


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
Кафедра общей и социальной психологии

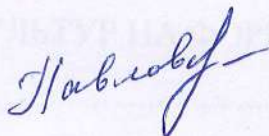
РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК
Заведующий кафедрой
д-р. психол. наук, доцент
 И.В. Васильева
30 января 2023 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация
**СВЯЗЬ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ И УРОВНЯ СТРЕССА У
РАБОТНИКОВ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ СФЕРЫ**

37.04.01 Психология

Магистерская программа «Психология: личностное и организационное
консультирование»

Выполнил работу
студент 2 курса
заочной формы обучения



Павлова Анастасия
Владимировна

Руководитель
канд. психол. наук



Старцева Вера
Александровна

Рецензент
канд. пед. наук, доцент,
заведующий кафедрой педагогики и
психологи
ГАОУ Тюменской области ДПО
«ТОГИРРО»



Шаркунова Юлия
Владимировна

Тюмень
2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ЯВЛЕНИЙ ГЕНДЕРА И ГЕНДРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ.....	10
1.1. ПОСТАНОВКА НАЧАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	10
1.1.1. ОБЩЕСТВЕННАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	13
1.1.2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ИССЛЕДОВАНИЙ ПО ПРОБЛЕМАМ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ.....	16
1.1.3. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	19
1.1.4. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ ДЛЯ ЖЕНЩИН ИНЖЕНЕРНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ.....	23
1.2. РАССМОТРЕНИЕ ИССЛЕДУЕМОЙ ОБЛАСТИ В ЛИТЕРАТУРЕ.....	26
1.2.1. ИЗУЧЕНИЕ ТИПИЧНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ПОЛЕ.....	26
1.2.2. ФОРМИРОВАНИЕ ГЕНДЕРНОГО СТЕРЕОТИПА В ДЕТСТВЕ. ВЛИЯНИЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ.....	27
1.2.3. ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИИ КУЛЬТУР НА ФОРМИРОВАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ.....	30
1.2.4. ГЕНДЕР И ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА.....	34
1.3. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ПЛАТФОРМА ИССЛЕДОВАНИЯ.....	38
1.3.1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В ИЗУЧЕНИИ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ.....	38
1.3.2. ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ В ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ СРЕДЕ	39
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1.....	43
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ И АНАЛИЗ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ РАБОТНИКОВ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ СФЕРЫ И ИХ СВЯЗЬ С УРОВНЕМ СТРЕССА У СОТРУДНИКОВ.....	45
2.1. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	45
2.2. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ АНАЛИЗ.....	48

2.2.1. СОДЕРЖАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ В ИНЖЕНЕРНОЙ СРЕДЕ.....	48
2.2.2. ВЫЯВЛЕНИЕ ГЕНДЕРНЫХ СТИЛЕЙ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН В ИНЖЕНЕРНОЙ СРЕДЕ	52
2.2.3. УРОВЕНЬ СТРЕССА В ИНЖЕНЕРНОЙ СРЕДЕ	54
2.2.4. ХАРАКТЕР ВЗАИМОСВЯЗИ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ И УРОВНЯ СТРЕССА В ИНЖЕНЕРНОЙ СРЕДЕ	55
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2	56
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	59
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	62
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	70
СВОДНЫЙ ПРОТОКОЛ ГРУППЫ МУЖЧИН – ИНЖЕНЕРОВ.....	70
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	71
СВОДНЫЙ ПРОТОКОЛ ГРУППЫ ЖЕНЩИН – ИНЖЕНЕРОВ	71
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	72
РЕЗУЛЬТАТЫ СТАТИСТИЧЕСКОГО СРАВНЕНИЯ ПО КРИТЕРИЮ МАННА УИТНИ	72
КОРРЕЛЯЦИИ ПО ВСЕЙ ВЫБОРКЕ ИНЖЕНЕРОВ	74

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня актуален вопрос формирования и структурирования профессионально-трудовых отношений. Гендерная перспектива в изучении этого социального явления в настоящее время активно применяется на практике. Знание механизма построения отношений внутри компании является одной из наиболее эффективных мотиваций для максимальной производительности работающего персонала, что в конечном итоге влияет на финансовый успех организации.

Исследование гендерных стереотипов в профессиональной деятельности - актуальная тема для современной России [Созинова], поскольку она включает дополнительные ресурсы для экономического развития страны. Современная рыночная экономика должна опираться на исследования по гендерным вопросам, чтобы понять, как различия на уровне гендера влияют на работу компаний [Егорова]. Интерес в данном случае представляет вопрос: «почему в нашей стране инженерно-технические профессии в основном представлены мужчинами?».

Монополизация инженерного дела мужчинами идет с давних времен. Образовался своеобразный «джентльменский клуб инженеров», который существует и в современном обществе, отметили социальные психологи Высшей школы экономики в интервью [Абрамов].

В нашей стране, согласно исследованиям Росстата, соотношение среди выпускников физико-математических факультетов составляет 1 к 4 не в пользу девушек [Российский статистический ежегодник].

Какова роль гендерной стереотипизации в технической деловой среде? Пути и этапы их формирования? Есть ли физиологическая между маскулинностью и предрасположенностью к точным наукам? Есть ли понятие «мужское» и «женское» мышление? Существуют ли стереотипные взгляды на должное поведение мужчины и женщины - инженера? Почему при условно равных социальных правах женщин-руководителей в инженерной среде на порядок

меньше, чем мужчин? Как культура и ее исторические показатели, повлияли на формирование гендерных стереотипов? И наконец, как это влияет на психоэмоциональное состояние в смешанных коллективах?

Полоразделяющие стереотипы вводят женщин в психологический стресс, что в конфликтологии приводит к обороняющей и отступательной позиции [Воронина].

В данной работе рассматриваются психологические аспекты взаимодействия по гендерному типу в инженерной среде, в среде, социально предопределенной как мужской.

Многими исследователями подчеркивается актуальность темы изучения гендерных стереотипов, хотя большинство стран признают гендерное равенство на государственном уровне, реальность противоположна: гендерное неравенство является следствием проявления гендерных стереотипов [Нестерова, Баранов].

Существуют устоявшиеся, закоренелые гендерные стереотипы о не состоятельности женщин в инженерных специальностях, что связывают с физиологическими и психологическими потребностями женской психики [Карапетян].

В современном социуме считается, что наибольший профессиональный успех и карьерный рост женщины могут добиться в таких отраслях промышленности как: торговля, сфера общественного питания, здравоохранении, культура, образовании. Работа в данных отраслях соответствует традиционным занятиям женщин на протяжении столетий - накормить, одеть, воспитать [Штрикова]. Практически во всех рассмотренных отраслях работу женщин можно охарактеризовать как «служение людям», «предоставление помощи», «воспитание» [Штрикова].

Гендерная эгалитарность именно в инженерной, условно мужской среде ставится под вопросом. Актуальность темы выражается в разрушении мифов в понимании «мужская» и «женская» специальность.

В конце 20-го, 21-го века, число девушек, стремящихся получить выше инженерно-техническое образование, неуклонно растет. Так, в учебных заведениях производства, строительства и связи, доля женщин составляет 46% [Российский статистический ежегодник]. Можно сказать что, несмотря на популяризацию экономических и гуманитарных наук, количество поступающих девушек на инженерные специальности высокое.

Вместе с тем, до сих пор в нашей стране существуют гендерные стереотипы, в соответствии с которым считается, что инженерия - не женское дело. Исследование интернет - ресурсов (форумов), показывает, что, большинство участников - мужчин считают, что «женщина генетически не способна мыслить как создатель и как инженер» [Женщина-инженер; Середа].

Так же, по мнению участников интернет - форумов, так и центров занятости, гендерная дискриминация при устройстве на работу выпускниц инженерно - технических вузов [Я-личность; Томск Центр занятости].

Снижение численности сотрудников женского пола, говорит так же об психологически дискомфортной атмосфере в трудовом коллективе [Карапетыан].

Всероссийский ежегодный конкурс «Инженер года» дает яркое представление о колоссальной разнице в соотношении между победителями мужчинами и женщинами. Таким образом, 184 человека, из которых только 26 женщин, стали обладателями дипломов и памятных медалей «победитель конкурса» и внесены в реестр профессиональных инженеров России [Победители и участники].

Вместе с тем, нет полноценной государственной программы по поддержке женщин, молодых - специалистов, уходящих в декретные отпуска, чем провоцируется профессиональной деградацией, как следствие не способностью к возвращению в профессию.

Определенные гендерные стереотипы предписывают нам принимать определенные действия, для достижения нашей цели. Зачастую, это вызывает чувство беспомощности и невозможности личностного развития. Изучение данного вопроса показывает, что люди, которые следуют гендерным

стереотипам в работе и повседневной жизни, часто испытывают депрессию и беспокойство, негативные переживания [Абрамов].

Гендерная стереопизация работников инженерно-технической среды ведет к дискриминации по половому признаку, к эмоциональному выгоранию, внутренней неуверенности в своих силах и возможностях, низкий уровень эмоционального благополучия, как следствие ухудшение качества жизни [Силуянова, Дудорова].

Напряжение, попытка избежать неудачи, неуверенность способствует тому, что человек начинает неосознанно предписывать себе негативные черты той гендерной группы, в которой он находится. Естественно, что в последующих действиях, человек начинает терять контроль, как следствие терпит неудачу [Ярушкин, Сатонина].

Гендерные стереотипы - это способ социализации, самоидентификации людей, часто, именно стереотип выступает в роли некоего ориентира в жизни. Стереотипы также являются препятствием для самовыражения как женщин (в большинстве случаев), так и мужчин. Социальные предрассудки, которые зависят от того, как правильно вести себя, мужественно или женственно, блокируют способность людей выражать себя, тем самым создавая внутренний дисбаланс, который мешает людям быть счастливыми и вызывает недовольство своей работой, семьей и, в конечном итоге, жизнью [Нестерова, Баранов].

Объектом исследования в данной работе являются гендерные стереотипы.

Предметом исследования – гендерные стереотипы в инженерно-технической сфере.

Цель исследования – выявить и описать гендерные стереотипы лиц, работающих на промышленном предприятии в области машиностроения и их связь с уровнем стресса в смешанных коллективах.

Задачи:

1. Раскрыть суть научного понятия «гендер», его содержание, особенности и современные направления гендерной психологии.
2. Определить особенности и структуру гендерных стереотипов среди работников инженерной среды.
3. Выявить в эмпирическом исследовании гендерных стереотипы, участвующие в создании образа женщины – инженера.
4. Провести анализ связи гендерных стереотипов и уровня стресса у работников инженерной среды

Теоретическую платформу выпускной квалификационной работы составляют труды экспертов в области психологии, социологии, педагогики и философии. В основу легли исследования И.С. Кона, Ш. Берна, И.С. Клецина, Т.В. Бендаса.

Так рассматриваются такие понятия как маскулинная культура, феминная культура, женская профессиональная деятельность, женская профессиональная ментальность.

Методологическую базу исследования составляют отечественные и зарубежные исследования, проведенные, в сфере:

- проблематики психологии гендера: О.А. Воронина, Э. Гидденс, С. Бэм;
- психологии управления: И.В. Дубровина, А.Л. Журавлев, Е.П. Ильин;
- гендерной психологии лидерства: И.В. Васильев, И.С. Кон, И.С. Клецина;
- исследований в области ценностей: Э. Аронсон, Д.Н. Баринов, П. Бурдые, и др.

Гипотезами исследования являются:

- 1) Существуют различия в представлениях мужчин и женщин-инженеров о гендерных стереотипах;
- 2) В инженерной среде присутствуют стереотипы, что успешный инженер - мужчина или маскулинная женщина. Следствием этого является маскулинное поведение женщин инженеров.

3) Гендерный стереотип в профессиональной деятельности может сопутствовать повышенному стрессу.

Теоретико-методологические основы исследования представлены методологическими подходами, а так же принципиальными основами теорий организационной психологии.

При этом полоразделяющие стереотипы вводят женщин в психологический стресс, что в конфликтологии приводит к обороняющей и отступательной позиции.

Практическая значимость исследования состоит в том, что использование результатов исследование расширяет возможности более гибкого подхода к формированию психологического портрета женщины-инженера, что будет способствовать к разработке системы мероприятий к подготовке кадров.

Результаты исследования могут быть использованы в программах для подготовки студентов соответствующих специальностей, разработке спецкурсов по психологии стресса в смешанных коллективах, а так же разработки и внедрения в практику целевых тематических программ по формированию и отбору кадров.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ЯВЛЕНИЙ ГЕНДЕРА И ГЕНДРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ

1.1. ПОСТАНОВКА НАЧАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ ИССЛЕДОВАНИЯ

Общая квалификация и требования для инженеров отражены в должностной инструкции. Должностная инструкция инженера - это документ, в котором описываются функции сотрудника, полный список его обязанностей, пределы ответственности, права и набор соответствующей информации в зависимости от опыта работы.

Согласно общего положения должностной инструкции инженера – конструктора выделяется четыре основные категории: инженер, инженер III категории, инженер II, инженер I категории. Классификация идет от стажа работы и навыков. Присвоение категории устанавливается руководящим составом и должна дифференцироваться ежегодно. Уровень заработной платы соответствует занимаемой должности.

Должностная инструкция не является жестко структурированным документом, регулируемый федеральным или региональным законодательством. Документ является «внутренним» решением на предприятии. Принимать решение о принятии на работу, присвоение квалификации руководящий состав будет исходя из своих внутри – личностных соображений, среди которых возможно отыщутся такие распространенные клише как «женщина плохо разбирается в технике», «нечего делать женщине на производстве», «карьера - это прерогатива мужчин», «мужчина умнее женщин» приписываются мужчинам.

Определенно существуют стереотипы, которые влияют на разделения труда между мужчинами и женщинами.

Если рассматривать современное европейское общество, то считается, что классический выбор профессии или рода деятельности напрямую зависит от интеллекта и физического состояния здоровья человека [Герчикова]. Наиболее

застереопизированными профессиями считаются творческие. Мы многие слышали фразу, что талант - есть природная данность. Так же, важно подчеркнуть наиболее распространенный стереотип о чисто «мужских» и чисто «женских» профессиях [Козина].

