

УДК 316.64

ВЗАИМОСВЯЗЬ ГЕНДЕРНЫХ УСТАНОВОК И КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН НА НАЧАЛЬНЫХ ЭТАПАХ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ

Ю. С. СМЕРНОВА¹⁾, Ю. В. ЗАЙЦЕВА¹⁾

¹⁾Белорусский государственный университет, пр. Независимости, 4, 220030, г. Минск, Беларусь

Поднимается проблема влияния гендерных установок на построение карьеры мужчинами и женщинами. Описываются проявления взаимосвязи гендерных установок и реализации мужчин и женщин в профессии: сексизм в профессиональной сфере, объективация, гендерные ролевые конфликты и др. Приводятся результаты эмпирического исследования взаимосвязи гендерных установок и карьерных ориентаций студентов и молодых специалистов мужского и женского пола. Показано, что ориентация мужчин и женщин на вертикальную карьеру на начальных этапах ее построения положительно взаимосвязана с сексистскими установками в отношении женщин, нормативными установками в отношении мужчин и установкой на традиционное разделение ролей на мужские и женские.

Ключевые слова: гендерная установка; карьерная ориентация; вертикальная карьера; горизонтальная карьера; сексизм; нормативная гендерная установка.

THE RELATIONSHIP OF GENDER ATTITUDES AND CAREER ORIENTATIONS OF MEN AND WOMEN AT THE INITIAL STAGES OF CAREER BUILDING

Y. S. SMIRNOVA^a, Y. V. ZAITSEVA^a

^aBelarusian State University, 4 Niezaliežnasci Avenue, Minsk 220030, Belarus

The influence of gender attitudes on the career building of men and women is analyzed in the article. The article reveals such phenomena as sexism, objectification, gender role conflicts, ect. These phenomena illustrate the relationship of gender attitudes and the professional realization of men and women. The results of the empirical study of the relationship between gender attitudes and career orientations of male and female students and young professionals are presented in the article. The vertical career orientation of men and women at the initial stages of career building is positively correlated with sexist attitudes towards women, normative attitudes towards men and the traditional differentiation of male and female roles.

Keywords: gender attitude; career orientation; vertical career; horizontal career; sexism; normative gender attitude.

Профессиональная карьера и особенности ее построения составляют одну из актуальных областей современных психологических исследова-

ний. Повышенный интерес к данной проблематике не случаен. Быстрые темпы развития общества, растущая социальная мобильность, технический

Образец цитирования:

Смирнова ЮС, Зайцева ЮВ. Взаимосвязь гендерных установок и карьерных ориентаций мужчин и женщин на начальных этапах построения карьеры. *Журнал Белорусского государственного университета. Философия. Психология.* 2019;3:82–90.

For citation:

Smirnova YS, Zaitseva YV. The relationship of gender attitudes and career orientations of men and women at the initial stages of career building. *Journal of the Belarusian State University. Philosophy and Psychology.* 2019;3:82–90. Russian.

Авторы:

Юлия Сергеевна Смирнова – кандидат психологических наук, доцент; доцент кафедры психологии факультета философии и социальных наук.

Юлия Владимировна Зайцева – аспирантка кафедры психологии факультета философии и социальных наук. Научный руководитель – Ю. С. Смирнова.

Authors:

Yuliya S. Smirnova, PhD (psychology), docent; associate professor at the department of psychology, faculty of philosophy and social sciences.

smiry@bsu.by

Yuliya V. Zaitseva, postgraduate student at the department of psychology, faculty of philosophy and social sciences.

juliannazaitseva@gmail.com

прогресс и совершенствование информационных технологий – все это в совокупности влечет за собой экономические и образовательные реформы и преобразования, которые неизбежно сопряжены с постоянной динамикой профессионального рынка, ставшей неотъемлемым атрибутом современного мира: происходит трансформация структуры профессий, появляются новые специальности, снижается спрос на уже существующие, модифицируются требования к личности и квалификации работников в рамках конкретных профессий, профессионально-квалификационный состав самих трудовых ресурсов и т. д. [1]. Среди тенденций, наблюдающихся в сфере современных профессиональных отношений, следует отметить, что сотрудник и организация становятся все более автономными, а на смену традиционной карьере приходят альтернативы, в том числе поливариативные типы ее построения [2]. Складывающаяся социально-экономическая и профессиональная ситуация требует от человека зрелости, рефлексивности, умения широко и многогранно подходить к построению собственной профессиональной карьеры [3, с. 106]. Вместе с тем существует ряд факторов, сужающих видение субъектом своих карьерных перспектив. Среди многообразия таких факторов обнаруживают себя гендерные установки, содержащие негласные предписания относительно того, какой профессиональный путь больше подходит мужчине и какой – женщине. Находясь под влиянием этих стереотипов, субъект формирует свои карьерные ориентации, которые ложатся в основу построения его профессионального пути.

Влияние гендерных установок на профессиональную жизнь и построение карьеры иллюстрируют распространенные в современном обществе феномены, включая разнообразные проявления сексизма в отношении мужчин и женщин в профессиональной сфере, объективацию, ролевые конфликты, переживаемые вследствие давления традиционных гендерных ролей, феномен дистанцирования и др. Так, было обнаружено, что женщины, занимающие высокие должности, дистанцируются от других женщин и используют маскулинную самопрезентацию; они также склонны поддерживать существующую гендерную иерархию в организациях (феномен *королевы улья*). Пытаясь объяснить данный феномен, Б. Деркс и ее соавторы предположили, что дистанцирование женщин – *королев улья*, добившихся карьерного успеха в среде, в которой доминируют мужчины, от других женщин и приспособление к маскулинной культуре являются реакцией на угрозу социальной идентичности [4]. М. Б. Уоткинс и ее коллеги обратили внимание на то, что сексистские убеждения имеют положительные последствия для индивидуальной карьеры тех мужчин и женщин, которые

придерживаются подобных взглядов [5]. Как одну из форм угнетения женщин, связанную с другими формами угнетения, в том числе в сфере труда, Б. Л. Фредриксон и Т.-Э. Робертс описывают сексуальную объективацию, т. е. отношение к женщине как к объекту, используемому для удовлетворения сексуальных потребностей, что также может привести к самообъективации – интернализации объективирующего взгляда внешнего наблюдателя на собственно физическое Я [6].

