

ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ МУЖЧИН, РАБОТАЮЩИХ В ПОЛОТИПИЧНОЙ И НЕПОЛОТИПИЧНОЙ СФЕРЕ

.....

Н.В. Кулагина¹

Профессиональная деятельность – один из важных компонентов жизнедеятельности человека, за счёт которого он развивается как личность и индивидуальность, получая материальные и психологические средства для существования. Теоретически мужчины и женщины вольны выбирать практически любой вид профессиональной деятельности, так как границы между традиционно «мужскими» и «женскими» профессиями становятся всё более прозрачными. Однако современные гендерные исследования убедительно продемонстрировали, что в обыденном сознании всё ещё существуют довольно устойчивые представления о разделении профессиональных занятий по признаку пола. Согласно литературным источникам противоречия между потребностями и возможностями профессиональной самореализации мужчин и женщин вызваны наличием гендерных стереотипов² в сфере труда. При этом по проблемам профессиональной самореализации женщин имеется большое количество теоретических и эмпирических исследований. А вот по проблемам мужчин исследований явно недостаточно, поэтому цель данной статьи – внести вклад в устранение пробела в этом вопросе.

Ш. Берн выделил три основные нормы, которые «загоняют» мужчин в определённые поведенческие рамки. Первая норма – *антиженственность* (ожидание того, что мужчина должен избегать стереотипно женских занятий и видов деятельности). Из гендерной литературы нам известно, что успешность в

¹ Кулагина Наталия Владимировна – заместитель директора по научно-методической работе МОУ «Гимназия №2» г. Соликамска Пермского края, преподаватель кафедры психологии ГОУ ВПО «Пермский государственный университет» (Березниковский филиал). Эл. почта: natkulagina@inbox.ru

² Гендерный стереотип – это упрощённый, устойчивый, эмоционально окрашенный образ поведения и черт характера мужчин и женщин [4].

профессиональной роли воспринимается мужчинами как маркер его маскулинности и играет роль своеобразной опоры мужского Я, поэтому даже незначительные проявления женских качеств воспринимаются мужчинами как нежелательные. В доказательство сказанного сошлёмся на описанные в литературе такие специфические негативные проявления у мужчин, как страх приобретения фемининности и потери маскулинности (О.М. Здравомыслова, В.В. Знаков, М. Кауфман, И.С. Кон, В.А. Лабунская, Е.Н. Луковицкая, Г.В. Турецкая и др.). Вторая норма – *наличие статуса или успешность* (связана с ожиданиями, что мужчины завоёвывают статус и уважение других, поэтому социальная ценность мужчины определяется величиной его заработка и успешностью на работе) и третья норма – *твёрдость* (ожидание от мужчины умственной, эмоциональной и физической твёрдости) [1].

Большую часть времени мужчины проводят на работе, поэтому их гендерная индивидуальность проявляется в особенностях профессионального поведения. Мужчинам, гендерный тип которых совпадает с идеологией организационной культуры, значительно проще проявлять свою гендерную индивидуальность. Так, поведение мужчин, профессиональная деятельность которых требует проявления маскулинных качеств, даже если они проявляются в гипербализированной форме, одобряется (например, повышенная агрессивность, излишняя напористость, доминантность у мужчин-милиционеров воспринимаются как норма или как издержки профессии). А вот проявление подобных качеств мужчинами, работающими в неполотипичной профессиональной сфере, может быть воспринято коллегами негативно (например, мужчина-учитель, демонстрирующий данные качества, будет осуждён, а возможно, и наказан руководством). Таким образом, нормы поведения, регламентированные существующими гендерными стереотипами, способствуют появлению у мужчин, работающих в неполотипичной сфере, комплекса субъективных негативных переживаний, в некоторых случаях профессиональной дезадаптации. Обратим внимание на то, что гендерные стереотипы в профессиональной сфере как один из основных источников внутренних конфликтов, переживаний, стрессов и дезадаптации личности рассматривали многие авторы (О.А. Воронина, П.П. Горностай, В.Е. Исакова, Е.А. Здравомыслова, И.М. Козина, В.В. Пчелинова и др.). Об эмпирически доказанном факте – негативном влиянии гендерных стереотипов на здоровье мужчин – писали В.Е. Орёл, В.А. Бодров, С.И. Ёрина, А.В. Карпов, Н.Г. Полонская и др. Проблемы мужчин, связанные с гендерными стереотипами, актуализировались в работах О.М. Здравомысловой, С.А. Орлянского, И.С. Кона, Л.Э. Семёновой, в выступлениях других ученых на проводимых научно-практических конференциях (например, на конференции «Мужское» в традиционном и современном обществе», организованной РНИИ культурного и природного наследия им. Д.С. Лихачева МК РФ и РАН в апреле 2003 г.). Из данных работ видно, что мужчины также сталкиваются с проблемой гендерного отбора для работы в