Так, всемирно признанное учреждение Организации Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры ЮНЕСКО составило список наиболее стереопизированных профессий стереотипных профессий. «Мужскими» признаны: области машиностроения, строительства, механика, военное дело, архитектура и инженерия [первый Всемирный доклад ЮНЕСКО об инженерии]. В список «женских» были внесены: учителя, воспитателя, репетиторы, библиотекари, секретари, работники области легкой промышленности, общественной деятельности. Если рассматривать сферы науки, то большинство респондентов высказались, что точные и естественные науки прерогатива мужчин, женщинам больше даны гуманитарные науки. [Первый Всемирный доклад ЮНЕСКО по инженерным наукам].

Анализ наиболее популярного форума [Я - личность] показал, что женщины, выбравшим свою профессию инженерия, часто слышат, что «они занимаются не своим делом, что предназначение женщины - рожать детей». Так же участницы поделились опытом устройства на работу, когда «в лицо говорят, вы нам не подходите, потому что женщина, потому что скоро уйдете в декрет, у вас маленькие дети...»

Ярким отражением поддержки гендерных стереотипов является российская система образования. Сама научная литература, подвержена феномену стереопизации. Подчеркивается, что женщины, в качестве авторов и соавторов в образовательной литературе практически отсутствуют [Котлова, Рябова].

Наглядным примером гендерных стереотипов являются интернет - ресурсы. Так, например, на сайте «Инженеры России» [Инженеры России], содержится библиографический материал о 243 инженерах. Удивительно, но только 4 из них женщины: Н.А. Дыховичная (добилась высоких результатов в

проектировании объектов авиационной промышленности); С.С. Тубольцева (кандидат технических наук, высокий специалист в области машиностроения); В.Е. Юрасова (доктор физико - математических наук, радиофизик); В.В. Черная (ученый химик, доктор наук, профессор, инженер).

Безусловно, некоторые мужчины, берут на себя функцию заботы о доме и детях. Но большинство сходятся во мнении, что это все - таки функция женщины. Для достижения профессионального успеха, без нанесения ущерба для семьи можно, но это требует дополнительных физических и эмоциональных ресурсов. «Условия для всех нас одинаковы: женщины теперь могут достичь того же, что и мужчины. Но очевидно, что женщины, которые реализуются в бизнесе, политике, науке, технике - от них требуется больше усилий и времени. Они должны меньше спать, лучше распределять свое время и уметь связывать несвязанные вещи. Конечно, таких людей меньше», - сказала Наталья Галкина, генеральный директор московской группы компаний Neurotrend, нейрофизиолог и мать троих детей [Галкина].

Объективно, женщины в профессиональной среде, необходимо больше затрачивать ресурсов, если необходимо находится на одном социальном и экономическом уровне. Считается, что у мужчин ярче выжарены лидерские качества, решительность, умение рисковать в сложных ситуациях, полагаться на ум, а не на эмоции, продвижение по службе и руководящие должности чаще достаются им. Опять же, наличие и степень развития этих признаков зависят не от пола, а от врожденных психических особенностей [Екимова, Филлипова].

Поэтому на вопрос в интернет - источниках «лучшие изобретения женщин в истории» информации о российских инженерах практически нет [Знаменитые изобретатели].

Современные исследования говорят, что проблема разделения труда носит две координатные плоскости. Первая по горизонтали: деление профессии на мужскую и женскую и по «вертикале», где выстраиваются иерархические связи: руководящие должности принадлежат мужчинам, в то время как всю тяжесть исполнительной функции на себя берут женщины.

Психологи отмечают, что гендерная стереопизация общества негативно влияет на человека и выделяют несколько видов таких отрицательных эффектов: [Алешина, Волович].

- Из-за гендерных стереотипов акцентируется существенное различие в образе мужчины и женщины. Отличия, естественно существуют, но не в таком ярком кардинально разнообразном виде.

- Поведение, его психо - эмоциональное состояние оценивается, а самое главное интерпретируется в четкой созависимости от пола.

- Обществом игнорируются или вовсе отвергаются качества человека, не соответствующие гендерным стереотипам.

Фокус внимания данной работы направлен на изучение гендерных стереотипов на рынке труда инженерных специальностей, причина разделения труда в данной сфере занятости по признаку пола и его последствия для женщины и мужчины.

Именно такие устоявшиеся и широко распространенные представления об особенностях поведения, внешности, самоопределении и гендерных стремлениях в научной литературе называются «гендерным стереотипом».

Объектом исследования в данной работе являются гендерные стереотипы в инженерно-технической среде.

1.1.1. ОБЩЕСТВЕННАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Современные повседневные реалии показывают, насколько гендер является значимым.

Стереотип в психологии означает упрощенное, стилизованное, часто искаженное или даже ложное представление, характерное для сферы повседневного сознания о социальном объекте [Косикова].

Очевидно, что ориентация в смысловом поле, целеполагание, нормы и ценности, сложившиеся в обществе влияют на эффективность практической

деятельности человека. Стереотипы имеют свойство накапливаться, накладывая определенные черты на будущее [Егорова].

Изучение гендерных стереотипов выявило их влияние на гендерное неравенство, а также деформация личности по признаку пола, что привело к дискуссии о гендерной и сексуальной терпимости, а также явилось толчком к формированию феминистском движении. На силу влияния таких стереотипов оказывает непосредственно сама культура, а так же исторический период. В последнее время, исследователи склоняются к мнению, что страны с высокой развитой культурной основой меньше используют стереотипизацию, как способ формирования и регулирования общественного поведения [Агафонова].

Явным признаком воздействием гендерных стереотипов является низкая экономическая вовлеченность женщин в область промышленного производства, что ведет к существенному снижению трудовых ресурсов. С социальной точки зрения, ущемления прав женщин, права на самовыражение, самоопределение. С психологической, гендерные притязания приводят к увеличению эмоционального выгорания, повышенной тревожности и стрессов.

Если рассматривать социально - общественное развитие общества последние сто лет, то мы увидим колоссальный рост вовлеченности женщин во все сферы жизни. Женщины получили экономические и, что не мало важно, политические права, что напрямую повлияло на развитие промышленного сектора. Количество женщин с высшим техническим образованием выросло в разы. Не нужно забывать, о глубокой взаимосвязи социально-экономических перемен и социально - культурных, а следовательно на поведение и смене стереотипов у современных мужчин и женщин [Голод]. Отечественные социальные психологи говорят о конфликте в традиционных образах мужчин и женщин и в стереотипных представлениях в текущем историческом моменте. Считается, что максимальной стереотипизации подвержено молодое поколение, формирующее будущее общественные устои [Хоч].

Гендерный подход, стал основой в изучении социальных стереотипов. Именно такой подход позволяет создавать такие социальные технологии,

которые обеспечат сохранение и укрепление роли женщин в современных реформах в России и помогут им разработать жизненную стратегию, отойти от традиционных образов и сосредоточиться непосредственно на человеке, его способностях, потребностях и собственном сознании [Косикова].

«Эффект стереопизации» показывает - нам говорит о том, что каждое современное общество, формирует свои, уникальные стереотипы. Что касемо социально-психологических прогнозов, то мировые ученые говорят о ломке традиционных ценностей путем изменения гендерных представлений.

Гендерные вопросы в России стали особой темой социологического и психологического анализа только в 90-х годах, поэтому необходимы дополнительные исследования [Егорова].

Что касемо России, то в современном общественном укладе в последние десятилетия считается, что социальный статус и доля женщин в общественной и политической жизни страны значительно снизилась. Так, в 1999 году был представлен доклад, где говорилось, о значительном увеличении гендерного расслоения в политической сфере России. [Human Development Report]. Это связывают с переходом на рыночные рельсы экономического управление, как следствие низкой экономической поддержкой женщин со стороны государства во время декрета и, что дало резкий толчок к возвращению «типичных» представлений семейных отношений [Шибутан].

В современном обществе система социальной поддержки женщин-матерей практически разрушена. Матери порой вынуждены не работать. Как итог, потеря стажа и опыта. Формирование некоего общественного поведения, морально-этических ценностей, является неким лакмусом общественных стереотипов. Существует социально-психологический анализ стереотипов, именно на основе него, исследователи сделали вывод о соотношении стереотипа и объективным, внутренним интересом самой личности [Осмонова].

Если же мы рассмотрим молодое современное поколение, то наибольшей тенденцией последних десятилетий является активное участие женщин в общественной и политической жизни страны жизни. Глобализация, рост

промышленного производства, появление новых профессий выявило тенденцию к увеличению рабочих мест. Так, например, по данным Росстата рынок жилищного строительства за последние 10 лет вырос на 43% . Возрос спрос на инженерные специальности в ВУЗах нашей страны. Надо признать, что социально - культурные изменения являются следствием социально - экономических перепадов. Такие изменения неизбежно влияют на гендерное поведение современных мужчин и женщин, где стереотипизация будет играть не последнюю роль. Таким образом, гендерная трансформация личности наиболее актуальная задача современных психологических школ.

1.1.2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ИССЛЕДОВАНИЙ ПО ПРОБЛЕМАМ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ

В 1970г. К. До и Э. Эмсвейлером было проведено исследование. В эксперименте участвовали студенты обоих полов. Суть эксперимента заключалась в том, что каждому полу предоставлялись значительные успешные результаты сложного задания противоположного пола. В результате, испытуемых попросили сделать вывод о причине успеха. Полученные данные свидетельствовали, что успех мужчины объяснялся внутренними качествами, как профессионализм и компетентность; в то время как на женский успех, повлияла в большей степени удача [Сахарчук].

Огромный вклад в развитие теории гендерное типологизации личности внесли такие исследователи как Ж. Чернова, И.В. Клецкин, Е.Ю. Терешкова, О. Рябов, А.В. Меренков.

Изучение объективности и точности гендерных стереотипов были начаты в 80х годах прошлого столетия. Социологи совместно с психологами задали вопрос, насколько верны гендерные стереотипы и как они влияют на общество в целом? Был установлен факт влияния наиболее яркого гендерного стереотипа: женщины эмоциональны, подвержены экспрессивному поведению, более пассивны, мужчины стрессоустойчивые, активные, рассудительные. Выводы,

сделанные учеными, подтвердили порождение дискриминации женщин в обществе, в сфере труда и занятости.

В 1982 году было проведено исследование в 25 странах мира Европы, Азии, Америки и Африки. Были установлены наиболее яркие стереотипы по гендерному признаку. Позже, в 1990 году, теме же учеными было проведено повторное исследование, в ходе которого выяснилось несоответствия между гендерным стереотипом и представлением юношей и девушек о себе. Даже в случае соответствия численный показатель соответствия был чрезвычайно низок [Простотина].

В настоящее время, ведутся активные исследования в области гендера и взаимосвязь генетической предрасположенностью. Гендер созависимая единица физического пола. Так, знаменитый австрийский психиатр, доктор медицинских наук В. Франкл утверждал: «Человеческий дух обусловлен – не менее, но и не более того. Тело ни на что не влияет, оно лишь обуславливает, но эта обусловленность человеческого духа не в последнюю очередь состоит в привязанности человеческого духа к его телу» [Франкл, С.26].

Современная наука, позволяет заглянуть в физико-биологическую составляющую гендера. Так, например, набор геномов, гормональный фон влияет на психо - эмоциональную составляющую индивида. Ограничимся, наиболее важными из них.

Тестостерон - наиболее важный «мужской» гормон. Благодаря культурной пропаганде, зачастую тестостерон является прямым синонимом сексуальности. Физиологи говорят, что именно тестостерон регулирует рост мышечной и костной ткани. Ученые говорят, что корреляция мужского гормона в крови напрямую влияет на психологический портрет человека. Большинство исследований также обнаружили, что тестостерон связан с поведением или личностными особенностями такими как агрессия, стремление к лидерству, вспыльчивость.

Эстроген «женский» гормон, отвечает не только за физиологическую составляющую, но так же отвечает за эмоциональность, мягкость,

уступчивость. Гормон окситоцин, вырабатываемый в больших количествах после родов, «побуждает» женщину к привязанности, нежности, терпимости.

Вот тут прослеживается взаимосвязь между физиологией и определенными наборами черт. На мой взгляд, в этом есть некое «поле размышления».

Интересны факторы устойчивости и распространённости гендерных стереотипов. Большинство исследований сводятся к таким факторам стабильности как: семья, образование, религия [Осмонова]. В отдельную группу, необходимо отнести информационное давление, СМИ, чья продукция потребляется всеми возрастными группами и социальными слоями. Как писала Н.И. Ажгихина в своей статье «гендерные стереотипы в современных массмедиа»: «существование журналистики невозможно без стереотипов» [Ажгихина, С. 215].

В современном, просвещённом мире женщина занимает все более независимое положение, что становится нормой. Только в XX веке появилось такое понятие, как «женский бизнес». Неопределённые и нестандартные ситуации - это то поле деятельности, где наиболее эффективно именно женское управление. Жизненная практика говорит нам, что в ситуации экономического дисбаланса очень важны такие качества как толерантность, эмоциональность, добросовестность, эмпатия, сопереживание [Нестерова, Баранов].

Так, например, наиболее распространённый стереотип - женщины более эмоциональны. Женщина может дать выход своим эмоциям, при конфликте, соре, напряжении. Самый распространённый стереотип «Мужчины не плачут», слезы - это значит опровергнуть свою мужскую сущность. Плачущий мужчина - не мужчина. Из-за этого может возникнуть феминифобия, то есть мужской страх перед проявлением женских качеств. Поэтому многие мужчины не эмоциональны и не могут понять чувства друг друга, что ухудшает взаимопонимание между полами [Клецкина].

В итоге, методика изучения гендерного стереотипа должна быть многокомпонентной. Необходимо комплексно подходить к вопросу

формирования, становления, развития, осмысления, принятия или не принятия данного вопроса.

Необходимые исследования, ставят принципиальные вопросы: существуют ли «гендерные» стереотипы в инженерной среде? Если да, то чем полезны и вредны заданные модели поведения? О том как меняются гендерные представления? Есть ли смысл в так называемом «расшатывание» данной проблемы?

Актуальность исследования: в большинстве стран гендерное равенство признано на государственном уровне, но в реальной, повседневной жизни мы сталкиваемся с обратным. Гендерные стереотипы являются причиной неравенства полов, что в свою очередь кардинально влияет на уровень эмоционального напряжения и давления.

1.1.3. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Понятия «гендер» и «пол» постоянно сравнивают и путают. Разница в том, что «пол» - это биологическое и физиологическое различие между женщинами. А «гендер» - это социокультурная и символическая конструкция гендера, которая направлена на определение конкретной ассоциативной связи и на обеспечение полноценной коммуникации и поддержания социального порядка.

