

А.А. Костюнина
Горно-Алтайский
государственный университет

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ЛИЧНОСТИ

*Методология гендерных исследований
в образовании*

Среди проблем, связанных с гендерными различиями мужчин и женщин, пристальное внимание исследователей в последние годы привлекает вопрос о профессиональной идентичности личности. Профессиональная карьера, как правило, занимает в жизненном проекте ведущее место. Проблеме профессиональной идентичности личности посвящено значительное число публикаций. Известно, что долгое время деловой мир был миром мужчин. Но как только женщины стали участвовать в общественном производстве (в средние века), ситуация изменилась. Мужчины стали воспринимать женщин как конкурентов, не уступали им престижные и хорошо оплачиваемые виды занятий. Женщины довольствовались тем, что было, и постепенно осваивали те профессии, которые раньше были исключительно мужскими.

Кризис и реформы 1990-х годов в России изменили ситуацию. Многие оказались перед неизбежностью «слома» жизненного и профессионального проекта после обучения профессии, выстраивания карьеры, формирования навыков, профессионального опыта, связей и др.; другие пытались продолжать его несмотря ни на что. В переходный же период, в условиях нестабильной ситуации, «испытания на прочность» многих социальных норм, мотивационно-ценностная сфера поведения становится особенно подвижной и противоречивой.

Социологические исследования показывают, что по стилю поведения можно выделить несколько типов женщин-лидеров. Первая группа имеет все признаки своего пола: мягкость, материнско-опекунское отношение к группе. Чаще всего лидеры этого плана представляют гуманитарно-демократический стиль поведения. Вторая группа проявляет явные маскулинные качества и практически ничем не отличается от мужчин-лидеров, а иногда и превосходит их по жесткости и решительности. В основном их поведение характеризуется авторитарным стилем. Третья группа — очень динамичные и гибкие лидеры с признаками обоих полов, с так называемым, андрогинным (синтетическим) стилем поведения, легко адаптирующиеся к различным ситуациям и группам.

Т.В. Бендас, О.В. Рошинская в своих исследованиях отмечают, что либо нет существенных различий между лидерами-женщинами и лидерами-мужчинами, либо мужчины превосходят женщин. Определяющими в каждом конкретном случае являются лидерская позиция и индивидуальность конкретного лидера вне зависимости от гендерного фактора. Однако анализ, осуществленный Т.В.Бендас, показал, что, хотя в целом лидеры разного пола не отличаются по эффективно-

сти, существуют условия, при которых различия проявляются, а именно:

1) подобие гендерной и лидерской ролей — мужчины более эффективны, если роль лидера требует решения задачи, а не сохранения хороших отношений в коллективе, они более склонны к риску; женщины эффективны в ситуациях, когда необходимы коммуникативные способности, они не любят рисковать, болезненнее реагируют на критику, грубость, оскорбления, склонны использовать неофициальные отношения;

2) пол подчиненных — мужчины-лидеры особенно продуктивны, когда управляют мужчинами;

3) сфера деятельности — проявляются значительное превосходство мужчин в традиционно мужских областях и занятиях (военные и спортивные организации) и небольшое преимущество женщин в областях, считающихся женскими (образование, социальная служба);

4) мужчины чаще пользуются властью, которую дает им занимаемая должность, и характеризуются авторитарным стилем руководства, рассматривают руководство как серию сделок с подчиненными, неохотно делятся с ними информацией; женский стиль руководства в большинстве случаев более демократичен, женщины чаще отмечают заслуги подчиненных, активнее взаимодействуют с ними, приглашая их к участию в управлении фирмой.

Таким образом, мужской и женский стили руководства взаимодополняют друг друга и приводят к созданию оптимальной модели управления на всех его уровнях. Это свидетельствует о том, что нет четкой взаимосвязи между полом и успешностью лидера. Мы считаем, что целесообразнее было бы выявить взаимосвязь лидерства с гендерной характеристикой личности, а не с биологическим полом. Несмотря на то, что явных различий лидеров — мужчин и женщин Т.В.Бендас (2003), О.В. Рошинская (1999) не выделяют, однако, отмечают они, женщины встречают больше препятствий в профессиональном росте, чем мужчины. К факторам, порождающим гендерную диспропорцию, по Т.В.Бендас, относятся следующие:

- Традиционные ортодоксальные взгляды на женское лидерство.

