менее семи характеристик. С помощью контент-анализа были созданы «семантические гнезда», на основе которых и разработан семантический дифференциал. Полученные индивидуальные матрицы суммировались в общегрупповую, которая была подвергнута процедуре факторного анализа. В выборках мужчин и женщин также проведена диагностика интегральной удовлетворенности трудом. Полученные результаты подвергнуты количественному и качественному анализу, а также математической обработке данных.

**Обсуждение результатов исследования.** Контент-анализ по результатам письменного опроса продемонстрировал, что высказывания об успешной трудовой деятельности можно объединить в несколько групп – «семантических гнезд».

Например, характеристики: обучение чему-то новому, познание нового, развитие профессиональных навыков, профессиональное обучение, повышение квалификации, приобретение новых знаний в профессии, получение опыта для дальнейшего развития и т. д. – были нами объединены в *возможность повышения своей квалификации*.

Такие характеристики, как: отсутствие переключивания обязанностей на других, четкость в объемах работы, регламентированность трудовых отношений в должностных инструкциях, возможность выполнения объема работы, не мешающего личной жизни, и т. д. – мы обозначили как *четкий объем работ*.

Описания: работа по душе, работа по мне, интересная работа, нескучная работа, с подходящими для меня особенностями, с творческим характером труда и т. д. – были объединены в семантическое гнездо *интересная работа*.

Понятие *карьерный рост* объединяет описания: повышение в должности, карьера (перспективы карьерного роста), возможность расти по карьерной лестнице (возможность карьерного роста), перспектива руководства отделом, возможность подниматься вверх по карьерной лестнице и т. д.

Под названием *комфортные условия труда* были объединены описания: хорошие условия труда, наличие столовой, оборудованное и удобное ра-

бочее место, отдельный кабинет, четкое время окончания рабочего дня, вахтовый автобус, доставка до места работы и до дома, наличие служебного автомобиля, тренажерный зал, мероприятия для восстановления физического и морального состояний, бесплатные медикаменты и т. д.

Название *наличие социального пакета* подразумевает следующие описания: наличие всех социальных гарантий (отпуск, больничный лист, пенсионное обеспечение), наличие детских садов, лечебных и оздоровительных учреждений, путевок в санаторные, оздоровительные и курортные учреждения, оплата дорогостоящего лечения сотрудникам и членам их семей, хороший профком, бесплатные обеды, гарантия пенсионного обеспечения, медицинского обслуживания, ведомственная клиника, соблюдение оплаты больничных, предоставление отпуска и т. д.

Названием *работа по специальности* объединяются описания: работа по профессии, также были перечислены конкретные профессии, которыми респонденты владели на данный момент, например, работа бухгалтера, инженера и т. д.

Под названием *стабильность предприятия* подразумевались описания: крупное предприятие, достаточно долго существующая организация, не фирма-одиночка, не ЧП, стабильность, уверенность предприятия в завтрашнем дне и т. д.

Под названием *уважительное отношение со стороны руководства* были объединены описания: отсутствие хамства со стороны руководителя, понимающий начальник, уважающий тебя руководитель, уважение со стороны начальства и т. д.

Такие описания, как: удобное время работы, удобный график, хороший график, свободный график, объем работ, не осложняющий личную жизнь, нормированный рабочий день, график работы без ущерба для семьи и т. д. – составили семантическое гнездо *удобный график работы*.

Описания: современное оборудование, персональный компьютер, хорошее оснащение рабочего места, необходимая для работы техника, обеспечение всем необходимым и т. д. – были объединены в семантическое гнездо *хорошая организация труда*.

Дружный коллектив, сплоченность сотрудников, корпоративный дух сотрудников, хорошие отношения между коллегами, хороший коллектив, слаженный коллектив, доброжелательные отношения в коллективе и т. д. – описания, объединенные в семантическое гнездо *хорошие взаимоотношения в коллективе*.

В выборке женщин на первых местах по степени значимости характеристики успешной работы, в которых отражаются эмоциональные, личностные и социальные сферы жизнедеятельности. Такие характеристики трудовой деятельности, как высокая заработная плата и возможность карьерного роста, стоят на последних местах. Иными словами, для женщин наиболее важны эмоциональные аспекты деятельности и оценки со стороны руководства.