Среди проявлений, иллюстрирующих взаимосвязь гендерных установок и профессионального пути мужчин и женщин, можно также указать двойную занятость женщин, включающую, помимо профессиональной деятельности, домашний труд, высокую занятость в сфере предоставления услуг и системе профессий человек – человек, низкую представленность на руководящих должностях, а также большую занятость мужчин (в сравнении с женщинами) в профессиях, выполнение которых требует в первую очередь физической силы и даже может быть сопряжено с угрозой здоровью. Такие профессиональные предпочтения мужчин и женщин (как работников, так и работодателей) могут формироваться под влиянием представлений о том, что женщины должны обеспечивать эмоциональный комфорт окружающим, менее способны к грамотному руководству, а также в меньшей степени, чем мужчины, ответственны за финансовое обеспечение своей семьи, что является прерогативой мужчин. Так, российский исследователь Н. В. Кулагина со ссылкой на других авторов отмечает, что наиболее консервативные гендерные представления наблюдаются у сотрудников систем МВД и образования, которые характеризуются как полотипичные или полонетипичные для мужчин и женщин [7].

Серьезным неблагоприятным эффектом наличия подобных предписаний может стать внутриличностный гендерный конфликт профессиональной роли, проявляющийся в комплексе негативных переживаний, нарушении психического и физического самочувствия, личностной и профессиональной дезадаптации. Такой конфликт переживают мужчины и женщины, которые заняты в полонетипичной профессии, в связи с тем, что они, как субъекты профессиональной роли, не получают при ее выполнении подтверждения своих гендерных ценностей [7]. Не отрицая конструктивного потенциала гендерных ролевых конфликтов, ученые указывают на целый ряд неблагоприятных последствий, включающих подверженность психосоматическим заболеваниям, падение эффективности работы, дезорганизованность, стресс, ослабление профессиональной мотивации и уровня общей активности, выученную беспомощность, снижение самооценки, невротизацию личности, кризисные пережива-

ния типа «несостоявшейся маскулинности», «двойной идентичности», «страха успеха», «чувства вины работающей женщины» и др. [7].

Ранее мы уже отмечали, что сфера образования в целом является областью, где заняты преимущественно женщины, чего нельзя сказать о научной деятельности. Реализация роли ученого-исследователя может быть сопряжена с сексистскими установками о том, что мужчинам, занятым в сфере науки, более доступен успех, особенно если речь идет о типично «мужских» областях научного знания [8; 9]. Женщины меньше, чем мужчины, представлены в сферах, относящихся к так называемой категории STEM (*science, technology, engineering and mathematics* – наука, технология, инженерия, математика). Такая ситуация связана с феноменом, получившим метафорическое название *протекающий трубопровод* (*leaky pipeline*) [10]. Он заключается в наличии своего рода гендерного фильтра, который препятствует продвижению представителей определенного пола по карьерному «трубопроводу» в области STEM, обуславливая их «утечку» из «потока», причем чаще всего из «потока» STEM «утекают» именно женщины. Это может быть связано с целым рядом факторов: отсутствием у них должной академической подготовки к научной карьере; безразличным отношением к науке и отсутствием у девочек в детстве позитивного научного опыта; отсутствием в ближнем круге именно женщин-ученых как примеров для подражания; особенностями учебных материалов, в которых мало внимания уделяется вкладу в науку женщин; поддержкой студентов-мужчин и холодным климатом (*chilly climate*) в отношении студентов-женщин; традиционными гендерными ролями мужчин и женщин; доминированием в науке мужской точки зрения и др. [10].

Меньшая представленность и низкий уровень достижений мужчин и женщин в полонетипичных областях деятельности могут быть также связаны с феноменом угрозы стереотипа [9]. Субъект (женщина или мужчина) может ожидать, что окружающие будут оценивать результаты его деятельности, находясь под влиянием гендерных стереотипов и предубеждений, что негативно сказывается на его способностях и даже может вызвать отказ от выполнения задания. Например, девушки хуже справляются с математическими тестами, если ожидают, что их будет оценивать преподаватель, разделяющий сексистские установки о неспособности женщин к математике. Аналогичным образом указанный феномен может проявиться в низких результатах мужчин, которые выполняют, например, коммуникативные задания, ожидая, что их будут оценивать эксперты, несправедливо считающие, что мужчины обладают более скромными умениями, чем женщины, в области построения эффективных коммуникаций. В данном контексте