Основным аспектом стереотипного явления является социально-психологический. Его выделил В. Липпман, который сказал: «помимо экономии усилий, есть еще одна причина, по которой мы так часто придерживаемся наших стереотипов, когда можем использовать более беспристрастное поведение» [Липпман, С. 35]. Современная экономическая система такого, что помимо сугубо профессиональных качеств, к субъекту предъявляются требования личностного характера. Считается, что общественные стереотипы присуще общественному сознанию.

В России, при равных правах на получение образования, имеются явные «перекосы» в сфере трудоустройства. Существуют условно «женские» и «мужские» профессии. «Женские», традиционно связывают с наличием психо-эмоциональной эмпатией: воспитание, сфера обслуживания, общественное питание; «мужские» профессии, связаны с риском и ответственностью: государственные органы, сфера безопасности, строительство.

Такие области как легкая промышленность, торговля, общественное питание, банковское дело, социальное обеспечение практически полностью представлена «слабым» полом [Мезенцев]. Очевидно, что такое распределение зависит не только от экономической, но и политической ситуации в стране.

Сектор занятости, ориентированный на личность вступает в конфронтацию со стереотипными представлениями рынка труда. Устойчивой тенденцией сотрудников мужчин и женщин в строго определенных профессиях, отраслях и должностях является профессиональной сегрегация между полами [Клецкина].

Современная рыночная экономическая ситуация привела к ломке сложившихся форм личной и профессиональной форм жизнедеятельности. Теперь выбор стоит за человеком. Для одних людей карьера и профессиональный рост в приоритете, для других семейные ценности. Большинство пытаются гармонично сочетать обе важные стороны человеческой жизни. В общественном укладе существуют традиционные представления о предназначении женщин, женщины же которые пытаются выйти из этих границ путем самореализации в стереотипизированных сферах начинают испытывать психологический внутренний конфликт. Это естественно сказывается на профессиональном росте и успехе. Гендерные стереотипы здесь играют не мало важную роль.

Безусловно, гендерные отношения в современном российском обществе претерпевают колоссальные изменения. В первую очередь, это связано с равными правами на получение образования, равный доступ к информационным ресурсам и изменения экономической ситуации в стране в

целом. Однако некоторые древние правила, мифы и поведенческие стереотипы все еще влияют на мировоззрение. Нужно говорить об колоссальной устойчивости стереотипов в любых социальных группах. В целом во всех мировых культурах отмечается сходство стереотипов по отношению к мужественности и женственности. Стереотипы усваиваются на раннем этапе и медленно изменяются [Волков, Волкова]. Существует много предрассудков в отношении женщин, что часто ухудшает результаты их действий.

Отдельно хотелось бы выделить практическую значимость исследования для работодателя, организации

«HeadHunter» крупнейшая российская компания интернет-рекрутмента ежегодно публикует исследования в области рынка труда в России.

Согласно службы исследований HeadHunter [Достижимо ли равенство] работодатель зачастую ищет кандидата определенного пола, хоть и негласно. Хотя в России существует Федеральный Закон, согласно которому запрещено оказывать предпочтение к соискателям в зависимости от его пола. Согласно того же источника, наименьшей зависимостью от гендерной принадлежности высказываются крупные компании численностью более 500 человек.

Требования работодателя является причиной выбора соискателя определенного пола. Иначе говоря, внутренние установки и гендерные стереотипы (что именно сотрудник определенного пола справится с конкретной задачей лучше) являются приоритетными при отборе кандидата. В России, по мнению рекрутов, большим спросом пользуются кандидаты-мужчины. Опрос более чем 300 работодателей показал, что основных причин две: первая - гендерная стереотипизация или ложное представление, о неспособности женщины выполнять работу «только для мужчин»; вторая- декретный отпуск, маленькие, часто болеющие дети.

Сотрудники службы исследований «HeadHunter» провели любопытное исследование, где выявили существенную разницу в зарплатных ожиданиях мужчин и женщин в одинаковых профобластях. Важно отметить, что женщины уже на начальном этапе поиска работы склонны занижать ожидаемую

заработную плату. Считается, что эта закономерность выявлена практически во всех профессиональных областях. Так, в интересующей нас сфере инженерных специальностей разница в ожиданиях составила 23%. Получается, женщины сами обесценивают свой труд и свои возможности. Напрашивается вопрос, почему? Гендерные предрассудки, психологическое давление, патриархальные представления в совокупности с экономической ситуацией в стране оказывают как прямое, так и косвенное влияние на самооценку.

Несмотря на сдвиги в понимании гендерного вопроса, в общественном восприятии разных полов, в более гибких взаимоотношениях, многим людям необходима помощь психологов, дабы принять и понять себя и свои качества, зачастую упирающиеся в традиционные архаичные взгляды большинства. Отсюда следует, что общественный и личностный гендерный стереотип напрямую зависит на качество жизни индивида. Каждый человек, это в первую очередь индивид с собственной системой психологических черт и качеств, соотношением мужественности и женственности в психике. Осознание и принятие этого факта позволит каждому человеку, в не зависимости от гендерной принадлежности быть более продуктивным.

Гендерные стереотипы как бы «закрывают глаза» работодателя на личностные качества лишая объективного права выбора. Гендер – не показатель успешности, работоспособности, ответственности, креативности.

Не хотелось бы и забыть о психологическом и эмоциональном комфорте в смешанных коллективах, где гендерные притеснения безусловно нарушают баланс, вызывая конфликты. Недовольство, раздражение, эмоциональное выгорание, как следствие – влияют на производительность [Моисеева, Кудинов].

1.1.4. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ ДЛЯ ЖЕНЩИН ИНЖЕНЕРНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Современная наука в последнее время все чаще задается таким вопросом, как проблема качества жизни и эмоционального благополучия общества в целом. Понятие «качество жизни» неразрывно связано с психологическим комфортом. Согласно исследованию И.С. Кона [Кон], существует прямая взаимосвязь между полоролевой идентификации и взаимоотношениям между людьми. Полоролевая идентификация так же влияет на внутреннее восприятие человека самим собой. Профессионально - трудовая деятельность в современном обществе - яркий пример гендерного взаимодействия. Согласно современным гендерным исследованиям [Шульц] женщинам, на ответственных должностях общество подсознательно предъявляет больше требований.

Инженерно проектировочная деятельность представляет большой интерес для дополнительного исследования. Инженер - проектировщик несет высокую личностную ответственность за недопущение конструктивной и технической ошибки. Ошибка, совершенная работником инженерной сферы в процессе его работы, может привести не только к огромным материальным и экономическим потерям, но и к человеческим жертвам.

Так, в Федеральном законе РФ существует статья по привлечении к уголовной ответственности работников проектной организации (ст. 109 (причинение смерти по неосторожности), ст. 118 (причинение тяжкого вреда здоровью), ст. 201 (злоупотребление полномочиями)).

Психологических исследований взаимосвязи гендерной проблематики и качества жизни в конкретно данной сфере крайне мало. Высокий показатель личностной ответственности, гендерные притеснения может сопутствовать повышенному стрессу и его влиянию на остальные сферы жизни и ее оценки женщинами инженерных специальностей [Воронцов].

Опираясь на работы И.Г. Малкиной - Пых, И.С. Клециной, Ф.Л. Джейса, Е.П. Ильина можно констатировать:

- Качество межличностных взаимоотношений и стереотипизации напрямую созависимы;

- Личностный рост напрямую зависит от гендерных стереотипов;

Одним из важнейших разделов социальной деятельности человека является его профессиональная деятельность. Человек, большую часть своей деятельности связывает именно с профессиональной средой. Профессиональная среда безусловно формирует личность.

По словам Н.В. Самоукиной, термин «профессия» происходит из латинского и французского языков и имеет примерно одно и то же значение - публично говорить, заявлять, заставлять. Профессия понимается как общность, сфера силы, сфера проявления и реализации личности [Саморукина]. С другой стороны, профессионал может изменить свою профессиональную деятельность, добавив в нее творческие элементы, расширив сферу своих сильных сторон, предложив новые средства, методы работы [Приходченко].

Важно отметить то, что в процессе формирования «специалиста с большой буквы» важны не только знания и опыт, но и личностный рост. Личностный рост является локомотивом к появлению желания развиваться, получать новые знания, а значит к качественному улучшению своей деятельности. Инженерия все таки коллективный вид деятельности, где специалисты узких направлений неизбежно взаимодействуют друг с другом, поэтому умение понимать, слышать и чувствовать тоже играет не последнюю роль [Суркова]. Личностный рост - это про способность полагаться на собственные силы, активно принимать самостоятельные решения без эмоциональных перегрузок, желание действовать и развиваться.

В результате человек может решать самые сложные профессиональные задачи. Профессионала отличают особые качества, умения или универсализм, широкая направленность его профессиональной сферы. Он разработал индивидуальную форму работы, постоянно добиваясь хороших результатов от деятельности [Климов].

Жизненные стратегии и различные средства самореализации зачастую регламентируются гендерными стереотипами, что определяет неравное социальное положение мужчин и женщин, т.е. негативно влияет на реализацию мужчин и женщин, выступает препятствием для развития индивидуальности;

- гендерные стереотипы, с мужским доминированием, приводят к тому, что мужчины и женщины в ситуациях взаимодействия устанавливают отношения не на равных, а на подчиненных, где доминируют мужчины;

- Бессознательно, слепое следование гендерным стереотипам (гендерные представления становятся самореализующимися пророчествами, когда бессознательное и внутреннее убеждение человека, отношение к объекту или событию проявляется в реальном поведении), то есть человек заявляет о себе внешне независимость от гендерного стереотипа, но в своем поведении реализует стереотипное описание.

Снижение психо - эмоциональной нагрузки, сглаживание конфликтов в профессиональной среде привет к более увеличению процентного содержания женщин инженерии, что увеличит производительность труда в целом.

В данном исследовании выдвигается предположение, что именно гендерный стереотип в профессиональной деятельности может сопутствовать повышенному стрессу и его влиянию на остальные сферы жизни и ее оценки инженерами-проектировщиками.

Практическая значимость исследования состоит в том, что использование результатов исследование расширяет возможности более гибкого подхода к формированию психологического портрета женщины-инженера, что будет способствовать к разработке системы мероприятий к подготовке кадров

Результаты исследования могут быть использованы в программах для подготовки студентов соответствующих специальностей, разработке спецкурсов по психологии конфликтологии взаимодействия, а так же разработки и внедрения в практику целевых тематических программ по формированию и отбору кадров.

1.2. РАССМОТРЕНИЕ ИССЛЕДУЕМОЙ ОБЛАСТИ В ЛИТЕРАТУРЕ

Современные психологические и социальные школы ведут активное изучение путей стереопизации социума, гендерный аспект которого, является одним из ключевых [Рябова].

В начале, необходимо было понять сам процесс стереопизации или проявление стереотипных схем. Затем исследование получили новую глубину благодаря попыткам поиска механизмов действия и мотивационных посылок, порождающих стереотипизацию [Айвазова].

1.2.1. ИЗУЧЕНИЕ ТИПИЧНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ПОЛЕ

Современная наука активно начала проявлять интерес к изучению гендерной проблематике лишь в середине прошлого столетия. Первым, что было сделано психологами совместно с социологами - это выявление и исследование фундаментальных типологических представлений о мужчинах и женщинах. Результаты исследования показали, что респонденты сформировали положительный образ мужчины из понятий связанных с компетентностью, рационализмом и деятельностью. Положительный образ женщины описывается через понятия общительности, эмоциональной поддержки, тепла. Отрицательные черты у мужчин называются авторитарными и грубыми, а у женщин - чрезмерной эмоциональностью и инерцией. Исследователи не хотели объяснять причину и существование гендерных стереотипов и ограничились лишь констатацией того факта, что они существуют [Lippman].

Активные исследования и заложение основы теории стереопизации положили американские ученые. Родоначальником считается Уолтер Липпман и его книга «общественное мнение», вышедшая в 1922 году. Именно У. Липпман вел такое научное понятие как «стереотип». «Стереотипы - это предвзятые мнения, которые решительно управляют процессом восприятия» [Lippman, p.38].

В 50х годах 20 века появились первые научные проблемы в типологии гендерных стереотипов. Это произошло из-за появления феминистского движения. Дж.Мак Ки и А. Шеррифф пришли к выводу в 1957 году, что типичный образ мужчины - это, во-первых, набор определенных характеристик и черт, связанных с тем, что мужчина более свободен в социальных ограничениях, мужчине априори предписываются такие черты как компетентностью, рациональные способности, активность. С другой стороны, типичный образ женщины включает в себя социальные и коммуникативные навыки, эмпатию и эмоциональную поддержку. В то же время они выделяют типичные негативные мужские и женские черты. Мужские: грубость, авторитаризм, чрезмерный рационализм, в то время как формализм, пассивность и чрезмерная эмоциональность признаются как негативные черты женщин. Во-вторых, Дж.Мак Ки и А. Шерриффс пришел к выводу, что мужчинам обычно приписывают более позитивные черты, чем женщинам [Mckee , Sheriffs].

1.2.2. ФОРМИРОВАНИЕ ГЕНДЕРНОГО СТЕРЕОТИПА В ДЕТСТВЕ. ВЛИЯНИЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Именно в этот период появляются первые исследования в вопросе формирования стереотипов в период раннего периода взросления. Так Т.В. Виноградова и В.В. Семенов доказали, что девочки в ранний, дошкольный период, зачастую показывают большие интеллектуальные успехи, чем мальчики. Важно отметить, что в последующий период эти отличия нивелируются. На сегодняшний день доказано, что по интеллектуальному развитию между полами нет различий.

Т. В. Виноградова и В.В. Семенов в своей работе [Виноградова, Семенова] утверждают, что в независимости от социокультурного слоя гендерные стереотипы типичны для всех возрастных групп, но подчеркивают, что именно мальчики более подвержены стереотипизации нежели девочки.

Разное, зачастую четко градированное отношение к воспитанию разных полов формируют определенные гендерные стили поведения. Исследования в школах различных стран показало, что мальчикам при объяснении одного и того же материала, уделяется гораздо больше времени. Девочки чаще задействованы во внеурочных видах деятельности. Большие ожидания предъявляют мальчикам в абстрактных видах деятельности.