неполотипичной профессиональной сфере, и чаще всего в данной ситуации они проигрывают, так как практика показывает, что порой для входа женщин в определенные «мужские» профессии существует меньше барьеров, чем для входа мужчин в определенные «женские» профессии.

Руководители некоторых профессиональных сфер высказывают огорчения по поводу нехватки мужских кадров в их системе. Например, наблюдается острый дефицит мужчин в одной из самых фундаментальных профессиональных сфер – системе общего образования. Считается, что главная объективная причина низкой мотивации мужчин к работе в данной неполотипичной профессиональной сфере – это её экономическая непривлекательность. Однако думается, что есть ещё и субъективная причина, которая в свете многочисленных исследований, проводимых в рамках новой области знаний – гендерной психологии обращает на себя внимание и требует анализа и осмысления. Речь идет о влиянии гендерных стереотипов, т.е. боязни прослыть антимужественным, плохим добытчиком, низкостатусным и т.п.

Для того чтобы проверить, оказывают ли влияние гендерные стереотипы на профессиональную мотивацию мужчин, было проведено эмпирическое исследование. Было выдвинуто предположение, что традиционно-патриархальные гендерные стереотипы (представления) мужчин существенно влияют на их мотивацию к выполняемой профессиональной роли: положительно у мужчин, работающих в полотипичной сфере, и отрицательно у мужчин, работающих в неполотипичной сфере. Учитывая мнение некоторых исследователей о том, что носителем наиболее консервативных стереотипных гендерных представлений являются представители системы МВД (И.А.Боброва, Р.Х. Кузина) и системы образования (Е.Е. Корнеева, Л.В. Штылёва), мы в качестве респондентов выбрали представителей именно этих профессиональных сфер. Так, в исследовании приняли участие 150 мужчин: 80 – сотрудники МВД, 70 – учителя городских общеобразовательных школ. Отметим, что для нас не составило труда найти необходимое количество мужчин, работающих в маскулинизированной структуре – системе МВД, однако было очень сложно найти необходимое количество мужчин, работающих учителями в общеобразовательных школах.

Для проведения исследования мы использовали комплекс методик: методику С. Бем для выявления доминирующего гендерного типа респондентов (фемининный, маскулинный, андрогинный); методику «Гендерные характеристики» И.С. Клёциной для выявления гендерных стереотипов респондентов; методику «Профиль чувств настроения» Л.В. Куликова для выявления идентификации (положительной/отрицательной) респондентов с профессиональной ролью через изучение модальности переживаний, сопровождающих её выполнение (авторский вариант инструкции был модифицирован под исследовательские цели); методику «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А.А. Реана для выявления мотивации респон-

дентов к выполняемой профессиональной роли (полотипичной, неполотипичной); методику «Интегральная удовлетворённость трудом» Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова для выявления удовлетворённости выполняемой профессиональной ролью (полотипичной, неполотипичной).

В табл. 1 представлены результаты исследования гендерного типа респондентов, из которых видно, что статистически достоверных различий между гендерными типами у мужчин, работающих в поло- и неполотипичных профессиональных сферах, не выявлено.