следует обратить внимание на распространенные в обществе гендерные предрассудки, которые могут влиять на карьерные ориентации субъекта, побуждая его избегать тех профессиональных сфер, в которых к мужчинам и женщинам относятся пристрастно. Следует заметить, что современные формы предубеждений далеки от выражения открытой неприязни и гораздо более утонченны, доброжелательны (или амбивалентны), проявляют себя в завуалированной форме [11]. Так, необъективное отношение к женщинам может принимать позитивный, но при этом покровительственный характер с подчеркиванием их слабости, неспособности и несостоятельности без поддержки мужчин. Такого рода сексистские установки могут оправдывать гендерное неравенство или лежать в основе так называемой гендерной сегрегации в профессиональной сфере, создавая барьеры на пути самореализации в профессии, причем это справедливо как для женщин, так и для мужчин. Результаты исследований гендерных стереотипов в академической среде продемонстрировали, что часть студентов и преподавателей довольно благосклонно относятся к ущемлению в профессиональной области по признаку пола, согласны с тем, что есть работа, где женщины не могут достичь успеха (например, женщина не может быть хорошим хирургом, адвокатом, политиком), а есть так называемые женские сферы, в которых мужчинам работать «стыдно» [12]. При этом гендерные стереотипы, имеющиеся у женщин, более современны, а у мужчин – более традиционны [12].

В связи с анализом карьерных устремлений мужчин и женщин отдельного внимания заслуживает сфера управленческой активности. Женщины, выстраивая профессиональную карьеру, сталкиваются, как правило, с гораздо большими препятствиями в ее реализации, нежели мужчины. Так, широкую распространенность приобрел термин «стеклянный потолок», введенный для описания «невидимой, но реальной преграды, на которую наталкивается женщина-лидер, которая пытается достичь вершин успеха» [13, с. 286]. Традиционные гендерные установки о разделении ролей на мужские и женские отводят мужчине руководящую роль, а женщине – исполнительную. Последнюю легче сочетать с осуществлением семейных ролей, а именно такие сферы деятельности, которые не мешают уделять внимание семье, традиционно считаются женскими.

Следует также упомянуть модель *стеклянных стен*, заключающуюся в предоставлении женщинам меньшего по сравнению с мужчинами доступа в более доходные отрасли труда и ограничении продвижения по должностям вследствие выбора сфер деятельности, дающих меньшие шансы для развития карьеры [14]. Хорошую почву для такого положения готовят распространенные в нашем об-

щество гендерные стереотипы о том, что «мужчине стыдно зарабатывать меньше женщин» и «жена не должна зарабатывать больше мужа» [12]. Исследователи также описывают такие явления, как «хрустальный обрыв» (*glass cliff*), когда женщин предпочитают нанимать на высокие должности в периоды нестабильности и кризиса в компании, а в период стабильности, наоборот, мужчин [15]; «липкий пол» (*sticky floor*), означающий, что мужчины быстрее проходят начальные этапы карьеры, нежели женщины [14]; «эффект вытеснения» (*crowding effect*), при котором «женщины вытесняются с “мужских” рабочих мест, что приводит к избыточному предложению труда на “женских” рабочих местах и понижает там уровень заработных плат» [16, с. 594].

Описанные выше феномены иллюстрируют многообразие связей между гендерными установками (представлениями, стереотипами, предубеждениями) и реализацией мужчин и женщин в профессиональной сфере, включая построение карьеры. Несмотря на то что большинство исследований концентрируют внимание на гендерных фильтрах, ограничивающих профессиональные и карьерные перспективы женщин, полагаем, что проблема не менее актуальна и для мужчин, испытывающих на себе влияние распространенных в обществе и часто интернализованных гендерных установок в профессиональной сфере.

Для определения характера связи гендерных установок и карьерных ориентаций мужчин и женщин на начальных этапах построения карьеры было проведено эмпирическое исследование. Этот период особенно важен, так как именно в это время начинает формироваться выбор профессии, происходит получение соответствующего образования, адаптация. Профессиональное самоопределение задает направление самореализации человека в избранном роде занятий, специализированной деятельности и в широком понимании – жизненный путь субъекта. В таком случае осмысленное планирование своей карьеры приобретает особое значение на ранних этапах профессионализации, включая обучение в вузе и первые годы работы после его окончания.

Элементом профессиональной я-концепции личности, смысловой диспозицией, отражающей приоритетное направление профессионального становления, являются карьерные ориентации [17]. Взаимосвязь карьерных ориентаций и гендерных установок студентов и молодых специалистов мужского и женского пола составила предмет проведенного эмпирического исследования.

В опросе принимали участие студенты (этап получения профессионального образования) и молодые специалисты (этап профессиональной адаптации) в возрасте от 17 до 27 лет. Всего было опрошено 214 человек, из которых 151 – респонденты женского пола, 63 – мужского. В качестве молодых

специалистов (61 человек) выступали выпускники учреждений высшего образования со стажем работы после окончания университета не более двух лет. Среди 153 опрошенных студентов 49 имеют опыт работы.

Сбор данных осуществлялся с применением следующих методик: реадaptированный А. А. Жданович опросник «Карьерные ориентации» Э. Г. Шейна [17]; опросник структуры сексизма М. А. Шукиной и Е. С. Зизевской [18]; опросник «Нормы мужского поведения», разработанный Р. Луйтом и адаптированный И. С. Клециной и Е. В. Иоффе [19]; опросник «Гендерно-возрастной дифференциал профессионала» Е. П. Ермолаевой [20]; методика измерения самооbjectивации в адаптации О. И. Руденко [21]; анкета, составленная с использованием утверждений об общих и профессиональных гендерных стереотипах [22], а также стереотипных утверждений о семейной сфере и сфере профессиональной деятельности [23]. Статистическая обработка данных производилась с применением процедур факторного и корреляционного анализов.