- Трудности продвижения женщин в сфере принятия решений. Не случайно так популярна метафора о «стеклянном потолке» (“glass ceiling”) — невидимом, искусственно созданном барьере, выше которого женщины не могут продвинуться по служебной лестнице. Для мужчин такой преграды не существует, женщина же в любом марафоне за лидерскую позицию часто обречена на «комплекс усталости» и вынуждена сходить с дистанции. Общество при этом теряет талантливых потенциальных лидеров.

- Огромная нагрузка на женщину в семье. Кроме профессиональной деятельности, женщине приходится выполнять и работу по дому, которая не рассматривается окружающими как работа, но отнимает массу сил и времени. К тому же сам факт наличия семьи считается минусом для женской карьеры, а в случае лидера-мужчины рассматривается как плюс.

Исследуя профессионально-мотивационный комплекс стратегий на рынке труда, И.П.Попова отмечает

несколько весьма интересных моментов, связанных с профессиональной успешностью. И у мужчин, и у женщин напрямую наиболее сильно связана с успешностью карьерная ориентированность личности. Профессиональная ориентированность не является прямым показателем успешности: сильная профессиональная мотивированность может стать как фактором прорыва, так и фактором краха. Однако ориентация на профессию, использование профессиональных навыков — один из существенных факторов определенной степени успешности. При этом ориентированность на профессию (ее содержание) — гендерно-нейтральная характеристика стратегий на рынке труда. Она присуща в одинаковой степени и мужчинам, и женщинам. Гендерные различия в ориентированности на профессию проявляются больше в признании тех или иных нюансов, определяющих роли, исполняемые в этой профессии, чем в содержании профессиональной деятельности как таковой. Возможно, поэтому возникает такая черта, как гендерное неравновесие в успешности стратегий профессионально ориентированных мужчин и женщин. Если среди более успешных они примерно в одинаковых пропорциях, то среди менее успешных — явное преобладание женщин.

Опираясь на данные ряда исследований, Е.П.Ильин отмечает, что для мужчин более важны содержание труда, разнообразие работы, творческие возможности, тип выпускаемой продукции. Кроме того, мужчины в большей степени осознают социальную значимость своего труда. Для женщин же важнее взаимоотношения в коллективе, условия труда, размер заработной платы.

Итак, анализ литературы дает нам основание утверждать, что если рассматривать вопрос лидерства в профессиональной сфере, то нет ясного представления, какой пол успешнее в роли лидеров. Все зависит от гендерного аспекта, а не от биологического пола. Многие авторы отмечают неравенство шансов и ресурсов мужчин и женщин на рынке труда, выявляя трудности у женщин с продвижением по служебной лестнице в связи со сложившимися стереотипами. В профессиональном плане ориентированность на профессию, стремление к карьере в равной степени выражены и у женщин, и у мужчин. Различия в значимости профессии в представлениях мужчин и женщин скорее касаются ролей, чем содержания профессии как таковой.

М. Хорнер описаны два вида мотива: мотив достижения успеха и мотив избегания неудачи. Экспериментально установлено, что в 13 лет боязнь неудач одинаково присуща и мальчикам, и девочкам, но уже в 17 лет девочки превосходят мальчиков по этому параметру. Ее продемонстрировали от 59 до 90% взрослых женщин и только 8% мужчин. Наблюдается кризис трудовой мотивации после реформ 1990-х годов. Профессиональное самоопределение, профессия как установка адаптационных стратегий на рынке труда выдвинулись в центр проблематики успешного преодоления трудной жизненной ситуации. Установка на профессиональную самореализацию и рост профессионального уровня остается важным фактором успеха стратегий поведения на рынке труда.

Несмотря на развитие гендерной психологии, ее распространение и популярность в настоящее время, при исследовании литературы по вопросу гендерных различий в профессиональной мотивации личности мы обнаружили явный недостаток научных работ в этой области. Одна из задач данного исследования как раз и заключается в том, чтобы выявить взаимосвязь между гендерной характеристикой и мотивацией личности. Можно предположить, что различия между фемининной и маскулинной личностями будут проявляться и в стремлении к власти, лидерству в том числе.