Таблица 1

Гендерный тип респондентов, работающих в разных сферах деятельности (средние значения показателей)

Гендерный тип	Респонденты из неполотипичной сферы	Респонденты из полотипичной сферы	Уровень выявленных различий
Фемининный	0,00	0,00	0,00
Маскулинный	0,68	0,75	0,87
Андрогинный	0,32	0,25	0,87

Значительной части мужчин независимо от специфики выполняемой профессиональной роли свойственны традиционно-патриархальные, маскулинные гендерные представления (0,68 и 0,75), а эгалитарные (андрогинные) представления свойственны значительно меньшей части мужчин (0,32 и 0,25). Опираясь на мнение И.С. Кона о том, что мужчинам для самоутверждения необходимо поддерживать традиционно мужской стиль жизни, соответствовать нормативным образцам истинной мужественности, которая заключается кроме всего и в противопоставлении себя модели «женского», и в возможности исполнения традиционно мужских ролей (И.С. Кон), можно заключить, что возможность проявлять свои патриархальные гендерные представления на работе окажет существенное влияние на удовлетворённость ею. Принимая во внимание факт, что профессиональная роль «учитель» предписывает субъекту роли демонстрацию фемининных качеств, которые считаются нормативными для данной профессии (быть заботливым, уступчивым, сочувствующим, умеющим утешать, проявляющим любовь к детям и др.), можно сделать вывод, что у мужчин, реализующих модель женской профессиональной роли, но имеющих при этом маскулинные, патриархальные гендерные представления, будет постепенно продуцироваться конфликтный тип самоотношения, негативная самооценка себя как представителя гендерной группы, стремление к уходу из данной профессиональной сферы.

А вот мужчинам – представителям силовых структур реализация профессиональной роли позволяет быть (казаться) настоящим мужчиной. Даже

демонстрация таких негативных качеств, как агрессивность, грубость, авторитарность, напористость, скрытность и др., приписывается специфике профессии и воспринимается как норма. Таким образом, у субъектов полотиличной роли индивидуальные гендерные представления не расходятся с нормативными требованиями и предписаниями к поведению представителя данной профессии. Органичное сочетание профессиональных и личностных смыслов обеспечивает удовлетворённость собой, стремление к самореализации именно в данной профессии, стимулирует мотивацию к ней.

Таблица 2

Гендерные представления респондентов о личностных качествах, характерных для мужчин (средние значения показателей)

Фемининные характеристики	Респонденты из неполотипичной сферы	Респонденты из полотиличной сферы	Маскулинные характеристики	Респонденты из неполотипичной сферы	Респонденты из полотиличной сферы
Нежный	0,76	0,72	Независимый	0,75	0,89
Сочувствующий	0,72	0,53	Напористый	0,76	0,84
Внимательный к потребностям других	0,68	0,70	Сильный	0,91	0,93
Уступчивый	0,24	0,16	Склонный рассуждать логически	0,90	0,92
Любящий детей	0,90	0,95	Склонный к риску	0,50	0,54
Слабый	0,09	0,04	Решительный	0,84	0,95
Несамостоятельный	0,00	0,00	Ответственный	0,89	0,85
Эмоциональный	0,34	0,30	Самодостаточный	0,88	0,93
Застенчивый	0,06	0,04	Склонный к лидерству	0,82	0,85
Пассивный	0,07	0,04	Честолюбивый	0,54	0,68
Скромный	0,28	0,13	Смелый	0,89	0,91
Разговорчивый	0,59	0,43	Агрессивный	0,05	0,10
Непредсказуемый	0,09	0,04	Уверенный в себе	0,82	0,94



Рис. 1. Образ настоящего мужчины в представлениях респондентов, выполняющих полотилическую профессиональную роль



Рис. 2. Образ настоящего мужчины в представлениях респондентов, выполняющих непотитическую профессиональную роль

Результаты исследования гендерных стереотипов респондентов представлены в табл. 2 и на рис. 1,2.

Статистически достоверных различий между представлениями мужчин разных групп о том, каким должен быть настоящий мужчина, не выявлено. Однако анализ средних значений всё-таки позволяет обнаружить некоторые различия в проявляемых фемининных и маскулинных качествах, характерных для мужчин разных профессиональных сфер. Учителя в большей степени уверены, что мужчина должен чаще проявлять фемининные качества – сочувствие, уступчивость, скромность, разговорчивость. Сотрудники МВД отдают больше предпочтения таким маскулинным качествам, как независимость, напористость, решительность, честолюбие, агрессивность и уверенность в себе. Однако данные результаты мы объясняем и влиянием специфики выполняемой профессиональной роли.

Сравнительное соотношение фемининных и маскулинных характеристик, которые должны быть, по мнению респондентов разных групп, в образе настоящих мужчин, показано на рис. 1 и 2.