Факторный анализ полученных данных позволил определить структуру гендерных установок мужчин и женщин на начальных этапах построения карьеры [24], включающую в себя следующие измерения:

- разделение ролей на женские и мужские;
- негативное отношение к способностям и профессиональным успехам женщин;
- констатация трудностей, с которыми женщины сталкиваются при построении карьеры;
- позитивное отношение к лидерским способностям и карьерным успехам женщин, особенно старшего возраста.

Были определены и показатели приверженности респондентов нормативным (консервативным) взглядам на то, как себя должен вести мужчина, сексистским установкам в отношении женщин, объективации партнера (партнерши) и самооobjectивации. Наиболее высокие показатели сексистских гендерных установок относительно женщин и нормативных гендерных установок в отношении мужчин отмечаются по выборке у студентов мужского пола. Молодые специалисты мужского пола и девушки (студентки и молодые специалисты) менее традиционны и не разделяют соответствующие установки. Интересно также, что девушкам свойственна самооobjectивация, а юношам – объективация партнерши. Юноши – молодые специалисты понимают трудности, с которыми сталкиваются женщины при построении карьеры, девушки-студентки позитивно относятся к лидерским способностям и карьерным успехам женщин.

Полученные данные позволили также зафиксировать выраженность следующих карьерных ориентаций: ориентации на вертикальную карьеру (стремление добиться высокого положения

в карьерной иерархии), горизонтальную карьеру (стремление добиться высокого профессионального мастерства), условия (приоритет условий работы при нейтральном отношении к продвижению в профессиональной сфере). Ориентация на вертикальную карьеру у студентов-юношей имеет средний уровень выраженности, у студентов и молодых специалистов женского пола, а также у молодых специалистов мужского пола этот показатель ниже среднего. Ориентация на горизонтальную карьеру выражена на среднем уровне у студентов и молодых специалистов обоих полов. Ориентация на условия находится на среднем уровне выраженности у девушек-студенток и у юношей – молодых специалистов, а также на уровне ниже среднего у студентов мужского пола и девушек – молодых специалистов.

Дальнейшая обработка эмпирических данных включала корреляционный анализ, который осуществлялся с использованием коэффициентов корреляции Спирмена и Пирсона (в зависимости от характера распределения, типа измерительной шкалы и объема выборки). Отдельно определялись значения коэффициентов корреляции для студентов и молодых специалистов мужского и женского пола. Начнем с описания корреляций с карьерными ориентациями гендерных установок в отношении женщин.

У студенток показатели вертикальной карьерной ориентации положительно коррелируют с убежденностью в ненадежности женщин в сфере межличностных отношений ($r = 0,389, p < 0,001$), неспособностью к деятельности ($r = 0,400, p < 0,001$), с отношением к женщинам как к объектам ($r = 0,449, p < 0,001$), показателем сексизма ($r = 0,417, p < 0,001$), установкой на разделение ролей на традиционно женские и мужские ($r = 0,367, p < 0,001$), склонностью к самообъективации ($r = 0,321, p = 0,001$), а также с позитивным отношением к лидерским способностям и карьерным успехам женщин ($r = 0,264, p = 0,008$). С ориентацией на горизонтальную карьеру положительно коррелирует негативное отношение к способностям и профессиональным успехам женщин ($r = 0,221, p = 0,026$). Ориентация на условия положительно коррелирует с позитивным отношением к лидерским способностям и профессиональным успехам женщин ($r = 0,412, p < 0,001$). У девушек – молодых специалистов – положительно коррелируют ориентация на вертикальную карьеру с гендерными установками о разделении ролей на женские и мужские ($r = 0,373, p = 0,013$), позитивным отношением к лидерским способностям и карьерным успехам женщин ($r = 0,359, p = 0,017$), склонностью к самообъективации ($r = 0,430, p = 0,003$); ориентация на условия – с отношением к женщинам как к неспособным к деятельности ($r = -0,300, p = 0,040$).

У студентов-юношей положительно коррелируют ориентация на вертикальную карьеру с уста-

новкой о разделении ролей на женские и мужские ($r = 0,469, p = 0,001$) и констатацией трудностей, с которыми сталкиваются женщины при построении карьеры ($r = 0,378, p = 0,011$); ориентация на горизонтальную карьеру – с позитивным отношением к лидерским способностям и карьерным успехам женщин ($r = 0,377, p = 0,012$). У молодых специалистов мужского пола ориентация на вертикальную карьеру положительно коррелирует с отношением к женщинам как к ненадежным в межличностных отношениях ($r = 0,540, p = 0,046$), как к объектам ($r = 0,602, p = 0,023$), с общим показателем сексизма ($r = 0,538, p = 0,047$), негативным отношением к способностям и профессиональным успехам женщин ($r = 0,686, p = 0,007$); отрицательно – с констатацией трудностей, с которыми сталкиваются женщины при построении карьеры ($r = -0,540, p = 0,046$).

Перейдем к описанию корреляций с карьерными ориентациями гендерных установок в отношении мужчин.

У студенток ориентация на вертикальную карьеру положительно коррелирует с убеждением о том, что мужественность основывается на физической силе и эмоциональной устойчивости ($r = 0,310, p = 0,001$), ожиданием, что мужчина должен стремиться быть компетентным во всех сферах и во всех ситуациях полагаться только на себя ($r = 0,378, p < 0,001$), стереотипом о том, что мужчина должен добиться высокого статуса ($r = 0,560, p < 0,001$), избегать в своей внешности и поведении всего, что может ассоциироваться с женщинами или гомосексуальной идентичностью ($r = 0,281, p = 0,004$), представлением о том, что мужская сексуальность должна быть инструментальной и безличной ($r = 0,366, p < 0,001$), приверженностью нормативным взглядам на то, как себя должен вести мужчина ($r = 0,490, p < 0,001$), а также объективацией партнера ($r = 0,298, p = 0,002$). У девушек – молодых специалистов – ориентация на вертикальную карьеру положительно коррелирует с убеждением о том, что мужественность основывается на физической силе и эмоциональной устойчивости ($r = 0,318, p = 0,030$), ожиданием, что мужчина должен стремиться быть компетентным во всех сферах и во всех ситуациях полагаться только на себя ($r = 0,301, p = 0,040$), избегать в своей внешности и поведении всего, что может ассоциироваться с женщинами или гомосексуальной идентичностью ($r = 0,362, p = 0,012$), приверженностью нормативным взглядам на то, как себя должен вести мужчина ($r = 0,355, p = 0,014$), а также объективацией партнера ($r = 0,431, p = 0,003$).