Любопытно, ученые провели анализ содержания учебных пособий и учебников. Выяснилось, что учебная литература, слабо освещает практическую роль женщин, как исследователей. Сложилось впечатление, что большинство авторов мужчины. А где же женщины?

Известный психолог Л.В.Попова в своей работе «гендерная психологическая социализация в детстве» констатирует, что гендерная стереотипизация идет на протяжении всего процесса обучения в школе [Попов]. Он проводит ряд исследований, где наглядно видно, что процесс формирования гендерных стереотипов происходит в детстве, и приходит к выводу, что ориентация девочек в процессе социализации на служение семье в некоторой степени определяет их будущий социальный статус.

Зарубежные исследователи изучали вопрос математической склонности мышления у детей разных полов. Так Д. Виссер, в своей научной работе, утверждал, что математические способности в начальной школе у мальчиков и девочек не имеют различий. Ситуация в коренном образе меняется в подростковом возрасте, когда речь заходит о «сложных формах мышления». По мнению Виссера, «пространственные и сложные формы мышления» юношам даются легче, чем девушкам.

«Гендерная психологическая социализация» лежит в основе теории социального научения, моделирования, когнитивного развития, половой типизации, а так же, что не мало важно в формировании психики [Грошев].

Суть процесса гендерной психологической социализации в том, что индивид, удовлетворяя свою потребность в причастности к какой-либо социальной группе или классу, вынужден соответствовать стереотипам

исповедуемой данной группе. За не соблюдение указанного правила идет исключение индивида из общественной группы, порицание, неприятие, непонимание. Примером, может служить выбор профессии, не вписывающийся в понятие гендерной принадлежности: женщина-дальнобойщик, мужчина-воспитатель в детском саду. Важно отметить, что гендерная психологическая социализация несет в себе колоссальную нагрузку по формировании психики человека и дальнейшее его психическое здоровье.

Интересная и очень важная работа Н.А. Коноплевой «Одаренность и гендер». Основная проблематика - это андрогинные качества и их формирования у детей.

В современном обществе существуют явные пробелы в изучении механизмов формирования андрогинных качеств у детей. Андрогинные качества - это совокупность, синтез классических для сообщества уклада качеств, разделенных понятиями «мужские» и «женские». Итак, в ходе исследований основная часть детей, обладала художественными способностями. Таким образом, мальчикам свойственны такие качества, как чувствительность, пассивность, эстетическая утонченность, эмоциональность - то есть все те качества, которые традиционно считаются «женственными». Но с девочками получилась диаметрально картина. Они проявили такие качества, как независимость, жизнестойкость, уверенность и агрессия. Все те качества, которые обычно присущи мужчинам. Этот образ вызывает серьезное беспокойство, поскольку общественное мнение, ориентируясь на жестких рамки мужественности и женственности, часто «подавляет и часто отвергает одаренность и талант за нарушение правил поведения, навязанных биологическому полу человека.

Подчеркивается, что не соответствие пола и гендера и навязанность извне общественностью гендерных стереотипов ведет к дисгармоничному развитию психики. Уже на начальных этапах развития человека, стереопизация как бы блокирует естественные психические потребности, побуждая человека соответствовать общественным устоям, но при этом изменяя себе [Коноплева].

1.2.3. ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИИ КУЛЬТУР НА ФОРМИРОВАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ

Именно психология культур оказывает основное влияние на формирование гендерных стереотипов. Культура - как некий психологический срез общества. Культуру, в данном контексте, стоит рассматривать, как совокупность или некий обобщенный психологический портрет данного социума. Культурные и общественные лежат в основе нашего повседневного поведения. Стереотип, который накапливает определенный коллективный или общественный опыт и стимулирует человека к развитию, обучению, к знаниям, к самому процессу обучения, а так же помогает ему формировать поведение по определенным нормам и правилам. В результате чего, человек выражает прямую установку, соответствующе данной социальной группе. Исследования показывают, что разные культуры могут иметь абсолютно диаметральные гендерные стереотипы [Агеев].

Уильямс и Бест Хоффман, а так же Херст Игли считают, появление гендерных стереотипов напрямую связано с гендерными ролями. Установленные стереотипы есть незыблемая константа, некая норма для обоих полов и являются образцами для подражания в социализации гендерных ролей [Ильин]. Стереотипы выступают в качестве гендерной модели уже на пути первичной социализации. Считается, что гендерные модели носят когнитивный характер. Так, при получении информации, наш мозг сопоставляет ее таким образом, чтобы увиденное воспринималось, запоминалось и интерпретировалось, а так же соотносилось в соответствии с гендерными идеями. Кондри и Росс обнаружили, что на собственное восприятие ребенком своего гендера, влияют взрослые [Берн]. Ученые сделали вывод, что когнитивная социальная теория, в данном случае «гендер», в основном руководствуется восприятием одних и тех же качеств и предпочтений ребенка в зависимости от пола. Вера в то, что мальчик-это мальчик уже накладывает определенные ожидаемые черты [Адлер]. Считается, что именно окружающая

среда (родители, общество) закладывают основу гендерной идентичности. Социальная идентичность - есть базовая черта гендерной идентичности, благодаря чему, индивид соотносит себя к той или иной группе (мужской или женской). Нельзя забывать о таком понятии как «психологический пол». Важна самооценка личности и внутреннее восприятие своего «я». Считается, что психологический пол - это некий синтез психики и поведенческих аспектов личности. [Алешина, Волович]. Человек, находясь в определенной социальной группе отражает поведение данной группы, копирование носит эволюционный характер, давая возможность индивидууму выжить. Наибольшее разделение полов проявляется в дошкольном возрасте. Что же касается более поздних этапов развития, то тут проявляется интерес полов друг другу. И вновь вмешиваются гендерные стереотипы, мешая к взаимному пониманию. Впервые мы слышим такие закостенелые фразы как «она же девочка...», «девочка нельзя обижать», «мальчики не плачут». И вот тут возникает, а существует ли взаимосвязь между гендерными стереотипами и самоиндификацией. Очевидно, что самоиндификация напрямую является синонимом здорового психического развития [Ильин].

Д.Бакан выявил теорию, согласно которой мужчина есть «деятельность» (целеустремленный лидер), а женщины - «коммуникативность» (пассивный эмоциональный исполнитель). Но, последующие экспериментальные исследования опровергли данное утверждение. Во-первых психологические характеристики зависят не только от пола, но и возраста. Так, например в детстве физическая активность проявление гендерной идентичности. Позднее, в дошкольный период гендерные различия начинают проявляться более ярко. Основное проявление этого - социальные игры. Гендерные роли как проявление социальной игры. Социальная игра - как отражающий пласт психологически здорового общества [Берн]. Так, например, активность мальчиков в группе была намного, что скорее всего связано с борьбой в конкурентной группе.

Как объяснил К. Гиллиган условия психологической социализации напрямую зависят на стили поведения мальчиков и девочек [Ильин]. Женщины гибки и более эмоциональны в реагировании на ситуацию, женщины обладают большим психологическим интеллектом, они как бы считывают настроение окружающих. Что же касается мужчин, то им это не свойственно. Мужчины предпочитают лоббировать свои интересы вне зависимости от психологической окраски ситуации. Для женщины, зачастую взаимоотношения куда важнее, поставленной цели. Мужчины же напротив, нацелены на решение конкретной задачи. Этот стереотип имеет объяснение в виде доминирующих маскулинных черт, у большинства женщин доминантой служат феминные. Очевидно, что поведенческий стиль не есть врожденная данность. Совокупность индивидуальных черт, общественных, социальных установок способствуют формированию понятия гендерного стиля поведения [Ильин].

Традиционным приняты взаимоотношения, когда женщина ориентирована на взаимоотношения, на содействие, мужчина же на четко поставленные цели. Яркий пример такого взаимодействия патриархальные семьи и мир бизнеса [Клопова, Королева, Прокофьева]. Зачастую, пренебрегая индивидуальными качествами, полагаясь на стереотипизацию, мы преувеличиваем роль гендера. В современном обществе, мы наблюдаем тенденцию роста женщин- бизнесменов, а так же мужчин, занимающихся домашними делами и воспитанием детей. Норма социального поведения есть наше социальное восприятие. Именно наше психологическое восприятие важно понимание гендерных установок [Виноградова, Семенова]. Психологическая травматизация, как следствие не соответствия гендерным стереотипам.

Гендерные стереотипы наглядно демонстрирует эксперимент Н. Портера. В ходе эксперимента, испытуемым по фотографии предложили выделить наиболее успешного лидера проекта. Так, если на изображении была группа мужчин, то выпор падал на человека во главе стола. В смешенной группе, выбор так же определил мужчина в центре. Если же в центре была женщина, то

большинство испытуемых ее не выбрали. В количественном эквиваленте мужчину выбрали в три раза чаще, чем женщину [Ануфриев].

Во всех мировых культурах встречается глобальная идея противоположности полов. Однако факт физического различия, не говорит о диаметральных расхождениях в психологических аспектах. Да, физиологические различия важны, но существует и социокультурный подтекст, суть которого сводится к данному историческому моменту и общественному укладу обществу [Берн].

Немаловажную роль в формировании гендерных стереотипов играет культурная обоснованность. Новейшие исследования все чаще задаются вопросом: «современное российское общество носит окрас феминности или маскулинности?».

По словам Т.В. Бендаса, Россия, не является носителем ни Западной, ни Восточной культур. Поэтому, в нашей культуре есть черты мужской и женской культуры, где доминирует женская культура (феминная) [Бендас]. Феминная культура характеризуется в равнозначной оценке мужчин и женщин и их равное положение в обществе. Маскулинная же культура, напротив, диктует превосходство в оценке мужчин по отношению к занимаемому положению в обществе. считается, что в Российском обществе, не укоренились глобальные идеи феминизма. Возможно, именно в этом и заключается ключевая разница между западными и российскими идеями равенства женщин, поскольку западные женщины стремятся разделить и разрушить патриархальную систему, в то время как русские женщины не выступают против мужчин, а просто выступают за равноправие во всех общественных институтах. Вероятно влияние советской идеологии, которая подчеркивала равенство мужчин и женщин, также было умножено нынешними эгалитарными взглядами на западную культуру. Рассмотрим перекрестное исследование Лебедева, в котором в четырнадцати культурах изучались идеи о роли, правах и обязанностях мужчин и женщин [Лебедева, Вербина]. В полном контексте, результаты не удивительны и характерны обычным стереотипам. Идея

гендерного равенства (эгалитаризма) популярна в развитых странах, включая Россию. Считается, экономическое развитие страны напрямую влияет на освоение обществом гендерных ролей. Изучение взаимосвязи между гендерными ролями и культурным типом показало, что в женских культурах лидерство в семье распределяется равномерно, что все члены имеют права голоса и принимают участие в принятии решений, а в мужских культурах семья - это иерархия, в которой муж (в зависимости от того, кто является главой семьи) принимает решения. Россия, по результатам исследования - носитель женской культурной среды.

Считается, что профессиональная идентичность российских женщин формируется в рамках своей, своеобразной культуры. Современные тенденции глобализации добрались и до формирования гендерных стереотипов, что способствует разрушению традиционных взглядов на формирование стереотипизации [Кон]. Совместное обучение и профессиональная деятельность нивелируют гендерные различия в поведении. В рамках исследования обнаружили, что стереотипы (или социально-психологические установки) можно изменить, но они очень инертны, что также отражается на процессе формирования и изменения профессионального менталитета женщин. Стереотип о том, что женщина должна быть доброй, привлекательной, нежной и в то же время пассивной и зависимой, сейчас по-прежнему очень популярен среди сильного пола. Современные женщины считают, что они должны обладать мужскими качествами - быть активными, деятельными и предприимчивыми [Бендас]. Современное представление мужественности в корне отличается от представлений сто летней давности.

1.2.4. ГЕНДЕР И ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА

Интересны исследования о понимании психологии лидерства. Существуют два основных пласта теорий и концепций психологии лидерства: первый - непосредственно изучают сам индивид, его психологические

особенности; второй - изучают взаимоотношения между лидером и подчиненным. Одной из наиболее распространенных теорий иностранного лидерства является модель динамического обменного поведения, найденная в работе диады «лидер-последователь» Г. Грэна и его коллег [Бендас]. Норвежский психотерапевт Я. Йорстад изучает феномен мужского и женского нарциссизма с психоаналитической точки зрения. Он проводит различие между феноменами нормального нарциссизма, которые отражают всеобщую нужду человека в эмпатийности, и патологическими. У патологического есть симптомы явного эгоцентризма, беспокойства (даже самая незначительная неприятная ситуация вызывает приступ гнева), склонности к проективности (отсутствие критического мышления по отношению к самому себе), отсутствия эмпатии и наличия фантазий о величии (проявляющихся в форме высокомерия, доминантности и обесценивания других людей). Нарушения условий развития приводят к формированию нарциссизма. В рамках социальной семьи это наглядно находит свое подтверждение в воспитании. Так, например, у мальчиков это происходит, когда они являются объектом поклонения своей матери; растет в семье, где нет мужа (отца или отчима), а если и есть, то он отвергает или игнорирует ребенка. С девочками - когда отец не любит девочку, не дает ей свободы, а мать не заботится о ней и не защищает ее [Бендас]. По словам Йорстада, большинство лидеров испытывают так называемый нарциссический страх. В мужчин и женщин, эта форма поведения выражается по-разному: представители «сильного» пола более склонны к нарциссической напыщенности, в то время как женщины выражают пассивные формы нарциссической тревоги: сомнения в правильности решений, отсутствие терпимости к критике сверху и снизу, поэтому они хотят оставаться в тени.

При возникновении патологического нарциссизма форма защиты у мужчин и женщин различна. Для мужчин характерно развитие так называемой нечувствительности от реальных и потенциальных источников травмы - каменное лицо, твердый, уверенный; для женщин характерно «снятие ответственности», зачастую, это, например, окружить себя работниками,

которые помогают взять на себя руководящую роль [Бендас]. Представители ситуационного мышления Р. Хауса и Дж. Ханта ставят во главу угла положение на работе, его или ее положение в организации, а не пол. Они утверждают, что лидерские качества, при одинаковых условиях (одни и те же руководящие обязанности) не зависят от пола и имеют одинаковые свойства, как у мужчин, так и у женщин. У этой теории, как и у всех остальных, есть свои сторонники и противники, в частности, Игли и его коллеги утверждают, что вышеупомянутая теория не учитывает роль стереотипов в восприятии представителей разных полов.