Из рис. 1, 2 видно, что в обобщённых образах представителей поло- и непотитических профессий маскулинные качества значительно преобладают над фемининными. Как мы уже указывали, эти стереотипные, традиционно-патриархальные представления жёстко ориентируют мужчин на нормативно заданное поведение и являются либо мотиваторами, либо психологическими барьерами к реализации и продвижению в определённой профессии.

Согласно мнению Ф.Е. Василюка, маркером успешности выбора той или иной идентичности, в том числе профессиональной, или ошибочности этого выбора являются переживаемые эмоции. Мы посчитали, что модальность эмоциональных переживаний респондентов (табл. 3), сопровождающих выполнение профессиональных обязанностей и отражающих рефлексию категории

Таблица 3

Эмоциональное отношение респондентов к выполняемой профессиональной роли (средние значения показателей)

Переживания, сопровождающие выполнение профессиональной роли	Респонденты из неполотипичной сферы	Респонденты из полотипичной сферы	Уровень выявленных различий
Удовольствие	1,85	2,92	-6,21*
Неудовольствие	2,91	0,92	5,73*
Раздражение	2,16	0,86	8,00*
Огорчение	2,66	0,90	5,36*
Радость	1,61	2,44	-5,03*
Сомнение	3,41	1,00	22,42*
Уверенность	1,85	2,84	-5,25*
Тревога	1,28	0,76	3,28*
Печаль	2,75	0,87	4,27*
Безразличие	2,70	0,83	4,40*
Разочарование	2,65	1,32	7,21*
Удовлетворённость собой	1,71	3,07	-7,20*
Неудовлетворённость собой	3,25	0,64	7,57*

Условные обозначения: * – различия значимы.

«Я-профессионал», будет отражать и уровень идентификации респондентов с реализуемой профессиональной ролью.

Анализ данных табл. 3 позволяет сделать вывод, что мужчины, работающие в неполотипичной профессиональной сфере, достоверно чаще ($p \leq 0,001$) испытывают негативные переживания при выполнении профессиональной роли. Отрицательная идентичность с профессиональной ролью этих респондентов находит свое отражение в характере таких часто³ переживаемых негативных эмоциях, как: неудовлетворённость собой (3,25), неудовольствие выполняемой профессиональной ролью (2,91), раздражение (2,16), огорчение (2,66), сомнение (3,41), разочарование (2,65), безразличие (2,70). И только иногда при выполнении своей профессиональной роли ими переживаются такие положительные эмоции, как: удовольствие (1,85), радость (1,61), уверенность (1,85), удовлетворённость собой (1,71).

Мужчины, выполняющие полотипичную профессиональную роль, положительные эмоции, связанные с её выполнением, переживают часто: удовлетворённость собой (3,07), удовольствие (2,92), радость (2,44), уверенность (2,84);

³ Переживаемые эмоции оценивались респондентами по параметрам силы (никогда, исключительно редко, иногда, часто, всегда). Оценка производилась по 4-балльной шкале: никогда – 0, исключительно редко – 1, иногда – 2, часто – 3, всегда – 4.