У студентов-юношей ориентация на вертикальную карьеру положительно коррелирует с убеждениями, что мужественность основывается на физической силе и эмоциональной устойчивости ($r = 0,355, p = 0,012$), что мужчина должен стремиться быть компетентным во всех сферах и во всех ситуа-

циях полагаться только на себя ($r = 0,361, p = 0,011$), стереотипом о том, что мужчина должен добиться высокого статуса ($r = 0,396, p = 0,005$), представлением о том, что мужская сексуальность должна быть инструментальной и безличной ($r = 0,322, p = 0,024$), приверженностью нормативным взглядам на то, как себя должен вести мужчина ($r = 0,398, p = 0,005$). У молодых специалистов мужского пола

ориентация на вертикальную карьеру положительно коррелирует с убеждением, что мужчина должен добиться высокого статуса ($r = 0,658, p = 0,011$), избегать в своей внешности и поведении всего, что может ассоциироваться с женщинами или гомосексуальной идентичностью ($r = 0,540, p = 0,046$).

В обобщенной форме результаты исследования представлены в таблице.

Взаимосвязь гендерных установок и карьерных ориентаций студентов и молодых специалистов мужского и женского пола

The relationship of gender attitudes and career orientations of male and female students and young professionals

Субъекты		Преобладающие гендерные установки и уровень выраженности карьерных ориентаций	Гендерные установки, взаимосвязанные с ориентацией на вертикальную карьеру	Гендерные установки, взаимосвязанные с ориентацией на горизонтальную карьеру	Гендерные установки, взаимосвязанные с ориентацией на условия
Студенты	Девушки	- Позитивное отношение к лидерским способностям и карьерным успехам женщин - Самообъективация - Уровни выраженности ориентаций на горизонтальную карьеру и на условия – средние, на вертикальную карьеру – ниже среднего	<i>Положительная взаимосвязь:</i> - сексистские установки в отношении женщин - нормативные установки в отношении мужчин - установка о разделении ролей на «женские» и «мужские» - позитивное отношение к лидерским способностям и карьерным успехам женщин - самообъективация и объективация партнера	<i>Положительная взаимосвязь:</i> негативное отношение к способностям и профессиональным успехам женщин	<i>Положительная взаимосвязь:</i> позитивное отношение к лидерским способностям и карьерным успехам женщин (особенно старшего возраста)
	Юноши	- Сексистские установки в отношении женщин (особенно выражены негативные установки в отношении способностей женщин) - Уровни выраженности ориентаций на вертикальную и горизонтальную карьеру – средние, на условия – ниже среднего	<i>Положительная взаимосвязь:</i> - нормативные установки в отношении мужчин - установка о разделении ролей на женские и мужские - констатация трудностей, с которыми сталкиваются женщины при построении карьеры	<i>Положительная взаимосвязь:</i> позитивное отношение к лидерским способностям и карьерным успехам женщин (особенно старшего возраста)	Статистически значимых связей не обнаружено
Молодые специалисты	Девушки	- Самообъективация - Уровни выраженности ориентации на горизонтальную карьеру – средний, на вертикальную карьеру и на условия – ниже среднего	<i>Положительная взаимосвязь:</i> - нормативные установки в отношении мужчин - установка о разделении ролей на «женские» и «мужские» - позитивное отношение к лидерским способностям и карьерным успехам женщин (особенно старшего возраста) - самообъективация и объективация партнера	Статистически значимых связей не обнаружено	<i>Отрицательная взаимосвязь:</i> установка о неспособности женщин к деятельности
	Юноши	- Констатация трудностей, с которыми сталкиваются женщины - Объективация партнерши - Негативное отношение к способностям и профессиональным успехам женщин - Уровни выраженности ориентаций на горизонтальную карьеру и на условия – средние, на вертикальную карьеру – ниже среднего	<i>Положительная взаимосвязь:</i> - сексистские установки в отношении женщин - нормативные установки в отношении мужчин <i>Отрицательная взаимосвязь:</i> - констатация трудностей, с которыми сталкиваются женщины при построении карьеры	Статистически значимых связей не обнаружено	Статистически значимых связей не обнаружено

Интересным представляется то, что ориентация студенток на горизонтальную карьеру, т. е. стремление быть хорошим профессионалом, мастером своего дела, сопряжена с негативным отношением к способностям и профессиональным успехам женщин. Возможно, студентки, стремящиеся стать профессионалами и сталкивающиеся с существующими в какой-либо профессиональной сфере установками, что женщины в ней менее успешны, чем мужчины, дистанцируются от других женщин и соглашаются с негативными установками по поводу их способностей, что позволяет им поддерживать позитивную гендерную идентичность.