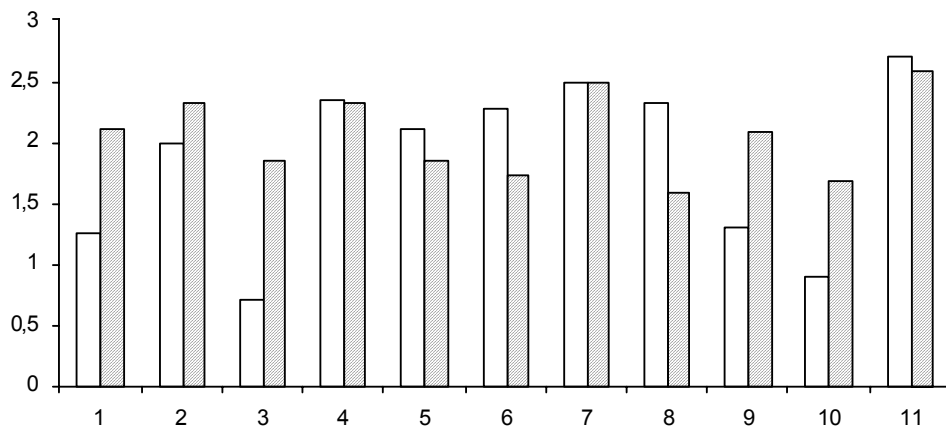
На первых местах в выборке мужчин следующие характеристики трудовой деятельности: зарплата, карьерный рост, четкое определение обязанностей и выполнение только своего объема работы. Весьма редки упоминания о личностных отношениях.

Однако есть позиции, которые достаточно часто встречаются в обеих выборках, пусть и на разных по значимости местах. Это такие описания успешной трудовой деятельности, как интересная работа, хорошие взаимоотношения в коллективе, удобный график работы, наличие социального пакета, достойная зарплата, комфортные условия труда, стабильность предприятия, карьерный рост, возможность повышать свою квалификацию, хорошая организация труда, работа по специальности.

На основании этих весьма часто встречающихся показателей и был разработан бланк методики «Семантический дифференциал».

Перед применением параметрических критериев (факторный анализ, *t*-критерий Стьюдента) полученные данные были проверены по закону нормального распределения (вероятность составила 95%).

В обеих выборках сила оценки факторов в целом совпадает. Все профили – в правой части бланка «Семантический дифференциал». Но выборки отличаются по качеству (модальности) факторов (см. рисунок).



Анализ средних значений показателей по методике «Семантический дифференциал»:

1 – интересная работа; 2 – зарплата; 3 – карьера; 4 – организация труда; 5 – социальный пакет; 6 – условия труда; 7 – стабильность предприятия; 8 – график работы; 9 – квалификация; 10 – специальность; 11 – коллектив;

■ – мужчины; □ – женщины

Наибольшее различие наблюдается по шкалам «карьера», «интересная работа», «условия труда», «график работы», «квалификация», «специальность». Таким образом, можно говорить о разнице значимости для женщин и мужчин некоторых факторов при описании успешной трудовой деятельности. При проведении анализа достоверности различий (*t*-критерий Стьюдента) по группе опрошенных мужчин и женщин были выявлены статистически значимые различия (табл. 1).

Таблица 1

Результаты анализа достоверности различий

Показатель успешной трудовой деятельности	Среднее значение по выборке женщин	Среднее значение по выборке мужчин	<i>t-value</i> ( <i>t-эмп.</i> )	Вероятность гипотезы. Уровень значимости. При $p \leq 0,05$ различия достоверны
Интересная работа	1,26	2,11	-3,87	0,00*
Зарплата	2,00	2,31	-1,45	0,15
Карьера	0,71	1,86	-4,60	0,00*
Организация труда	2,34	2,31	0,19	0,85
Соцпакет	2,11	1,86	1,17	0,25
Условия труда	2,29	1,74	2,55	0,01*
Стабильность предприятия	2,49	2,49	0,00	1,00
График работы	2,31	1,60	3,24	0,00*
Квалификация	1,31	2,09	-3,17	0,00*
Специальность	0,91	1,69	-2,93	0,00*
Коллектив	2,71	2,60	0,89	0,38

\* Различия достоверны.

Значимые различия выявились по следующим показателям:

- *Интерес к работе* оказался более важным для мужчин. Весьма вероятно, что данный показатель объясняется гендерными различиями. Женщина, имея широкий спектр ролей, может самореализоваться и в роли матери, домохозяйки, что дает возможность мужчине заниматься «делом по душе».

- *Карьерные устремления* также оказались более значимыми для мужчин. В соответствии с гендерными стереотипами стремление к восхождению по карьерной лестнице прежде всего характеризует личность мужчины.

- *Условия труда* являются более значимыми для женщин. На наш взгляд, это также соответствует гендерным стереотипам.