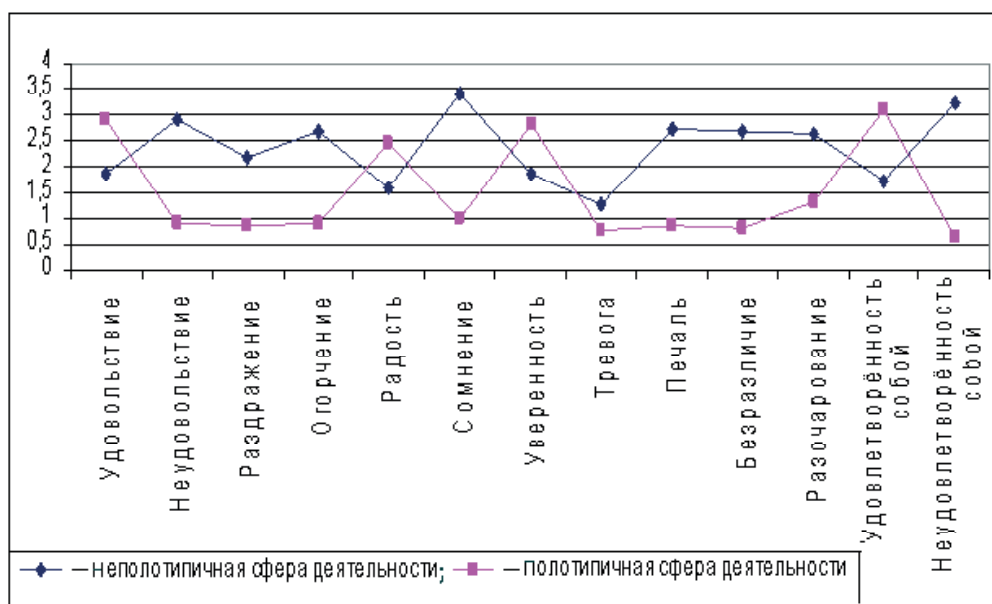


Рис. 3. Эмоциональное отношение респондентов к выполняемой профессиональной роли

а негативные эмоции переживают исключительно редко: неудовлетворённость собой (0,64), неудовольствие (0,92), раздражение (0,86), огорчение (0,90), сомнение (1,0), безразличие (0,83).

Рис. 3 иллюстрирует разницу модальности переживаний респондентов, связанных с выполнением поло- и неполотипичной профессиональной роли.

Полученные результаты позволяют нам сделать вывод о том, что традиционно-патриархальные гендерные представления респондентов об образе настоящего мужчины определяют модальность переживаний, возникающих при выполнении профессиональной роли соответствующей или не соответствующей по культурно-нормативным эталонам его полу. Так, мужчины-учителя, работающие в неполотипичной сфере, эмоционально не принимают выполняемую профессиональную роль, испытывают негативные эмоции при выполнении своих профессиональных обязанностей, а мужчины, работающие в полотипичной сфере, испытывают разный спектр эмоций, связанный с выполнением своей профессиональной роли, но доминируют всё-таки положительные.

Положительное эмоциональное отношение к выполняемой профессиональной деятельности соотносится с категорией «удовлетворенность профессиональной деятельностью», «удовлетворенность профессиональной ролью». Степень удовлетворённости выполняемой профессиональной ролью, на наш взгляд, является тем показателем, который отражает отношение субъекта к

Таблица 4

Показатели удовлетворённости респондентов выполняемой профессиональной ролью (средние значения показателей)

Показатели удовлетворённости выполняемой профессиональной ролью	Максимальное значение	Респонденты из неполютипичной сферы	Респонденты из полотилической сферы	Уровень выявленных различий
Интерес к профессиональной роли	6	3,25	5,56	10,67*
Удовлетворенность достижениями в профессиональной деятельности	4	2,20	3,46	7,14*
Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	6	3,78	5,44	7,84*
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	6	3,58	5,12	7,85*
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	4	2,40	3,84	7,65*
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	4	0,83	1,50	5,76*
Удовлетворенность условиями профессиональной деятельности	4	2,21	2,32	0,62
Профессиональная ответственность	2	0,78	1,15	3,10*
Общая удовлетворённость профессиональной ролью	28	14,43	26,67	8,92*

Условные обозначения: * – различия значимы.

избранной профессии и мотивирует (или демотивирует) к самореализации в данной профессии. На уровень удовлетворённости профессиональной деятельностью влияет и такой фактор, как возможность реализации индивидуального личностного смысла, потребностей индивида. Именно личностный смысл субъекта профессиональной роли, по мнению Л.Н. Ожиговой, служит вершинным регулятором, направляющим мотивы профессиональной деятельности и стремление к самореализации в данной профессии. Невозможность реализовать свои личные мотивы (потребности) в профессиональной сфере (которая занимает большую часть нашей жизни) актуализирует негативное отношение к ней, стремление расстаться с данной профессией. По мнению исследовательницы, мужчины в своём реальном поведении не разводят профессиональную и гендерную роли, в их сознании эти две роли «склеены» [6], поэтому они стремятся во всех своих ролях и деятельности буквально оста-

Таблица 5

Мотивы респондентов к выполняемой профессиональной роли
(средние значения показателей)

Мотивы выполняемой профессиональной роли	Максимальное значение	Респонденты из неполютипичной сферы	Респонденты из полотипичной сферы	Уровень выявленных различий
Денежный заработок	5	4,45	3,24	10,66*
Стремление к продвижению	5	3,65	4,72	6,37*
Стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег	5	3,36	2,63	4,94*
Стремление избежать возможных наказаний и/или неприятностей	5	3,46	2,80	4,27*
Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	5	4,11	4,73	- 0,69
Удовлетворение от процесса и результата профессиональной деятельности	5	2,83	4,84	9,37*
Возможность наиболее полной самореализации именно в данной профессии	5	2,53	4,86	11,52*
Внутренняя мотивация	5	2,68	4,83	10,50*
Внешняя положительная мотивация	5	4,04	4,20	1,60
Внешняя отрицательная мотивация	5	3,36	2,71	4,80*

Условные обозначения: * – различия значимы.