Наиболее взаимосвязана с гендерными установками на начальных этапах построения карьеры (этапах профессиональной подготовки и профессиональной адаптации) ориентация на вертикальную карьеру. Высокий уровень ее выраженности, как правило, сопряжен с сексистскими установками в отношении женщин, нормативными установками относительно мужчин, ориентацией на разделение ролей на традиционно мужские и женские, а также склонностью к самообъективации и объективации партнера (у женщин). Студенты и молодые специалисты, разделяющие традиционные гендерные установки, таким образом, склонны выбирать вертикальную карьеру. Возможно также, что выбор вертикальной карьеры меняет гендерные установки в отношении мужчин и женщин в направлении повышения степени их традиционности. Интересно, что эта тенденция проявляет себя и у мужчин, и у женщин, высвечивая при этом некоторое противоречие. Ориентация на вертикальную карьеру стереотипно рассматривается как свойственная в большей степени мужчинам. В этом случае женщины, разделяющие традиционные гендерные установки, не должны стремиться к вертикальному продвижению по карьерной лестнице. Вместе с тем результаты указывают на обратную тенденцию. Вероятно, это связано с феноменом дистанцирования женщин, который проявляется не только в тех случаях, когда они достигают высокого положения в организации, но и на ранних этапах построения карьеры, когда осуществляется выбор в пользу вертикальной карьерной ориентации. Он позволяет поддерживать позитивную социальную идентичность: девушки получают возможность оценивать себя и других женщин, ориентированных на карьерный успех, выше, чем остальных членов ин- группы, которые исполняют традиционно женские роли, предписывающие им быть исполнителями и отводящие руководящую функцию мужчинам. Это может быть выражением «стратегии рекатегоризации в подгруппу», при которой субъект выделяет в низкостатусной группе подгруппу, члены которой, по его мнению, лучше остальных [25, с. 75].

В данном случае в низкостатусной группе женщин девушки выделяют подгруппу стремящихся к успеху и карьерным высотам, с которой себя идентифицируют и представителей которой оценивают выше остальных женщин и, возможно, даже мужчин.

Среди многообразия стратегий поддержания социальной идентичности, подробно описанных О. А. Гулевич [25, с. 70–81], в данном контексте представляют интерес также стратегии индивидуальной мобильности и индивидуализации. В первом случае носитель негативной социальной идентичности пытается покинуть группу и перейти в новую, позитивно оцениваемую [25, с. 70]. Так, девушки могут ориентироваться на вертикальную карьеру, использовать маскулинную самопрезентацию, чтобы быть похожими на успешных мужчин. Стратегия индивидуализации заключается в актуализации личностной идентичности, при которой человек перестает рассматривать себя как часть группы [25, с. 76]. Происходит своего рода растождествление субъектом себя с ин- группой, при котором он может негативно характеризовать ее членов, считая себя непохожим на них. В этом случае девушки могут признавать подчиненное положение женщин в целом, однако считать, что это относится не к ним, актуализируя таким образом личностную идентичность. Ориентация на вертикальную карьеру у девушек, разделяющих нормативные гендерные установки о мужчинах, может также объясняться тем, что они распространяют эти установки на всех людей: и на мужчин, и на женщин, включая себя. Они считают, что люди должны быть сильными, компетентными, стремиться к успеху, полагаться только на себя, и сами стремятся быть таковыми. При этом следует признать, что выраженность ориентации на вертикальную карьеру у девушек все же ниже, чем у юношей.

Студенты-девушки более современны в своих установках относительно мужчин и женщин, а юноши, напротив, более традиционны, что согласуется с результатами других исследований [12]. Вместе с тем уже в первые годы после окончания университета разрыв в гендерных установках юношей и девушек становится намного меньше. В частности, в этот карьерный период у мужчин сексистские установки относительно женщин, свойственные студентам мужского пола, чаще всего себя не проявляют, за исключением склонности к объективации партнерши и негативного отношения к способностям и карьерным успехам женщин.

Итак, гендерные установки могут выступать в роли своего рода гендерного фильтра, ограничивающего выбор варианта построения карьеры мужчинами и женщинами. Чем более традиционны эти установки, тем в большей степени проявляет себя ориентация на вертикальную карьеру, выражаю-

щаяся в стремлении добиться высокого положения в профессиональной иерархии. Для мужчин такая взаимосвязь – отражение гендерного соответствия карьеры стереотипно «мужскому» варианту ее по-

строения, для женщин – свидетельство дистанцирования от других женщин, поддерживающего позитивную гендерную идентичность при принятии сексистских установок в отношении ингруппы.