- *Удобный график работы* также оказался более значимым для женщин, что соответствует имеющимся гендерным стереотипам успешной работы.

*Возможность повышения квалификации и работа по специальности* оказались приоритетными для мужчин. Данный эмпирический факт также объясняется гендерными стереотипами. Актуализация в трудовой деятельности и стремление к доминированию в иерархии трудового коллектива являются для мужчин реальным шансом применить имеющиеся у них теоретические знания.

Используя ортогональное вращение факторов: варимакс, квартимакс, эквимакс, биквартимакс, мы выявили вариант с оптимальным факторным решением (варимаксимальный нормализованный). В мужской и женской выборках нами было выявлено несколько латентных переменных (табл. 2, 3).

Таблица 2

Вращение варимаксимальных нормализованных факторов  
(выборка мужчин)

Описания	Факторы			
	1	2	3	4
Интерес. раб.	0,274798	0,184766	0,767384	0,075144
Зарплата	0,126172	0,334853	-0,814553	0,068804
Карьера	0,844542	0,075226	0,058548	-0,071243
Орган. труда	-0,215655	0,227846	-0,320900	0,641591
Соцпакет	-0,159582	0,755277	-0,128863	0,114118
Услов. труда	0,115748	0,624479	-0,021455	0,244611
Стаб. предпр.	-0,580173	0,439308	0,291103	0,131287
График раб.	0,083180	0,805630	0,012291	-0,162146
Квалиф.	0,800545	0,048320	0,191933	0,097809
Специа.	0,378762	0,382202	0,064454	-0,454111
Коллектив	0,223507	0,075782	0,306052	0,737481
<i>Expl. Var</i>	2,067864	2,160441	1,595397	1,303143
<i>Prp. Totl</i>	0,187988	0,196404	0,145036	0,118468

**Фактор 1** (профессиональный рост) выявил значения отсутствие карьерного роста / карьерный рост, отсутствие возможности повышения квалификации / возможность повысить квалификацию и оказался для мужчин наиболее важным.

**Фактор 2** (социальные гарантии условий и временных рамок труда) выявил значения наличие / отсутствие социального пакета, удобный / неудобный график работы. Для мужчин данный фактор оказался вторым по значимости показателем успешной трудовой деятельности. Значимость этого фактора для мужчин подтверждается результатами письменного опроса, в котором встречались высказывания «объем работ, не усугубляющий личную жизнь», «нормированный рабочий день», «график работы без ущерба для семьи».

**Фактор 3** (интерес к работе) выявил значения интересная / неинтересная работа, а также отрицательное значение высокая / низкая зарплата. Это третий по значимости показатель успешной трудовой деятельности для мужчин. Отрицательно коррелируя с показателем заработной платы, он выявил, что для мужчин интересная работа может быть более значимой, чем высокооплачиваемая. Отсутствие же интереса к работе, даже вкпе с высоким заработком, не является привлекательным.

Таблица 3

Вращение варимаксимальных нормализованных факторов  
(выборка женщин)

Описания	Факторы			
	1	2	3	4
Интерес. работа	0,742066	-0,338607	0,339549	0,067345
Зарплата	0,145599	0,558982	-0,127911	-0,535364
Карьера	0,863869	0,029614	-0,245112	-0,077299
Организ. труда	-0,055075	0,008542	0,052589	-0,926039
Соцпакет	-0,322998	0,653208	0,092584	-0,305235
Услов. труда	-0,203425	0,192239	0,719874	0,226345

Окончание табл. 3

1	2	3	4	5
Стаб. предприят.	0,004877	0,884743	0,157600	0,106665
График работы	-0,428901	0,320732	-0,152455	0,133784
Квалиф.	0,897001	-0,170160	0,114258	0,039312
Специал.	0,814746	0,147680	-0,094115	0,042637
Коллектив	-0,206829	0,027296	-0,780987	0,233958
<i>Expl. Var</i>	3,162054	1,828852	1,401224	1,386449
<i>Prp. Totl</i>	0,287459	0,166259	0,127384	0,126041

**Фактор 1:** нагрузка наблюдается по четырем позициям. Выявлены значения *наличие / отсутствие карьерного роста, наличие / отсутствие возможности повысить квалификацию, «работа по специальности / не по специальности, интересная / неинтересная работа*. Полученный фактор мы назвали *притязания в трудовой деятельности* и определили его как наиболее значимый для женщин показатель успешной трудовой деятельности. Для женщин по привлекательности карьерный рост, повышение квалификации, работа по специальности, интересный характер работы являются почти одинаковыми по привлекательности.