ваться (или выглядеть) как настоящий мужчина. Вероятно, сложность поддержания в рамках неполютипичной профессиональной роли стандарта чисто маскулинного поведения провоцирует формирование отрицательной профессиональной идентичности.

В табл. 4 и 5 представлены результаты исследования удовлетворённости респондентов выполняемой профессиональной ролью и мотивации к ней.

Данные t-критерия Стьюдента иллюстрируют, что все показатели удовлетворённости выполняемой профессиональной ролью у представителей неполютипичной профессии ниже на статистически достоверном уровне ($p \leq 0,001$),

чем у представителей полотипичной профессии (кроме показателя «удовлетворённость условиями профессиональной деятельности», где $t = 0,62$). Интегральный показатель «общей удовлетворённости» у представителей данной группы соответствует *среднему уровню* удовлетворённости⁴ выполняемой профессиональной ролью (14,43 или 51 % от максимального значения), тогда как у представителей полотипичной профессии данный показатель соответствует высокому уровню удовлетворённости выполняемой профессиональной ролью (26,67 или 95 % от максимального значения).

Из данных табл.5 видно, что мотивы респондентов к выполняемой профессиональной роли имеют отличия на статистически достоверном уровне ($p \leq 0,001$), кроме мотивов «потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других» ($t = 0,69$) и «внешняя положительная мотивация»⁵ ($t = 1,60$). Это подтверждает общеизвестную истину, что для мужчин успешность в сфере профессиональной самореализации очень значима. А внешние положительные мотивы – денежный заработок, стремление к продвижению, потребность в достижении социального престижа и уважения важны независимо от сферы деятельности.

Также выявлено, что у мужчин, выполняющих непотипичную профессиональную роль, общий мотивационный комплекс можно отнести к неоптимальному типу – ВПМ (4,04) > ВМ (2,68), т.е. показатели внешней положительной мотивации выше показателей внутренней мотивации. Из этого мы заключаем, что субъектам непотипичной профессиональной роли содержание, смысл профессиональной деятельности важны в меньшей степени, их скорее интересуют какие-то выгоды, которые они могут получить в результате её реализации. Обнаруженные у респондентов этой группы низкие показатели удовлетворённости процессом и результатом профессиональной деятельности (2,83), отсутствие у них стремления наиболее полно самореализоваться именно в данной профессии (2,53) и наличие выраженного стремления избежать критики (3,36), наказания и неприятностей (3,46) также показывают на наличие внутреннего конфликтного отношения к выполняемой профессиональной роли. Можно заключить, что работа, обусловленная такими мотивами, не принесит удовлетворения, выполняемая профессиональная роль становится в тягость,

⁴ По ключу обработки методики *высокий уровень* общей удовлетворённости профессиональной деятельностью – *выше 55%* от максимального значения, *средний уровень* – в диапазоне 45–55%, *низкий* – до 44%.

⁵ О *внутреннем типе мотивации* следует говорить, когда профессиональная деятельность имеет значение для личности сама по себе. А если в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т. д.), то в данном случае принято говорить о *внешней мотивации*. Сами внешние мотивы делятся на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы [5].

а субъект роли не стремится к профессиональной самореализации и профессиональному росту. Здесь мы опять видим противоречие в сознании мужчин этой группы: с одной стороны, их патриархальные гендерные представления ориентируют на профессиональные достижения, с другой – реализуемая профессиональная роль не соответствует их представлениям о настоящем мужчине, не даёт, по их мнению, возможности реализовать свои карьерные амбиции.