Библиографические ссылки

1. Фофанова ГА, Смирнова ЮС. О направлениях профориентационной работы со школьниками и студентами в высшей школе. В: Попов ЛМ, Шведов НМ, редакторы. *Психологическое сопровождение образования: теория и практика. Сборник статей по материалам VII Международной научно-практической конференции; 28–30 декабря 2016 г.; Йошкар-Ола, Россия*. Йошкар-Ола: Межрегиональный социальный институт; 2017. с. 377–384.
2. Литвинова ЕЮ. Поливариативная карьера: перспективы изучения. *Современная зарубежная психология*. 2013;2(2): 118–129.
3. Хаймовская НА, Бочарова АЛ. Социально-психологические аспекты профессионального самоопределения в современном обществе. *Психологическая наука и образование psyedu.ru*. 2016;8(1):105–113. DOI: 10.17759/psyedu.2016080110.
4. Derks B, Van Laar C, Ellemers N. The queen bee phenomenon: why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*. 2016;27:456–469. DOI: 10.1016/j.leaqua.2015.12.007.
5. Watkins MB, Kaplan S, Brief AP, Shull A, Dietz J, Mansfield M-T. Does it pay to be a sexist? The relationship between modern sexism and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 2006;69(3):524–537. DOI: 10.1016/j.jvb.2006.07.004.
6. Fredrickson BL, Roberts T-A. Objectification theory: toward understanding women's lived experiences and mental health risks. *Psychology of Women Quarterly*. 1997;21(2):173–206. DOI: 10.1111/j.1471-6402.1997.tb00108.x.
7. Кулагина НВ. Внутрилиичностный гендерный конфликт профессиональной роли у работающих мужчин и женщин: состояние проблемы и некоторые пути ее решения. *Психолог*. 2013;2:138–228. DOI: 10.7256/2306-0425.2013.2.276.
8. Зайцева ЮВ. Сексизм в отношении женщин, строящих карьеру в науке. В: Казакова ИВ, редактор. *Женщины-ученые Беларуси и Казахстана. Сборник материалов Международной научно-практической конференции; 1–2 марта 2018 г.; Минск, Беларусь*. Минск: РИВШ; 2018. с. 45–47.
9. Смирнова ЮС, Фофанова ГА. Ролевые конфликты женщин-преподавателей. В: Казакова ИВ, редактор. *Роль женщины в развитии современной науки и образования. Сборник материалов Международной научно-практической конференции; 17–18 мая 2016 г.; Минск, Беларусь*. Минск: БГУ; 2016. с. 515–519.
10. Blickenstaff JC. Women and science careers: leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*. 2005;17(4): 369–386. DOI: 10.1080/09540250500145072.
11. Смирнова ЮС. Современные формы предубеждений. *Философия и социальные науки*. 2008;4:72–75.
12. Бурова СН. *Гендерные стереотипы в университетской среде* Минска. Минск: Юнипак; 2015. 28 с.
13. Ракицкая АВ. Влияние гендерных стереотипов и сексизма на профессиональную самореализацию женщины в сфере управления. В: Ракицкая АВ, Митрофанова ОГ, редакторы. *Актуальные проблемы психологии развития личности*. Гродно: ГрГУ имени Я. Купалы; 2017. с. 286–291.
14. Рощин СЮ, Солнцев СА. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике. Москва: ГУ ВШЭ; 2006. 52 с.
15. Ryan MK, Haslam SA. The glass cliff: exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *The Academy of Management Review*. 2007;32(2):549–572. DOI: 10.2307/20159315.
16. Ощепков АЮ. Гендерные различия в оплате труда в России. *Экономический журнал ВШЭ*. 2006;10(4):590–619.
17. Жданович АА. Реадаптация опросника «Карьерные ориентации» и его стандартизация на студенческой выборке. *Психологический журнал*. 2007;4:4–22.
18. Шукина МА, Зизевская ЕС. Разработка методики психологической диагностики структуры сексизма. В: Журавлев АЛ, редактор. *Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития. Материалы научной конференции, посвященной 45-летию Института психологии РАН и 90-летию его создателя Б. Ф. Ломова; 16–17 ноября 2017 г.; Москва, Россия*. Москва: Институт психологии РАН; 2017. с. 888–896.
19. Клецина ИС, Иоффе ЕВ. Результаты первичного этапа адаптации российского аналога опросника «Мужские нормативные установки». *Психологические исследования*. 2013;6(32):6.
20. Ермолаева ЕП. *Оценка реализации профессионала в системе «человек – профессия – общество»*. Москва: Институт психологии РАН; 2011. 176 с.
21. Руденко ОИ. Взаимосвязь самооbjectивации и характеристик психического здоровья у молодых женщин [Интернет]. Репозиторий СПбГУ [процитировано 14 января 2018 г.]. Доступно по: <http://hdl.handle.net/11701/7578>.
22. Навольская ДВ. Особенности влияния гендерных стереотипов на выбор военной профессии. *Известия Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена*. 2009;105:176–179.
23. Тищенко ЮГ. *Гендерные стереотипы современной студенческой молодежи: социологический анализ* [диссертация]. Ставрополь: Южно-Российский политехнический университет имени М. И. Платова; 2014. 187 с.
24. Зайцева ЮВ. Структура гендерных установок женщин и мужчин на начальных этапах построения карьеры. *Молодой ученый*. 2018;35:76–82.
25. Гулевич ОА. *Психология межгрупповых отношений*. Москва: Московский психолого-социальный институт; 2008. 432 с.

References

1. Fofanova GA, Smirnova YS. About directions of career guidance with schoolchildren and students in higher school. In: Popov LM, Shvedov NM, editors. *Psichologicheskoe soprovozhdenie obrazovaniya: teoriya i praktika. Sbornik statey po materialam VII Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoyj konferencii; 28–30 dekabrya 2016 g.; Yoshkar-Ola, Rossiya* [Psychological support of education: theory and practice: materials of VII International scientific-practical conference; 2016 December 28–30; Yoshkar-Ola, Russia]. Yoshkar-Ola: Interregional Opened Social Institute; 2017. p. 377–384. Russian.