Теория социальных ролей Элис Игли объясняет характерные отличия в психологическом поведении лидеров. Зачастую гендерные роли продиктованы гендерными стереотипами. Но, характерно то, что лидерские качества- это своего рода набор определенных личностных. Конфликт в рабочем процессе между гендерной ролью и ролью женщины- лидера вот плата, за потакание гендерным стереотипам. Что касается подчиненных, то их негативные установки против женщины - начальника могут привести к снижению самооценки, неуверенности в себе или наоборот, к предвзятому отношению, а следовательно, производительности на рабочем месте. Существует прямая созависимость между ролевыми конфликтами и эффективностью работы. Теория «статус и роль пола» на сегодняшний момент является наиболее прогрессивной в психологии лидерства. [Бендас].

Дискриминация, гендерные стереотипы на уровне предпочтений работодателя были исследованы Г. Беккером [Якимова]. В данном виде дискриминация по половому признаку носит осознанный характер со стороны работодателя. Ярким пример такой дискриминации будут колоссальные различия в заработной платы между работниками разных полов. Как следствие:

1. Работодатель, который дискриминирует на уровне предпочтений, будет вынужден пожертвовать частью своей прибыли, чтобы признать свою склонность к дискриминации. Ограниченность выбора в сегменте рынка труда- вот та плата за дискриминацию.

2. Поскольку дискриминация по половому признаку среди нанимателей существует, а количество соискателей остается примерно неизменным, то очень много работников будут вынуждены работать в организациях и компаниях, где дискриминация, является нормальным явлением. Принимая во внимание увеличение числа женщин на рынок труда, стоит ожидать разрыва между заработными платами разных полов. Тем не менее, эта ситуация может измениться, путем захода на рынок труда полностью сегрегированных фирм (работники одного пола). В этом случае женщин, занятых на аналогичных предприятиях получают одинаковую плату, что мужчины, которые работающие в аналогичных «мужских» компаниях.

Существуют две важные эмпирические модели причин разрыва в заработной плате между мужчинами и женщинами [Ашвин; Мезенцева]

1. На самом деле существует отрицательная корреляция между процентной долей женщин и средней недельной заработной платой в конкретной профессии;

2. Мужчины зарабатывают больше, чем женщины, в каждой профессии, хотя различия в профессиональных группах, в которых доминируют женщины, менее значительны. «Мужские» сферы занятости представлены в основном самыми престижными профессиями: государственное - муниципальное управление, «высший» менеджмент, IT- технологии

В то же время феминизированная профессия включает традиционные профессии обслуживания, такие как медсестры, учителя в начальных и средних школах [Трошихина, Жуковская]. Хотя различия в доходах между профессиями мужчин и женщин очевидны, степень различий оценить сложно. Дело в том, что взаимосвязанные различия в доходах отражают не только последствия профессиональной сегрегации, но и последствия, связанные с различиями в квалификации работников мужского и женского пола, способах работы.

1.3. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ПЛАТФОРМА ИССЛЕДОВАНИЯ

1.3.1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В ИЗУЧЕНИИ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ

Концепции, созданные при изучении гендерных стереотипов, неоднократно проверялись за свою более чем полувековую историю, подтверждались новыми исследованиями или считались не состоятельными. В имеющихся в настоящее время глубоких теоретических данных можно условно выделить несколько основных направлений:

- 1) культурная интеграция гендерных стереотипов;
- 2) основанная на существующих расовых и этнических предрассудках;
- 3) человеческая личность;
- 4) межличностные отношения;
- 5) когнитивный подход и научения

Учитывая приведенные выше руководящие принципы, давайте сначала рассмотрим изучение стереотипов о культурных особенностях сообществ, которые их признают. Сторонники этой тенденции видят проблему изменения гендерных стереотипов в эволюции культурных норм [Осмонова].

Перечисленные теории являются наиболее известными, но не единственными объясняющими существование стереотипов посредством индивидуальных особенностей личности.

Следующей важной частью изучения гендерных стереотипов является теория когнитивного подхода, согласно которой необходимость быстрой адаптации к различным условиям и эволюции человеческого общества. Именно быстрая адаптация вынуждает принимать стереотипы, предлагаемые в качестве источника базовых знаний. В этом случае существует процесс классификации, предназначенный для выработки тех же стереотипов, которые, не противореча ценностям человека, были бы более эффективными для его социализации.

Наиболее заметными работами в данном направлении являются изыскания Г. Тэджфела, Б. Эшфорта, Ф. Маила и др.

Введя понятие «социальная идентичность» Г. Тэджфел выдвинул теорию формирования стереотипов как результата процесса категоризации и индивидуализации личности с социальной группой несущий эмоциональную и ценностную составляющую данного факта [Шакурова].

Отдельной группой работ в исследовании гендерных стереотипов являются концепции, созданные в рамках предложенной С. Бем теории гендерных схем объединяющей в себе теорию социального научения и когнитивного развития [Косикова].

Несмотря на разные формы подхода к изучению гендерных стереотипов, всех авторов объединяет мысль о явном психологическом диссонансе внутри каждой стереотипизирующей группы.

1.3.2. ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ В ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ СРЕДЕ

Мартина Хорнер попыталась установить причины наименьшего успеха женщин в профессиональной сфере по сравнению с мужчинами, введя концепцию «боязни успеха», объяснив их низкую мотивацию у женщин [Джеймс]. Эта концепция была настолько успешной, что впоследствии была разработана в работах Полин Кланс и Сюзанны ПМИ, созданных в ходе нашего анализа, согласно которым женщины, независимо от их квалификации и навыков, по большей части воспринимают свои профессиональные достижения как недостойные. Это явление было названо «феноменом обмана» и укоренилось в умах не только женщин, но и мужчин [Ярская – Смирнова].

Что касается сферы инженерии и технологий, то анализ зарубежных публикаций показал существование, а самое главное косность и структурирование дискриминации, женщины, как бы вытесняются на вторичный рынок труда, что естественно ведет к более низким заработным платам.

Стереотипность по отношению к женщинам и их способностям ведут к ограниченному возможностям в трудоустройстве. Эти невидимые искусственные барьеры, сформированные гендерными стереотипами и предрассудками, исключают женщин из инженерной работы высокого уровня и получили определения «эффекта стеклянного потолка» и «липкого пола». [Vance; McKee].

Дискриминация по признаку пола основана на общеизвестных стереотипах о характеристиках гендерных ролей. Стереотипность о том, что женщина склонна к исполнительской деятельности влияет на самих женщин, вынуждая их соглашаться на более низкооплачиваемые должности. В области промышленного инжиниринга дискриминацию следует рассматривать как вынужденную форму. Именно традиции социального представления, а так же стереотипы влияют на управленческие решения женщин. В результате женщины вынуждены быть как бы» вторым классом « на производстве.

Что касается России, то тема дискриминации по половому признаку в промышленном, исследовательском секторах изучено очень мало. В целом, исследования посвящены дискриминации, связанной с карьерным ростом, статусом, карьерными перспективами женщин-специалистов и руководителей, проблемами профессиональной сегрегации по признаку пола. То, что происходит непосредственно в обрабатывающей промышленности, на производстве, в инжиниринговых центрах, на рабочем месте, в основном исключается из исследования. Исследователи Е. П. Мясина и В. И. Уварова изучили причину выбора инженерных специальностей среди женщин и пришли к выводу: по большей части девочки выбирают технический ВУЗ под влиянием семьи своих родителей и не сталкиваются с серьезными внешними препятствиями на этапах обучения, за исключением

Траектория их профессиональной деятельности простирается от рабочего места до защиты докторской степени и диссертации, но они осуществляются в сложных условиях со многими препятствиями [Мясина, Уварова]. М.В. Сафонова, изучающая профессиональные достижения женщин, говорит о

колоссальном влиянии семейных стереотипов на профессиональный выбор. Она пришла к выводу, что влияние отца, а не матери способствуют к достижениям: независимости, высокому статусу и высокому материальному положению [Сафонова]. Социальные психологи П. А. Солнцев и С. Ю. В.Рощин в исследовании посвященном гендерной сегрегации в сфере занятости, выделили «барьеры для вхождения женщин» в «мужские профессии». Ввели такое понятие как «скрытая» дискриминация на рынке труда и не способность женщин работать на высоких должностях [Рощин, Солнцев].

Российский психолог Н.В. Скиндер, обосновывает понимание горизонтальной сегрегации на работе, подчеркивает свойства инертности и способность поддерживать гендерное неравенство в себе [Скиндер]. В рамках исследования, проведенного группой уральских исследователей на женщинах-инженерах нескольких крупных промышленных предприятий Свердловской области, было выявлено, что социальные стереотипы являются не только традицией, но и поддерживаются в промышленности, в том числе в крупном машиностроении и металлургических предприятиях. Женщины ежедневно сталкиваются с дискриминацией на рабочем месте. Очевидно, что женщины в инженерии имеют высокий уровень образования, но несмотря на это, многие вынуждены выполнять рутинную работу, не требующую высокого уровня работ.

В отрасли нет отдельных «женских» профессий, но есть «мужские» или «гендерно нейтральные» профессии. И получается, что гендерное разделение на производстве - это не только экономическое явление, но и своеобразная манипуляция физическими качествами мужчин и женщин. В результате сохраняются социокультурные стереотипы о инженерном деле как о чисто мужской сфере.

Такие ученые как С. Картер, А. Жарден, М. Хеннинг и Д. Виткин следующим образом классифицировали недостатки, препятствующие достижению женщиной успеха в профессиональной сфере [Удовиченко]:

- повышенная эмоциональность;
- позднее начало своей карьеры;
- меньшая в сравнении с мужчиной склонность к риску;
- недооценка роли личных контактов

Н. Хилл отметил, что склонность к лидерству - не единственное необходимое условие успеха компании. Важно многое: «непоколебимое мужество, уверенность в себе; самообладание; острое чувство справедливости, ясность и определенность решений; определенность планов; умение делать больше, чем одно дело; вежливость и личная привлекательность; сострадание и понимание. Такие качества, присущие женщинам, как гибкость, упор на сотрудничество, эмоциональность, интуиция и способность ценить деловых партнеров, часто играют гораздо более важную роль, чем авторитарные и более жесткие методы» [Рябова].

Однако из-за того, что у мужчин и женщин разное поведение и образ мышления, у них одинаковые шансы на достижение эффективных результатов и гендерная характеристика в данном случае не является препятствием.

Обзор изложенного выше теоретического материала позволяет сделать следующие выводы.

Анализ существующих подходов, к вопросу определения и интерпретации феномена гендерных стереотипов, в том числе, на примере работ А.В. Меренковой, И.С. Клециной, Г. Мюнстерберга, Т. Говорун, М. Киммела, С. Бархатной позволили нам вывести это явление как сложную конструкцию гендерных характеристик, которая включает гендерную идентичность по мужским или женским личностным качествам, а также стереотипы и установки, связанные с выбором модели поведения.

Таким образом, в ходе исследования основных теоретических подходов были выдвинуты следующие гипотезы:

- 1) Существуют различия в представлениях мужчин и женщин-инженеров о гендерных стереотипах;

2) В инженерной среде присутствуют стереотипы, что успешный инженер - мужчина или маскулинная женщина. Следствием этого является маскулинное поведение женщин инженеров.

3) Гендерный стереотип в профессиональной деятельности может сопутствовать повышенному стрессу.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1

1. Выделены основные понятия: пол, гендер, стереотип;

2. Выявлена актуальность тематики гендерной стереотипизации среди работников инженерно-технической сферы. Обозначена тема влияния гендерных стереотипов как на экономический, так и социально- общественные институты. Важно отметить, современный запрос «запрос» общества на исследование данного вопроса

3. Современные исследования отечественных, американских и западноевропейских ученых последних десятилетий наибольшую роль уделяют механизмам функционирования гендерных стереотипов и пути их влияния на психологический портрет общества. Основным вопросом является насколько стереотипы соответствуют действительности. К ним относятся объяснительная, регулятивная, дифференцирующая, ретрансляционная, защитная функции. Зачастую, именно стереотипы являются тем лакмусом различия поведения между полами.

4. Изучено большое количество исследований. Современные исследования отечественных, американских и западноевропейских ученых последних десятилетий наибольшую роль уделяют механизмам функционирования гендерных стереотипов и пути их влияния на психологический портрет общества. Основным вопросом является насколько стереотипы соответствуют действительности. К ним относятся объяснительная, регулятивная, дифференцирующая, ретрансляционная, защитная функции.

Зачастую, именно стереотипы являются тем лакмусом различия поведения между полами.

5. Выявили актуальность изучения гендерной стереотипизации в инженерно-технической среде. Важно отметить, современный запрос «запрос» общества на исследование данного вопроса.

6. Одной из актуальных проблем современной психологии является проблема развития и функционирования личности в стрессовых ситуациях, а также использовании личностных ресурсов преодоления неблагоприятных условий развития и возможностей самоактуализации в них. Гендерные стереотипы, согласно изученному теоретическому материалу, влияют на уровень стресса.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ И АНАЛИЗ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ РАБОТНИКОВ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ СФЕРЫ И ИХ СВЯЗЬ С УРОВНЕМ СТРЕССА У СОТРУДНИКОВ

2.1. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Этапы исследования:

1. Первый - организационный. В это время была изучена литература по поставленной проблеме. В исследовании рассматривалось формирование и устойчивость гендерных стереотипов в обществе с точки зрения оценки профессиональных навыков мужчин и женщин. В результате проведенной работы было определено следующее: предмет, объект исследования, выдвинута гипотеза, озвучены методы, с помощью которых проводится эмпирическое исследование.

2. Второй этап – эмпирический, в ходе которого проводилась эмпирическая проверка выдвинутых гипотез. Было проведено исследование, направленное на выявление и изучение гендерных стереотипов у работников в инженерно-технической среде, а так же взаимосвязь стереотипизации с уровнем стресса

3. Третий этап - аналитический. Данный этап - это синтез полученных данных в ходе эмпирического исследования и анализа статей и публикаций из научной литературы.

Объектом исследования являются гендерные стереотипы;

Предметом гендерные стереотипы в инженерно-технической сфере

Целью исследования - выявить и описать гендерные стереотипы лиц, работающих на промышленном предприятии в области машиностроения и их связь с уровнем стресса в смешанных коллективах.