Субъекты полотипичной профессиональной роли, напротив, демонстрируют повышенную внутреннюю мотивацию к её выполнению, их мотивационный комплекс имеет достаточно высокую степень оптимальности – ВМ (4,83) > ВПМ (4,20) > ВОМ (2,71) и достоверно отличается от неоптимального мотивационного комплекса субъектов непотипичной профессиональной роли. Особенно ярко у них выражены такие мотивы, как: стремление к продвижению (4,83), удовлетворение от процесса и результата профессиональной деятельности (4,84), стремление наиболее полно самореализоваться именно в данной профессии (4,86).

Итак, итоги исследования подтвердили выдвигаемую гипотезу. В заключение обобщим полученные результаты и сделаем выводы.

Гендерная самооценка мужчин зависит от уровня восприятия себя как соответствующего/не соответствующего социокультурным стандартам маскулинности, поэтому гендерная самооценка совокупной выборки мужчин, работающих в полотипичной сфере, достоверно выше. На это, по нашему мнению, «работает» возможность соответствовать нормам мужской культуры при выполнении мужской профессиональной роли.

Мужчины независимо от специфики профессиональной сферы ориентируются на традиционные нормы мужской культуры – статус, роли, качества. Это провоцирует возникновение проблемы – представители непотипичной профессиональной сферы не могут преодолеть свою стереотипную и демонстрировать новую для себя и во многом для маскулинной культуры эгалитарную (оптимальное сочетание маскулинных и фемининных качеств) модель поведения. Мы видим, что пока такая модель поведения мужчинам не свойственна и необходимость демонстрировать фемининные качества на работе вызывает негативные эмоции, нарушает внутреннее равновесие, личностную целостность и отрицательно сказывается на мотивации к выполняемой работе.

Ограничение возможности реализовать свои личностные смыслы, ценности, потребности в рамках профессиональной деятельности (которая занимает большую часть жизни и успешность в которой является для мужчин маркером их мужественности) вызывает неудовлетворённость работой и собой, дезорганизует деятельность, провоцирует конфликтное самоотношение, душевное неравновесие, рост внутренних деструктивных проявлений и психической напряженности.

Таким образом, патриархальные гендерные стереотипы мужчин влияют положительно на мотивацию к работе в полотилической маскулинизированной профессиональной структуре, так как органично сочетаются с её идеологией, но эти же стереотипы отрицательно действуют на мотивацию к работе в непотитической феминизированной профессиональной структуре, поскольку расходятся с её идеологией.

Для решения проблемы ограничивающего влияния гендерных стереотипов на карьеру и профессиональную успешность мужчин психологи предлагают следующие пути: повышение их гендерной компетентности (И.С. Клёцина); переориентация на внутренние ценности и снижение значимости внешних оценок, изменение ролевых ожиданий группы, обращение за помощью к психотерапевту (П.П. Горностай); ослабление внутренних стандартов, норм и требований внутри самих выполняемых ролей, осознание важности личных интересов и ценностей, расстановка личных приоритетов (Д. Грэйд).

Библиографический список

1. Берн Ш. Гендерная психология. СПб.: Прайм-Еврознак, 2002.
2. Клёцина И.С. Психология гендерных отношений: Дис. ... д-ра психол. наук. СПб.: Российский гос. пед. университет им. А. Герцена, 2004.
3. Кон И.С. Меняющиеся мужчины в изменяющемся мире/ Персональный сайт И.С.Кона // <http://www.sexsologi.narod.ru>.
4. Майерс Д. Социальная психология. СПб.: Питер Пресс, 1997.
5. Мотивация профессиональной деятельности // Педагогика: Учебник для вузов / Под ред. Н.В. Бордовской, А.А. Реана СПб: Питер, 2000.
6. Ожигова Л.Н. Гендерная интерпретация самоактуализации личности в профессии: Дис. ... канд. психол. наук. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2003.
7. Орлянский С.А. Трансформация образа мужчины в современной культуре: Дис. ... канд. филос. наук. Ставрополь: Ставропольский гос. ун-т, 2004.
8. Рымарев Н.Ю. Внутриличностный конфликт и стратегия поведения личности при межличностном конфликте в профессиональном женском коллективе // Гендер и молодежь: проблемы карьеры и управления персоналом: Матер. краевой межвуз. науч.-практ. конф. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2002.
9. Семёнова Л.Э. Особенности самопрезентации мужчин-педагогов средней школы // Психологическая наука и образование. 2008. № 1.