В исследовании приняли участие 178 испытуемых двух возрастных групп, в частности: 50 девушек в возрасте 16–20 лет и 36 юношей от 17 до 21 года; 48 женщин в возрасте 21–35 лет и 44 мужчины 22–35 лет. Выбор возрастных групп обоснован следующими обстоятельствами. Известно, что юношеский возраст — возраст роста силы Я, его способности проявлять и сохранять свою индивидуальность; в это время уже есть основания для преодоления страха утраты своего Я в условиях трудовой деятельности или интимной близости. В этом возрасте человек меньше зависит от мнения группы в отличие от подростка. В этот период практически завершается процесс половой социализации. Как отмечают многие авторы, в России на настоящий момент имеют место расцвет стиля унисекс и сдвиг гендерных стереотипов. Данный возраст, по нашему мнению, наиболее ярко это отражает: заканчивается процесс самоопределения, с другой стороны, есть еще некоторая гибкость во взглядах, подверженность групповому мнению. Ранняя взрослость характеризуется устойчивостью стереотипов, поэтому все связи и закономерности, выявленные нами, будут достаточно устойчивы в течение жизни. По результатам исследования можно сделать следующие выводы.

1. Профессионально-трудовая мотивация действительно связана не только с биологическими характеристиками индивидов, такими как пол, возраст и т.д., но и, в определенной части, с социальными конструктами, в частности, с рассмотренной в настоящем исследовании гендерной доминантой.

2. Большинство испытуемых обнаружили андрогинную доминанту. В связи с этим, исследуя андрогинию по методике С. Бэм, мы отмечаем, что выраженность андрогинии у женщин есть не что иное, как формирование женской психики по маскулинному типу. Преобладание в группе андрогинных индивидов отражает фиксируемое в обществе «размывание» гендерных границ.

3. При сравнении данных мужчин и женщин мы обнаружили выраженность стремления женщин к свободе и независимости. Это, безусловно, связано с возрастающей маскулинизацией женщин, со стремлением к профессиональному росту и большим, чем у мужчин, количеством преград на пути к нему. Явно виден сдвиг гендерных стереотипов: наблюдается «потеря» женщиной своего основного качества — заботы о других (низкие показатели по шкале альтруизма идентичны у мужчин и женщин). Мужчины также высоко мотивированы на свободу, процесс и результат. Ориентация на власть, труд, деньги достаточно низкая и перестает быть актуальной. Мужчина становится более

мягким, сочувствующим, понимающим (высокие оценки альтруизма).

4. У испытуемых мужской выборки наблюдается увеличение доли испытуемых с высоким уровнем внешней отрицательной мотивации. Потребность во внешнем контроле может быть объяснена тенденцией к феминизации мужчин (изначально это мужчине было не свойственно). Следует отметить, что результаты женщин достаточно сильно отличаются от результатов мужчин. У большинства респондентов женского пола выражен максимально высокий уровень внутренней мотивации, личной заинтересованности в деле, в профессии, а также очевидная активность в данном направлении.

5. Практические результаты нашего исследования не противоречат теоретическим данным. В частности, наблюдаемое размытие гендерных ролей, сдвиг гендерных стереотипов в профессиональной сфере достаточно ярко, как и предполагалось, представлены в результатах нашего исследования. Женщины и мужчины на современном рынке труда незначительно отличаются друг от друга по показателю профессиональной мотивации. Это свидетельствует о том, что в процессе формирования профессиональной мотивации наибольшее внимание следует уделять индивидуально-типологическому подходу, связанному в большей мере с гендерной доминантой.

Литература

Бендас Т.В. Методика изучения эффективности лидеров разного пола. Практикум по гендерной психологии / под ред. И.С. Клециной. СПб. : Питер, 2003.

Берн Ш. Гендерная психология. СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001.

Попова И.П. Профессионально-карьерная мотивация в адаптационных стратегиях «слабых групп» на рынке труда: гендерное измерение // Поиск эффективных Институтов для России XXI века: материалы интернет - конференции – 2003. URL : <http://ecsocman.edu.ru/db/msg/130772/print>.

Бодров В.А. Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии профессиональной деятельности // Психол. журн. 2008. № 6. С.66—74.

Панина Т.С. Обеспечиваем приоритетность развития начального профессионального образования // Профессиональное образование. 2003. №11. С.6—7.

Якушина Т.А. Общественные ресурсы повышения эффективности профессионального образования // Качество профессионального образования: опыт, проблемы, перспективы : материалы межрегион. науч.-практ. конф. (Кемерово, 8—9 дек. 2004 г.) : в 2 т. Кемерово, 2004.