**Фактор 2** выявил значения *плохие / хорошие условия труда, плохие / хорошие взаимоотношения в коллективе*. Данный фактор мы назвали *моральный и физический комфорт в процессе труда*. Исследование показало, что женщины в силу своих гендерных особенностей обращают больше внимания на процесс деятельности, нежели на достижение результата.

Итак, для мужчин наиболее значимыми факторами успешной трудовой деятельности являются:

- *профессиональный рост;*
- *социальные гарантии условий и временных рамок труд;*
- *интерес к работе.*

В выборке женщин наиболее значимыми факторами успешной трудовой деятельности являются:

- *притязания в трудовой деятельности;*
- *моральный и физический комфорт труда.*

Оценку различий в интегральной удовлетворенности трудом мы провели с помощью *t*-критерия Стьюдента (Опросник Фетискина). Существенные различия выявлены в удовлетворенности достижениями в работе. Этот факт в нашей выборке можно объяснить, кроме гендерных стереотипов, и спецификой предприятия. На высокий процент удовлетворенности трудом могли повлиять большая востребованность мужчин и качественные характеристики выполняемой работы: рациональный тип мышления, логика, технический интеллект и умение в рабочее время абстрагироваться от личных симпатий и антипатий (что женщинам удается не всегда). По шкале «общая удовлетворенность трудом» мы также получили значимые различия, причем она оказалась выше в выборке мужчин.

Состоятельность мужчины, как правило, определяется тем, чего он добился в жизни. Для женщин же не менее значимыми являются комфортность условий работы и семейные отношения. Возможно, на эти результаты повлияло то, что в соответствии с гендерными стереотипами женщины не считаются пригодными для роли лидера или для руководящей работы. Мы знаем, что некоторые профессионально важные качества управленцев «сцеплены с полом». К тому же, психологами

замечено, что погруженность женщин в карьеру обедняет их эмоциональную жизнь и сопровождается ощущением психологического дискомфорта. Кроме того, дискомфортом является и отсутствие перспективы в личной жизни: женщина сталкивается с молчаливым неодобрением общественного мнения.

Вышеизложенные теоретические аспекты проблемы и эмпирические результаты свидетельствуют о том, что работодателям следует более дифференцированно подходить к сотрудникам компаний и учитывать не только их гендерные характеристики, но и профессиональные преимущества претендентов на те или должности. Важно иметь в виду, что женщинам труднее подниматься по карьерной лестнице из-за так называемого стеклянного потолка. При наличии высокой квалификации они часто оказываются под ним и могут только наблюдать, как мужчины продвигаются по служебной лестнице.

Изучение данной проблемы подтвердило нашу гипотезу, что гендерные стереотипы восприятия успешной работы значимо различаются. Общая тенденция этих различий далеко не в пользу женщин. Гендерные роли (в семье, профессии, в обществе), складывающиеся в течение долгого периода, накладывают отпечаток на многие аспекты трудовой деятельности женщин и мужчин. В условиях динамичных рыночных преобразований значительно расширяется спектр профессий, меняются традиционные представления о ролевом поведении в семейных отношениях. Переломные годы в экономике нашей страны подвигли многих женщин на активную предпринимательскую деятельность. Давно замечено, что образовательный статус женщин также является более высоким, чем у мужчин. Все это требует пересмотра устоявшегося мнения, что мужчины являются более успешными в профессии, чем женщины. Женщине все еще приходится доказывать свою состоятельность на профессиональном поприще. В карьерных устремлениях и в трудовой деятельности она, к сожалению, продолжает оставаться преимущественно на вторых ролях. Наше исследование с помощью эмпирических выводов еще раз продемонстрировало остроту проблемы.

### Литература

1. Бендас Т. В. Гендерные исследования лидерства // Вопросы психологии. – 2000. – № 1. – С. 87–95.
2. Замфир К. Удовлетворенность трудом: Мнение социолога. – М., 1983.
3. Ильин Е. П. Дифференциальная психология мужчин и женщин. – СПб., 2003.
4. Клецина И. С. Самореализация и гендерные стереотипы // Психологические проблемы саморегуляции личности. Вып. 2. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1998. – С. 188–202.
5. Климов Е. А. Психология профессионала. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.
6. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М.: Знание, 1996.
7. Практикум по гендерной психологии / Под ред. И. С. Клециной. – СПб.: Питер, 2003.
8. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Изд. центр «Академия», 2003.
9. Семендяева О. Ю. Эффект стереотипизации // Социологические исследования. 1985. – № 1.