Задачи:

1. В экспериментальных группах провести исследование путем диагностических методик, направленных на изучение гендерных стереотипов среди работников инженерно-технической среды и выявить уровень стресса у работников

2. Проанализировать эмпирические данные.

Гипотезы исследования:

1) Существуют различия в представлениях мужчин и женщин-инженеров о гендерных стереотипах;

2) В инженерной среде присутствуют стереотипы, что успешный инженер - мужчина или маскулинная женщина. Следствием этого является маскулинное поведение женщин инженеров.

3) Гендерный стереотип в профессиональной деятельности может сопутствовать повышенному стрессу.

Выборка исследования:

Выборка производилась из работников инженерно-технической среды, а именно среди инженеров - конструкторов «Завод БКУ»- филиал ООО «Уралмаш НГО Холдинг» составила 20 мужчин в возрасте от 30 до 45, 20 женщин в возрасте от 30 до 45 лет. Все испытуемые работают в инженерно-технической среде на одном предприятии, стаж работы от 2х до 12 лет.

Методы эмпирического исследования: психодиагностический, проективные и стандартизированные методики, статистический (критерий Манна – Уитни, корреляционный анализ).

Выбор методик обусловлен целью и задачами исследования.

В связи с небольшим объемом выборки невозможно проверить соответствует ли распределение нормальному. Это ограничение критерия Колмогорова-Смирнова (требуется более 50 человек в каждой исследуемой группе). Поэтому решено использовать непараметрический критерий Манна-Уитни, устойчивый к ненормальному распределению и небольшому объему выборки.

Критерий Манна-Уитни применялся для определения достоверности результатов методики в разных группах, т.е. надежно, результаты одной группы от результатов другой группы.

Корреляционный анализ позволяет выявить взаимозаменяемость переменных.

Методики исследования:

1. Методика свободного описания

Цель: выявление содержания гендерных стереотипов в инженерной среде. Инструкция к методу представляет собой просьбу описать успешного инженера и выявление наличия половых признаков. Качественная обработка данных.

Представляет собой короткий рассказ в свободном стиле, где предлагается описать типичного успешного инженера.

2. Методика «Незаконченные предложения»

Цель: выявление содержания гендерных стереотипов в инженерной среде.

Респондентам предлагалось закончить предложения «Женщина – инженер....», «Мужчина – инженер....» Качественная обработка данных.

3. Методика изучения лидерского и гендерного стилей поведения

А. Кэнн и Д. Зигфрида (модификация Т.В. Бендас).

Основу данной методики составляет выявление гендерно типичных и атипичных качеств: маскулинных, феминных или андрогинных (смешанных)

4. Шкала профессионального стресса

Методика была разработана зарубежным психологом Дэвидом Фонтана в 1995 году. Данная методика предназначена для определения уровня стресса на рабочем месте. Данная методика включает 18 вопросов утверждений. Метод математической статистики Т – критерий Стьюдента дает возможность оценить значимость различий между выделенными группами.

С целью выбора критерия для проверки значимости между группами данные были проверены на нормальность распределения с помощью одновыборочного критерия Колмогорова – Смирнова.

Уровень значимости полученного критерия выше 0,05, что означает, что данные имеют нормальное распределение и возможен выбор параметрических критериев, которым является Т – критерий Стьюдента.

Расчеты проводились с помощью программы IBMSPSSStatistics.

2.2. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ АНАЛИЗ

2.2.1. СОДЕРЖАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ В ИНЖЕНЕРНОЙ СРЕДЕ

Рассмотрим методику свободного описания.

В большинстве рассказов женщин – инженеров успешный инженер представлен как человек без прямого указания на пол, при этом косвенно женщины проявляют значимость возможности видеть успешной женщину инженера. Женщины описывают два варианта: в одном варианте указывают на успешное сочетание семьи и работы, в другом идет четкое указание на одиночество («занимается только работой», «все время проводит на работе», «живет работой»). На первый план выходят характеристики, описывающие личные качества: ответственность, организованность, умение брать на себя ответственность и принимать решения, мобильность, гибкость, способность перестраиваться и адаптироваться, коммуникабельность и доброжелательность, готовность и способность идти на компромисс, способность убеждать других и переубеждаться самому.

Среди требований к личности выделены такие качества как уверенность в себе, социальная активность, жизнестойкость, ориентированность на реальную деятельность, целеустремленность. Значимыми социально-поведенческими особенностями являются активность и находчивость в напряженных ситуациях, требовательность к себе и окружающим.

Женщины указывают на значимость нацеленности на повышение квалификации и профессиональное развитие. Женщины уделяют внимание работоспособности инженера.

Интересно, что именно личные качества являются преимущественными в описании успешного инженера с точки зрения женщины. Данная особенность является спецификой представлений женщин - инженеров об успешном инженере. Можно предположить, что в представлении женщин - инженеров наличие способностей является недостаточным, чтобы достичь успеха, необходимо довольно большое число личностных характеристик. Данную ситуацию можно косвенно интерпретировать как отражение необходимости противостоять гендерным стереотипам в инженерной среде.

Мужчины – инженеры на первый план выдвигают профессиональные компетенции, такие как технические способности (способность оперировать зрительными образами геометрических фигур, способность к правильному восприятию пространственных моделей и их сравнению, умение конструировать, понимать общие технические и физические принципы, собирать технические приспособления из отдельных деталей и т.д.). Важное место уделяется владению системой специальных инженерных знаний и умений, основами экономики и планирования производства, научной организации труда и эргономики.

Мужчины указывают на интеллектуальные качества успешного инженера: высокий уровень развития общего и технического интеллекта, развитое внимание, высокий уровень обучаемости, высокая оперативность. Высокий уровень развития конструктивно - творческих способностей, творческая активность так же важны для инженеров.

Мужчины так же указывают на материальное благосостояние успешного мужчины инженера.

В рассказах инженеров – мужчин успешный инженер – всегда мужчина. В этом в первую очередь проявляется гендерная стереотипизация в инженерной среде. Второй особенностью представлений мужчин – инженеров об успешном

инженере является ведущая роль профессиональных компетенций и способностей. Личностные характеристики остаются на втором плане.

Рассмотрим результаты методики «Незаконченные предложения».

Мужчинам и женщинам инженерам было предложено продолжить предложения «Мужчина – инженер...» и «Женщина – инженер...».

Рассмотрим полученные результаты.

Ответы женщин-инженеров (Таблица 1) представляют большую ценность.

Таблица 1

Результаты методики «Незаконченные предложения» в группе женщин – инженеров

	Женщины – инженеры	Мужчины – инженеры
«...редкость»	40%	-
«...редко добиваются успехов»	30%	-
«...сложнее добиться успехов»	90%	-
«...прекрасные /хорошие специалисты»	70%	50%
«...тоже может быть успешной»	60%	-
«...сложнее найти работу/продвинуться по карьерной лестнице»	60%	-
«...приходится жертвовать семьей ради успеха»	40%	-
«... легко все получают»	-	70%

Они в первую очередь актуализируют имеющиеся трудности быть женщиной инженером, указывая на присутствие гендерных стереотипов в инженерной среде. Женщины инженеры говорят о том, что женщина – инженер тоже может быть успешной, при этом указывая на то, что женщина – редкость в инженерной профессии, ей сложнее найти работу и продвигаться по карьерной лестнице. 40% ответов содержат указание на то, что женщинам – инженерам приходится ради успеха жертвовать семьей.

В отношении мужчин – инженеров женщины говорят о том, что мужчинам – инженерам все легко дается. В целом важно отметить, что женщинам – инженерам было сложно продолжить предложения про мужчин-инженеров. Это можно интерпретировать как отражение эмоциональной сложности отношений между мужчинами и женщинами – инженерами.

Ответы мужчин – инженеров (Таблица 2) так же представляют большую ценность и соотносятся с ответами женщин-инженеров в отношении женского пола в профессии. Мужчины – инженеры так же указывают на то, что женщина – редкость в инженерной профессии, ей сложнее найти работу и продвигаться по карьерной лестнице

Таблица 2

Результаты методики «Незаконченные предложения» в группе мужчин – инженеров

	Женщины – инженеры	Мужчины – инженеры
«...редкость»	40%	-
«...редко добиваются успехов»	90%	-
«...сложнее добиться успехов»	40%	-
«...прекрасные специалисты»	30%	100%
«...тоже может быть успешной»	30%	-
«...сложнее найти работу/продвинуться по карьерной лестнице»	70%	-
«...всегда добиваются успеха»	-	80%
«...прирожденный инженер»	-	80%

В отношении мужского пола в профессии, мужчины говорят о том, что мужчина-инженер – природный прекрасный специалист и всегда сможет добиться успеха.

Таким образом, гипотеза, что существуют различия в представлениях мужчин и женщин-инженеров о гендерных стереотипах, подтвердилась.

2.2.2. ВЫЯВЛЕНИЕ ГЕНДЕРНЫХ СТИЛЕЙ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН В ИНЖЕНЕРНОЙ СРЕДЕ

Рассмотрим особенности лидерского и гендерного стилей в группах женщин с разным семейным статусом группах по методике изучения лидерского и гендерного стилей поведения А. Кэнн и Д. Зигфрида, модификация Т.В. Бендас (Таблица 3).

Таблица 3

Средние показатели лидерского и гендерного стилей поведения у женщин с различным семейным статусом

Наименование шкалы	Среднее значение		U	P
	женщины-инженеры	мужчины-инженеры		
маскулинные качества	4,7	5	178,5	-
фемининные качества	3,7	3,8	175	-
гендерно-нейтральные качества	5	3,4	165	$p \leq 0,05$
доброжелательный лидерский стиль	4,1	4,2	192	-
структурирующий лидерский стиль	3,7	3,9	160	$p \leq 0,05$

Показатели считаются: а) высокими, если среднее значение равно 4 и больше баллам; б) низкими, если среднее значение равно 2 и меньше баллам; в) средними, если среднее значение больше 2 и меньше 4 баллов.

Женщины - инженеры обнаруживают высокую выраженность гендерно – нейтральных качеств и маскулинных качеств, феминные качества на среднем уровне. Таким образом, их можно охарактеризовать через гендерно – нейтральные черты: искренность, тактичность, квалифицированность, и через маскулинные черты: независимость, самостоятельность, В плане лидерского стиля, женщин – инженеров характеризует высокий уровень выраженности доброжелательного стиля поведения и средний уровень выраженности

структурирующего лидерского стиля. Преобладание доброжелательного стиля означает ориентированность на человека, а не на задачу.

Мужчины – инженеры характеризуются наиболее высокой выраженностью маскулинных качеств, выраженность гендерно – нейтральных и феминных качеств средняя. Для них в большей степени характерен доброжелательный стиль поведения (ориентированность на человека), структурирующий стиль поведения выражен на среднем уровне.

Проанализируем результаты статистического сравнения средних величин по методике изучения лидерского и гендерного стилей поведения А. Кэнн и Д. Зигфрида показали, что гендерно - нейтральные качества в большей степени свойственны женщинам-инженерам. Данный результат косвенно указывает на то, что, вероятно, женщины-инженеры стараются максимально избегать демонстрации феминных качеств, проявляя гендерно - нейтральный, во избежание влияния стереотипизации. Графически результаты представлены на рисунке 1.

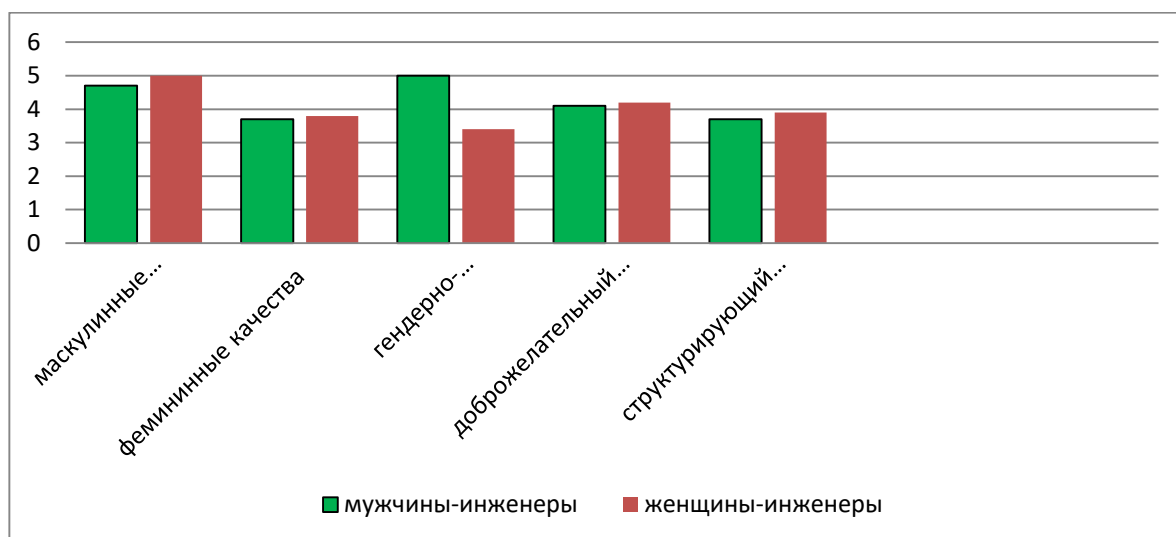


Рис. 1. Выраженность лидерского и гендерного стилей поведения по методике А. Кэнн и Д. Зигфрида в группах женщин и мужчин – инженеров.

Таким образом, полученные результаты указывают на то, что и мужчины, и женщины-инженеры демонстрируют маскулинные качества. И тех, и других, можно охарактеризовать как жестких, авторитарных, систематичных, доминантных. Маскулинные женщины часто усваивают мужскую манеру

поведения, осваивают «не женские» виды работы или спорта, стремятся сделать карьеру, проявляют агрессивность и властность.

При этом помимо маскулинных качеств, женщины – инженеры демонстрируют гендерно - нейтральные качества.

Полученные результаты можно интерпретировать таким образом, что женщины - инженеры либо вынуждены демонстрировать ожидаемые маскулинные черты, стараясь соответствовать стереотипам о том, что успешным инженером может быть только мужчина, либо в инженерную среду попадают те женщины, что изначально соответствуют стереотипам в инженерной среде.

Таким образом, гипотеза, что в инженерной среде присутствуют стереотипы, что успешный инженер - мужчина или маскулиненная женщина. Следствием этого является маскулинное поведение женщин инженеров, подтвердилась.