2. Litvinova EYu. Protean career: perspectives of study. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya*. 2013;2(2):118–129. Russian.
3. Haymovskaya NA, Bocharova AL. Socio-psychological aspects of professional identity in the modern society. *Psychological Science Educational psyedu.ru*. 2016;8(1):105–113. DOI: 10.17759/psyedu.2016080110. Russian.
4. Derks B, Van Laar C, Ellemers N. The queen bee phenomenon: why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*. 2016;27:456–469. DOI: 10.1016/j.leaqua.2015.12.007.
5. Watkins MB, Kaplan S, Brief AP, Shull A, Dietz J, Mansfield M-T. Does it pay to be a sexist? The relationship between modern sexism and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 2006;69(3):524–537. DOI: 10.1016/j.jvb.2006.07.004.
6. Fredrickson BL, Roberts T-A. Objectification theory: toward understanding women's lived experiences and mental health risks. *Psychology of Women Quarterly*. 1997;21(2):173–206. DOI: 10.1111/j.1471-6402.1997.tb00108.x.
7. Kulagina NV. Intrapersonal gender conflict in occupational roles of men and women: the state of the problem and some ways to solve it. *Psychologist*. 2013;2:138–228. DOI: 10.7256/2306-0425.2013.2.276. Russian.
8. Zaitseva YV. Sexism toward women in science. In: Kazakova IV, editor. *Zhenshchiny-uchenye Belarusi i Kazakhstana: sbornik materialov Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii; 1–2 marta 2018 g.; Minsk, Belarus'* [Women scientists of Belarus and Kazakhstan. Materials of International scientific-practical conference; 2018 March 1–2; Minsk, Belarus]. Minsk: National Institute of Higher Education; 2018. p. 45–47. Russian.
9. Smirnova YS, Fofanova GA. [Role conflicts of female teachers]. In: Kazakova IV, editor. *Rol' zhenshchiny v razvitií sovremennoi nauki i obrazovaniya: sbornik materialov Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii; 17–18 maya 2016 g.; Minsk, Belarus'* [The role of women in the development of modern science and education: materials of International scientific-practical conference; 2016 May 17–18; Minsk, Belarus]. Minsk: Belarusian State University; 2016. p. 515–519. Russian.
10. Blickenstaff JC. Women and science careers: leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*. 2005;17(4):369–386. DOI: 10.1080/09540250500145072.
11. Smirnova YS. Modern forms of prejudices. *Filosofiya i sotsial'nye nauki*. 2008;4:72–75. Russian.
12. Burova SN. *Gendernye stereotipy v universitetskoj srede Minska* [Gender stereotypes in university environment of Minsk]. Minsk: Unipack; 2015. 28 p. Russian.
13. Rakitskaya AV. [The influence of gender stereotypes and sexism on professional self-realization of women in management]. In: Rakitskaya AV, Mitrofanova OG, editors. *Aktual'nye problemy psikhologii razvitiya lichnosti* [Actual problems of the psychology of personal development]. Grodno: Janka Kupala State University of Grodno; 2017. p. 286–291. Russian.
14. Roshchin SY, Solntsev SA. *Kto preodolevaet «steklyannyy potolok»: vertikal'naya gendernaya segregatsiya v rossiiskoi ekonomike* [Who overcomes «glass ceiling»: vertical gender segregation in Russian economy]. Moscow: State University – Higher School of Economics; 2006. 52 p. Russian.
15. Ryan MK, Haslam SA. The glass cliff: exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *The Academy of Management Review*. 2007;32(2):549–572. DOI: 10.2307/20159315.
16. Oshchepkov AY. [Gender wage gap in Russia]. *Higher School of Economics Economic Journal*. 2006;10(4):590–619. Russian.
17. Zhdanovich AA. [Readaptation «Career Orientation Inventory» questionnaire and its standardization on the students sample]. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2007;4:4–22. Russian.
18. Schukina MA, Zizevskaia ES. The method of psychological diagnosis of the Sexism structure. In: Zhuravlev AL, editor. *Fundamental'nye i prikladnye issledovaniya sovremennoi psikhologii: rezul'taty i perspektivy razvitiya: materialy nauchnoi konferentsii, posvyashchennoi 45-letiyu Instituta psikhologii RAN i 90-letiyu ego sozdatelya B. F. Lomova; 16–17 noyabrya 2017 g.; Moskva, Rossiya* [Fundamental and applied research of modern psychology: results and development prospects: materials of scientific conference; 2017 November 16–17; Moscow, Russia]. Moscow: Institute of Psychology of Russian Academy of Sciences; 2017. p. 888–896. Russian.
19. Kletsina IS, Ioffe EV. Russian version of the Male Attitude Norms Inventory: the results of primary approbation. *Psikhologicheskie issledovaniya*. 2013;6(32):6. Russian.
20. Ermolaeva EP. *Otsenka realizatsii professionala v sisteme «chelovek – professiya – obshchestvo»* [Evaluation of professional realization in the system «person – profession – society»]. Moscow: Institute of Psychology of Russian Academy of Sciences; 2011. 176 p. Russian.
21. Rudenko OI. Correlates of self-objectification and characteristics of mental health among young women [Internet]. 2017 [cited 2018 January 14]. Available from: <http://hdl.handle.net/11701/7578>. Russian.
22. Navol'skaya DV. Features of the gender stereotypes' influence on the choice of the military profession. *Izvestiya Rossiiskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta imeni A. I. Gertsena*. 2009;105:176–179. Russian.
23. Tishchenko YG. *Gendernye stereotipy sovremennoi studencheskoi molodezhi: sotsiologicheskii analiz* [Gender stereotypes of modern students: a sociological analysis] [dissertation]. Stavropol': Platov South-Russian State Polytechnic University; 2014. 187 p. Russian.
24. Zaitseva YV. [The structure of gender attitudes of women and men at the initial stages of career building]. *Molodoi uchenyi*. 2018;35:76–82. Russian.
25. Gulevich OA. *Psikhologiya mezhgruppovykh otnoshenii* [Psychology of intergroup relations]. Moscow: Moscow Psycho-Social Institute; 2008. 432 p. Russian.

Статья поступила в редакцию 21.12.2018.
Received by editorial board 21.12.2018.