2.2.3. УРОВЕНЬ СТРЕССА В ИНЖЕНЕРНОЙ СРЕДЕ

Сопоставим уровень стресса у мужчин и женщин – инженеров.

Из таблицы 4 видно, что мужчины и женщины различаются по уровню профессионального стресса. Для женщин – инженеров стресс представляет безусловную проблему. В данном случае очевидна необходимость коррекционных действий.

Таблица 4

Результаты статистического сравнения по Т- критерию Стьюдента по методике

Шкала профессионального стресса.

Наименование шкалы	Средние значения показателей		U	p
	Мужчины - инженеры	Женщины – инженеры		
Шкала профессионального стресса	21,6	36,65	12,4	$p \leq 0,05$

У мужчин – инженеров выявлен умеренный уровень стресса для занятого и много работающего профессионала. Тем не менее, следует проанализировать ситуацию и посмотреть, как можно разумно уменьшить стресс.

Таким образом, результаты методики показывают, что в организации существуют стрессогенные факторы, которые в разной степени воздействуют на мужчин и женщин инженеров в силу гендерных стереотипов.

Графически результаты представлены на рисунке 2.

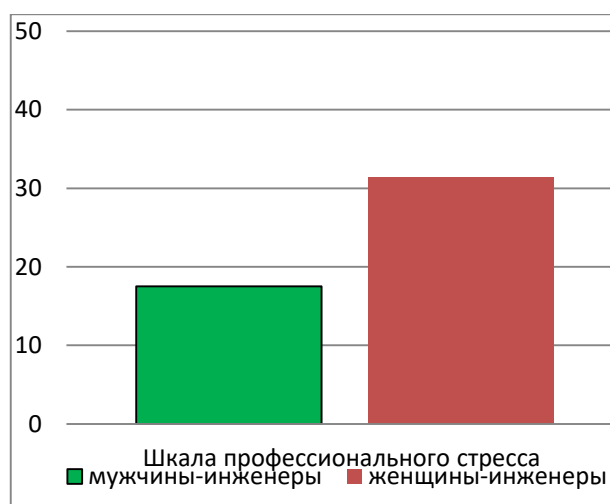


Рис.2 . Диаграмма средних показателей по методике Шкала перцептивного стресс.

2.2.4. ХАРАКТЕР ВЗАИМОСВЯЗИ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ И УРОВНЯ СТРЕССА В ИНЖЕНЕРНОЙ СРЕДЕ

В выборке инженеров выявлены следующие взаимосвязи шкалы профессионального стресса и гендерных стереотипов. Охарактеризуем выявленные взаимосвязи.

Уровень профессионального стресса напрямую взаимосвязан с гендерным поведением следующим образом.

Профессиональный стресс тем выше, чем более выражены маскулинные качества ($r=0,758^{**}$) и феминные качества ($r=0,804^{**}$)

Гендерно - нейтральный качества, степень их выраженности, не взаимосвязаны с уровнем профессионального стресса.

Таким образом, **гипотеза о взаимосвязи гендерных стереотипов и уровня профессионального стресса подтверждается.** Выявленные взаимосвязи показывают, что включение во взаимодействие в профессиональной среде инженеров любых явных гендерных стилей (как маскулинного, так и феминного), повышают уровень профессионального стресса. Стереотип инженера скорее гендерно – нейтрален.

В группе мужчин – инженеров специфичные взаимосвязи не выявлены.

В группе женщин – инженеров выявлена интересная взаимосвязь выраженности феминных качеств и установки на независимость ($r = -0,841^{**}$): чем выше установка на независимость, тем ниже проявление феминных качеств, и наоборот, чем более выражены феминные качества, тем меньше проявляется установка на независимость. Данная взаимосвязь закономерна для традиционных гендерных норм: традиционно феминные качества мягкость, женственность, эмоциональность не предполагают независимости в гендерных отношениях, скорее предполагают ориентацию на опору в отношениях с мужчиной.

Таким образом, **гипотеза, что гендерный стереотип в профессиональной деятельности может сопутствовать повышенному стрессу, подтвердилась, так как стресс выше в группе женщин, которых затрагивают гендерные стереотипы.**

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2

Результаты эмпирического исследования гендерных стереотипов работников инженерно-технической сферы и их связи с уровнем стресса у сотрудников позволили сформулировать следующие выводы:

1. В отношении гендерных стереотипов в инженерной среде большую информативность показали проективные методики. В представлениях

инженеров – мужчин успешный инженер – всегда мужчина. В этом в первую очередь проявляется гендерная стереотипизация в инженерной среде. Второй особенностью представлений мужчин – инженеров об успешном инженере является ведущая роль профессиональных компетенций и способностей.

В представлениях женщин – инженеров именно личные качества являются преимущественными в описании успешного инженера. Данная особенность является спецификой представлений женщин-инженеров об успешном инженере. Можно предположить, что в представлении женщин-инженеров наличие способностей является недостаточным, чтобы достичь успеха, необходимо довольно большое число личностных характеристик. Данную ситуацию можно косвенно интерпретировать как отражение необходимости противостоять гендерным стереотипам в инженерной среде. Успешный инженер представлен как человек без прямого указания на пол, при этом косвенно женщины проявляют значимость возможности видеть успешной женщину инженера.

Мужчины - инженеры и женщины - инженеры актуализируют стереотипы о природном таланте мужчин с инженерной среде и редкости женщин в данной профессии.

2. В инженерно-технической среде присутствуют стрессогенные факторы, которые в разной степени воздействуют на мужчин и женщин инженеров: мужчины и женщины различаются по уровню профессионального стресса, для женщин – инженеров стресс представляет безусловную проблему, у мужчин – инженеров выявлен умеренный уровень стресса для занятого и много работающего профессионала. Тем не менее, следует проанализировать ситуацию и посмотреть, как можно разумно уменьшить стресс.

3. На основании корреляционного анализа выявлено, что существует взаимосвязь гендерных стереотипов и уровня профессионального стресса. Это подтверждает гипотезу о том, что наличие гендерных стереотипов способствует повышению уровня профессионального стресса. Выявленные взаимосвязи показывают, что включение во взаимодействие в профессиональной среде

инженеров любых явных гендерных стилей (как маскулинного, так и феминного), повышают уровень профессионального стресса. Стереотип инженера скорее гендерно – нейтрален.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Инженерная деятельность играет важную роль в развитии общества. Именно в процессе инженерной деятельности происходит проектирование, создание и эксплуатация технических средств познания и преобразования объективного мира, а так же и современные технологические процессы. Деятельность инженера обеспечивает качество и надежность производства, что, в свою очередь является залогом безаварийности производства и высокого качества техники.

В связи с этим существует актуальность изучения факторов, которые способны снизить уровень стресса в инженерно-технической среде, а значит повысить эффективность данной деятельности. В данной работе такими факторами рассматриваются гендерные стереотипы.

Целью исследования было выявить и описать гендерные стереотипы лиц, работающих на промышленном предприятии в области машиностроения и их связь с уровнем стресса в смешанных коллективах.

В результате исследования получены следующие результаты:

1. В отношении гендерных стереотипов в инженерной среде большую информативность показали проективные методики. В представлениях инженеров – мужчин успешный инженер – всегда мужчина. В этом в первую очередь проявляется гендерная стереотипизация в инженерной среде. Второй особенностью представлений мужчин – инженеров об успешном инженере является ведущая роль профессиональных компетенций и способностей.

В представлениях женщин – инженеров именно личные качества являются преимущественными в описании успешного инженера. Данная особенность является спецификой представлений женщин-инженеров об успешном инженере. Можно предположить, что в представлении женщин-инженеров наличие способностей является недостаточным, чтобы достичь успеха, необходимо довольно большое число личностных характеристик. Данную ситуацию можно косвенно интерпретировать как отражение

необходимости противостоять гендерным стереотипам в инженерной среде. Успешный инженер представлен как человек без прямого указания на пол, при этом косвенно женщины проявляют значимость возможности видеть успешной женщину инженера.

Мужчины–инженеры и женщины - инженеры актуализируют стереотипы о прирожденном таланте мужчин с инженерной среде и редкости женщин в данной профессии.

2. В инженерно-технической среде присутствуют стрессогенные факторы, которые в разной степени воздействуют на мужчин и женщин инженеров: мужчины и женщины различаются по уровню профессионального стресса, для женщин – инженеров стресс представляет безусловную проблему, у мужчин – инженеров выявлен умеренный уровень стресса для занятого и много работающего профессионала. Важно понимать, что стресс выше именно в той группе, в отношении которой в большей степени проявляется стереотипизация – в отношении женщин.

3. Корреляционный анализ показал, что взаимосвязь гендерных стереотипов и уровня профессионального стресса подтверждается. Выявленные взаимосвязи показывают, что включение во взаимодействие в профессиональной среде инженеров любых явных гендерных стилей (как маскулинного, так и феминного), повышают уровень профессионального стресса. Стереотип инженера скорее гендерно – нейтрален.

Результаты данного исследования демонстрируют важность работы с гендерными стереотипами в инженерно-технической среде. Для этого необходимы специальные меры, нацеленные на вовлечение женщин с инженерно-техническую среду. Возможна организация семинаров, научных мероприятий с привлечением женщин, которые добились успеха в точных науках и могут выступать ролевой моделью, демонстрируя свои достижения что способствует повышению привлекательности инженерных, математических и естественнонаучных направлений в вузах для женщин и формированию позитивного восприятия женщин в инженерной среде со стороны мужчин.

Таким образом, разработка интервенций для борьбы с гендерными стереотипами позволит снизить уровень профессионального стресса в инженерно-технической среде.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Lippman W. Public Opinion. N.Y.: Harvard University Press, 1922. 132 p.
2. McKee L.E. Women in American energy: Defeminizing poverty in the oil and gas industries // Journal of International Women's Studies. 2014. Vol. 15 (1). P. 167–178.
3. Mckee J.P., Sheriffs A.C. The Differential Evaluation of Males and Females // Journal of Pers. 1957. N 25.P.312
4. Miller G.E. Frontier masculinity in the oil industry: The experience of women engineers // Gender Work and Organization. 2004. Vol. 11 (1). P. 47–73.
5. Visser D. Sex Differences in Adolescent Mathematics Behavior // South Afr. J. of Psychol. 1987.Vol. 17.P. 36
6. Vance C.M., Paik Y. Managing a global workforce: Challenges and opportunities in international human resource management: Third edition, 2015. 325p.
7. Абрамов Р. Н. Профессиональная культура российских инженерно-технических специалистов. Универсальные элементы // Вестник РУДН. 2016. № 9. С. 96-104.
8. Агафонова Е.Е. Динамика представлений о женской самоидентификации. От модернизма к постмодернистскому феминизму // Вестник РУДН. 2009. №3. С. 13-19.
9. Агеев В.С. Психологические и социальные функции полоролевых стереотипов. Самара: «Бахрах-М», 2002. 291 с.
10. Адлер А. Взаимодействие полов. Москва: Альма-Матер, 2022. 177 с.
11. Ажгихина Н.И. Гендерные стереотипы в современных масс -медия// Гендерные исследования. 2000. №5. С. 261-273.
12. Айвазова С.Г. Гендерное измерение власти в современной России. // Политическая Наука. 2004. №1. С. 160-182.

13. Алешина Ю.Е., Волович А.С. Проблемы усвоения ролей мужчины и женщины // Вопросы психологии. 1991. № 4. С. 74-82.
14. Алмазова О.В., Дзукаева В.П., Садовникова Т.Ю. Использование метода семантического дифференциала в исследовании представлений юношей и девушек о семье // Знание. Понимание. Умение. 2015. №2. С. 277-288.
15. Анкер Р. Теория профессиональной сегрегации по признаку пола. Аналитический обзор // Русская панорама. 2002. С. 299-328.
16. Ануфриев А.Ф. Психодиагностика как научная основа деятельности практического психолога // Психология. Журнал ВШЭ. 2006. №1. С. 120-126.
17. Ашвин С.В. Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости // Социологические науки. 2000. №11. С. 136-178.
18. Бендас Т.В., Петрушихина Е. Б. Проблемы гендерной психологии лидерства: новый этап развития // Вестник РГГУ. 2000. С. 135-142.
19. Берн Ш. Гендерная психология. Москва: Прайм-Еврознак, 2004. 320 с.
20. Бобкова Т.С. Структурный анализ половой идентификации подростков с использованием полупроективной методики «Миф» // Известия Самарского научного центра РАН. 2014. №2-3. С. 620-625.
21. Виноградова Т.В., Семенов В.В. Сравнительные исследования познавательных процессов у мужчин и женщин: роль биологических и социальных факторов // Вопросы психологии. 1993. №2. С. 23-42.
22. Волков Н. А., Волкова Т. А. Реализация принципа гендерного равенства в современной России // Вестник КемГИК. 2012. № 19 (2). С. 241-250.
23. Воронина А. В. Проблема психического здоровья и благополучия человека: обзор концепций и опыт структурно-уровневого анализа // СПЖ. 2005. №21. С. 205-238.
24. Воронцов Д. В. Гендерные исследования в социальной психологии: границы поля // Российский психологический журнал. 2009. №2. С. 75-104.

25. Галкина Н. «Где живет сознание?» // nauka.tass.ru [сайт]. 2021. <https://tass.ru/interviews/13444683> (дата обращения 26.03.2021)
26. Герчикова В. И. Мотивационная сфера специалиста технической направленности // Вопросы психологии. 2012. №4. С. 27-31.
27. Голод С.И. XX век и тенденции сексуальных отношений в России. Санкт Петербург: Алетейя, 1996. 188 с.
28. Грошев И.В. Гендерные исследования в гуманитарных науках. Современные подходы // Вопросы психологии. 2001. №7. С. 12-24.
29. Гуревич П.С. Мужчина и женщина в современно изменяющемся мире//Мир психологии. 2006. №1. С. 268-277.
30. Достижимо ли гендерное равенство на рынке труда?// hh.ru [сайт]. 2022. URL: <https://tyumen.hh.ru/article/26280> (дата обращения:12.03.2022).
31. Егорова Л. С. Гендерные стереотипы в управлении (по материалам социологического исследования) // Женщина в российском обществе. 2001. №3-4. С. 125-137.
32. Екимова В.И., Филиппова С.А. Гендерные различия: социокультурный аспект // СПЖ. 2008. №27. С. 25-30.
33. Женщина-инженер: форум // Engineers around: сайт. 2014. URL: <http://engineersaround.jimdo.com/2014/06/30/> (дата обращения: 06.08.2015)
34. Знаменитые изобретатели и инженеры России // Руксперт: [сайт]. 2015. URL: http://ruxpert.ru/Знаменитые_изобретатели_и_инженеры_России (дата обращения: 06.08.2015)
35. Ильин Е.П. Пол и гендер. Санкт-Петербург: Питер, 2010. 688 с.
36. Инженеры России: [сайт]. 2010. URL: <http://rus-eng.org/eng/page/1/1.htm> (дата обращения: 06.08.2015).
37. Карапетян Л.В. Социально-демографические и психологические предикторы успешности профессионалов // Организационная психология. 2019. №3. С. 20-34.
38. Карнаухова К.С. Исследование гендерных стереотипов: возрастной аспект // Смоленский медицинский альманах. 2015. №3. С. 150-108.

39. Кеммет Е.В. Гендерная асимметрия в профессиональном сообществе инженеров // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2017. №1 (45). С. 14-145.
40. Клещина И.С., Прохорова О.Л. Гендерная компетентность: психологическое содержание и специфика проявления в межличностных отношениях // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2010. №2. С. 38-39
41. Клопова О.В., Королева М.Г., Прокофьева В. А. Гендерные различия и особенности самопредставлений // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2009. №1. С. 136-145.
42. Козина И.М. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // Социологический журнал. 2002. №3. С. 126-136.
43. Кон И.С. Мужские исследования: меняющийся мужчина в изменяющемся мире Ч.1.: учебное пособие под ред. И.А.Жеребкиной. Санкт-Петербург: Алетейя, 2010. 496 с.
44. Кон И.С. Половые различия и дифференциация социальных ролей. Москва: Республика, 2009. 325 с.
45. Коноплева Н.А. Одаренность и гендер // Женщина в российском обществе. 2000. №1. С. 17-23.
46. Косикова И. В. Введение в гендерные исследования. Москва: МГУ, 2010. 290 с.
47. Котлова Т. Б., Рябова Т. Б. Библиографический обзор исследований по проблемам гендерных стереотипов // Женщина в российском обществе. 2001. №3-4. С. 37-45.
48. Кузьмин М.Ю., Конопак И.А., Синёва О.В. Проблема анализа методики «Двадцать утверждений» М. Куна и Т. Макпартленда при помощи процедуры многомерного шкалирования // Известия Иркутского государственного университета. 2015. С. 15-26.
49. Лебедева М.В., Вербина Г.Г. гендерные различия в ценностных ориентациях личности // Образование и право. 2019. №8. С. 40-42.

50. Липпман У. Общественное мнение. Лингвистический энциклопедический словарь / гл.ред. В.Н. Ярцева. М. Москва: Госкомпечать СССР, 1990. 498 с.
51. Мезенцева Е.Б. Гендерные аспекты экономического поведения // Экономическая социология. 2003. №5. С. 36-45.
52. Моисеева Э.С., Кудинов С.С. Гендерные особенности эмоционального выгорания в трудовом коллективе // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. 2014. №39-2. С. 1-6.
53. Мясина Е.П., Уварова В.И. Карьера российской женщины инженера. Особенности и проблемы вызовы времени. Орел: ОрелГТУ, 2007. 71 с.
54. Нестерова В.Л., Баранов С.Т.С. К вопросу о динамике гендерных стереотипов в современном постиндустриальном обществе // Вестник славянских культур. 2017. №4. С. 61-69.
55. Нугаева О. Г. Обзор методов изучения половой идентификации у детей с нарушенным и с нормативным типом развития // Специальное образование. 2002. №1. С. 25-29.
56. Осмонова Д.А. Движущие силы становления гендерной идентичности и ее квинтэссенция // Манускрипт. 2017. №10-1 (84). С.126-129.
57. Первый Всемирный доклад ЮНЕСКО по инженерным наукам: нехватка инженеров – угроза развитию // UNESCO.ORG: [сайт]. 2010. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001897/189753e.pdf> (дата обращения 25.01.2014)
58. Победители и участники Всероссийского конкурса «Инженер года» — 2014 // rusea.info [сайт]. URL: <http://www.rusea.info/eoaywinners/13/46> (дата обращения: 06.08.2015).
59. Попова Л. В. Проблемы самореализации одаренных женщин// Вопросы психологии. 1996. № 2. С. 31-75.

60. Приходченко Е.И. Развитие профессионально - творческой активности будущих специалистов // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. 2020. №51. С. 35-38.
61. Простотина Ю.В. Гендерные стереотипы: формирование и детерминанты // Социодинамика. 2017. №3. С. 138-142.
62. Романова Н.М. Методы психологической диагностики сексуального насилия несовершеннолетних. Саратов: СарГУ, 2009. 65 с.
63. Российский статистический ежегодник: статистический сборник. Государственный комитет Российской Федерации по статистике. Москва: Госком. Рос. Федерации по статистике, 2006. 94 с.
64. Роцин С.Ю., Солнцев С.А. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике. Москва: ГУ ВШЭ, 2006. 52 с.
65. Рябова Т. Б. Гендерные стереотипы и гендерная стереотипизация: методологические подходы // Женщина в российском обществе. 2001. №3-4. – С. 2-10.
66. Сафонова М.В. Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере: специальность 19.00.05 Психология: дис. канд. псих. наук. Санкт-Петербург, 1999. 233 с.
67. Сахарчук Е. С. Интерпретации понятия «гендер», гносеологические и социальные основы гендерных исследований // Сервис. 2007. №2. С .33-77.
68. Силуянова Д.А., Дудорова Е.В. Корреляционный анализ особенностей качества жизни и самоотношения на примере женщин - инженеров-проектировщиков // Ученые и Европа. 2017. №15-2 (15). С 99-103.
69. Серeda А. «Ваше отношение к женщине инженеру-энергетику, электромеханику»: форум // Mail.ru: [сайт]. 2012. URL: <https://otvet.mail.ru/question/72099331> (дата обращения: 06.08.2015)
70. Скиндер Н.В. Гендерная дискриминация женщин и стереотипы в сфере занятости в современной России. Шахты: Полиграфист, 2007. 42 с.

71. Созинова М. В. К вопросу о влиянии гендерных стереотипов на выбор молодежью будущей профессии // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2012. №26. С. 5-9.
72. Снегирева Т.В., Кочнев В.А. Опросник С. Бем: теоретические и практические аспекты применения // Теоретическая и экспериментальная психология. 2011. №1. С. 58-68.
73. Суркова Е.Г. Сущность понятия «личностный рост» в современной психологии (системный подход) // Акмеология. 2014. №3 (51). С. 58-64.
74. Толстых Н. Н. Как возможна внутренняя свобода: три ответа Л. И. Божович // Вестник МГУ. 2007. №1. С. 147-158
75. Томск: Центр занятости населения провел декаду «Женщины и занятость» // Rusenerg.ru: [сайт]. 2012. URL: <http://www.rusenerg.ru/ekonomika/366-tomsk-centrzanyatosti-naseleniya-provel-dekadu-zhenschiny-i-zanyatost.html> (дата обращения: 06.08.2015).
76. Трошихина Е. Г., Жуковская Л. В. Возрастной аспект родительских установок у женщин, имеющих разное количество детей // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2008. №3. С. 48-53.
77. Удовиченко О.А. Психологические особенности женщины-руководителя в правоохранительной деятельности // Правопорядок: история, теория, практика. 2017. №3 (14). С. 81-90.
78. Франкл В. Человек в поисках смысла. Москва: Прогресс, 1990. 368 с.
79. Хоч Н.С. К построению системной модели гендерной индивидуальности // Вестник ТГПУ. 2011. №6. С. 181-186.
80. Шакурова А.В. История становления понятия «Социальная идентичность» в зарубежной социологии и социальной психологии // Современные исследования социальных проблем. 2012. №2. С. 1-36.
81. Штрикова Д.Б. Гендерные стереотипы в профессиональной деятельности // МНКО, 2016 №1 (56). С. 50-52.

82. Шульц Д.П., Шульц С.Э. История современной психологии. Санкт-Петербург: Евразия, 2002, 532 с.

83. Я — личность: форум // Woman.Ru: [сайт]. 2013. URL: <http://www.woman.ru/psycho/personality/thread/4259992/> (дата обращения: 06.08.2015).

84. Ядов В.А. К вопросу о стереотипизации в социологии // Философские науки. 1960. № 2. С. 50-55.

85. Якимова Е. В., Беккер Ю. Гендер для женщины: отношение женщин к сексизму в зависимости от степени их гендерной идентификации и содержания гендерной идентичности. // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. 2010. №3. С. 116-122

86. Ярская-Смирнова Е.Р., Романов П.В. Феноменология профессионализма: практическое знание в социальной работе // Южно-российский журнал социальных наук. 2006. №2. С. 35-47.

87. Ярушкин Н.Н., Сатонина Н.Н. Психологические особенности женщин-руководителей // Вестник Самарской гуманитарной академии. 2009. №1. С. 125-133

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Сводный протокол группы мужчин – инженеров

№	Методика изучения лидерского и гендерного стилей поведения менеджера А.Кэнн и Д.Зигфрида, модификация Т.В.Бендас.					Шкала профессионального стресса
	Маск. качес.	Генд.-нейтр. качес.	Фемин. качес.	Добр. лидер. стиль	Структ. лидер. стиль	
1	40	51	44	40	35	16
2	35	42	50	40	32	18
3	48	52	36	44	46	25
4	28	49	50	43	35	30
5	29	48	26	37	39	28
6	55	54	51	47	50	25
7	34	44	36	43	47	20
8	47	47	47	42	37	27
9	41	50	44	41	36	25
10	51	50	29	48	47	25
11	44	46	33	38	33	20
12	52	55	51	46	47	18
13	33	45	47	39	39	16
14	35	42	50	40	32	17
15	48	52	36	44	46	16
16	28	49	50	43	35	18
17	29	48	26	37	39	18
18	55	54	51	47	50	22
19	34	44	36	43	47	23
20	47	47	47	42	37	25

Сводный протокол группы женщин – инженеров

№	Методика изучения лидерского и гендерного стилей поведения менеджера А.Кэнн и Д.Зигфрида, модификация Т.В.Бендас.					Шкала профессионального стресса
	Маск. качес.	Генд.-нейтр. качес.	Фемин. качес.	Добр. лидер. стиль	Структ. лидер. стиль	
1	42	53	44	44	33	45
2	37	36	32	28	33	31
3	46	47	41	45	40	32
4	43	48	47	47	38	40
5	37	45	37	42	44	45
6	37	47	50	40	36	43
7	44	45	43	37	33	50
8	47	50	47	44	46	42
9	46	48	42	41	40	34
10	36	44	30	32	31	35
11	52	58	41	47	47	42
12	42	53	44	44	33	34
13	37	36	32	28	33	31
14	46	47	41	45	40	16
15	43	48	47	47	38	25
16	37	45	37	42	44	32
17	37	47	50	40	36	38
18	44	45	43	37	33	37
19	47	50	47	44	46	36
20	46	48	42	41	40	25

Результаты статистического сравнения по критерию Манна Уитни

Ряды					
		N	Средний ранг	Сумма рангов	
шкала профессионального стресса	1,00	20	11,98	239,50	
	2,00	20	29,03	580,50	
	Всего	40			
Маскул кач	1,00	20	19,43	388,50	
	2,00	20	21,58	431,50	
	Всего	40			
Гендерн нейтр кач	1,00	20	22,25	445,00	
	2,00	20	18,75	375,00	
	Всего	40			
Фемин кач	1,00	20	21,75	435,00	
	2,00	20	19,25	385,00	
	Всего	40			
Добр стиль	1,00	20	20,90	418,00	
	2,00	20	20,10	402,00	
	Всего	40			
Структ стиль	1,00	20	22,50	450,00	
	2,00	20	18,50	370,00	
	Всего	40			
Статистические критерии					
	шкала профессионального стресса	Маск. качес.	Генд.-нейтр. качес.	Фемин. качес.	Добр. лидер. стиль
U Манна-Уитни	29,50	178,50	165,00	175,00	192,00
W Вилкоксона	239,50	388,50	375,00	385,00	402,00
Z	-4,630	-0,583	-0,952	-0,680	-0,218
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	0,00	0,56	0,34	0,49	0,82
Точная знч. [2*(1-сторон. знач.)]	0,00b	0,56b	0,35b	0,51b	0,84b

	Структ. лидер. стиль
U Манна-Уитни	160,00
W Вилкоксона	370,00
Z	-1,08
Асимптотическая значимость (2- сторонняя)	0,27
Точная знч. [2*(1-сторон. знач.)]	0,2896

Корреляции по всей выборке инженеров

			шкала профессионального стресса	Маск. качес.	Генд.-нейтр. качес.	Фемин. качес.	Добр. лидер. стиль	Структ. лидер. стиль
Ро Спирма на	шкала профессионального стресса	Коэффициент корреляции	1,00	0,75**	0,01	0,80**	0,-051	0,070
		Знач. (2-х сторонняя)	.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		N	40	40	40	40	40	40
	Маскул кач	Коэффициент корреляции	0,76**	1,00	,956**	0,91**	0,94**	0,95**
		Знач. (2-х сторонняя)	0,00	.	0,00	0,00	0,00	0,00
		N	40	40	40	40	40	40
	Гендерн нейтр кач	Коэффициент корреляции	0,80**	,096**	1,00	0,95**	0,97**	0,93**
		Знач. (2-х сторонняя)	0,00	0,00	.	0,00	0,00	0,00
		N	40	40	40	40	40	40
	Фемин кач	Коэффициент корреляции	0,83**	0,91**	0,95**	1,00	,091**	0,89**
		Знач. (2-х сторонняя)	0,00	0,00	0,00	.	0,00	0,00
		N	40	40	40	40	40	40
	Добр стиль	Коэффициент корреляции	0,75**	0,94**	0,96**	0,91**	1,00	0,95**
		Знач. (2-х сторонняя)	0,00	0,00	0,00	0,00	.	0,00
		N	40	40	40	40	40	40
	Структ стиль	Коэффициент корреляции	0,77**	0,95**	0,93**	0,89**	0,95**	1,00
		Знач. (2-х сторонняя)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	.
		N	40	40	40	40	40	40

** . Корреляция значима на уровне 0,01 (одност); * . Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).