

*Ламаш І. В., кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри загальної та прикладної психології і  
педагогіки Навчально-наукового інституту права  
та масових комунікацій ХНУВС (м. Харків)*

## ГЕНДЕРНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ЗАРУБІЖНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

*У роботі надано теоретичний аналіз зарубіжних гендерних студій, які виконані у межах психології професійної діяльності. На підґрунті визначення професійної діяльності автор окреслює необхідні вимоги до вивчення гендерної специфіки саме професійної праці. Проаналізовані дослідження особливостей професійної діяльності чоловіків та жінок - науковців, викладачів, психіатрів, стоматологів, фармацевтів, менеджерів інвестиційних компаній, фахівців з патентування та IT-фахівців.*

*Ключові слова: викладачі, гендерні студії, IT-фахівці, менеджери інвестиційних компаній, науковці, психіатри, психологія професійної діяльності, професійна праця, стоматологи, фахівці з патентування.*

*В работе представлен теоретический анализ зарубежных гендерных исследований, которые выполнены в рамках психологии профессиональной деятельности. На основе определения профессиональной деятельности автор определяет необходимые требования к изучению гендерной специфики собственно профессионального труда. Проанализированы исследования особенностей профессиональной деятельности мужчин и женщин – научных работников, преподавателей, психиатров, стоматологов, фармацевтов, менеджеров инвестиционных компаний, патентоведов и IT-специалистов.*

*Ключевые слова: гендерные исследования, IT-специалисты, менеджеры инвестиционных компаний, научные работники, патентоведы, преподаватели, психиатры, психология профессиональной деятельности, профессиональный труд, стоматологи.*

*The paper presents a theoretical analysis of foreign gender studies that are performed within the psychology of profession. Based on the definition of professional work the author defines the necessary requirements for the study of gender features of professional work exactly. There were analyzed studies of the professional men and women - scientists, teachers, psychiatrists, dentists, pharmacists, managers of investment companies, patent examiners and IT-specialists.*

*Key words: dentists, gender studies, IT-specialists, managers of investment companies, patent examiners, pharmacists, psychology of profession, professional work, psychiatrists, scientists, teachers.*

Гендерні студії у сучасній науці мають досить широкий діапазон тематики, зокрема в психології численні автори презентують свої дослідження як такі, що стосуються гендерних відмінностей професійної діяльності. Якщо мати на меті аналіз публікацій цієї спрямованості, є доцільним визначити зміст об'єкту зазначених досліджень, тобто професійної діяльності. Не будь-яку людську працю може вважати професійною. По-перше, професія характеризується наявністю певного рівня кваліфікації, майстерності, вміння, професійної підготовки, спеціально отриманих знань та навичок. По-друге, професія є свого роду товаром, який людина може продавати на ринку праці. Професійна діяльність — **діяльність людини** за ознаками певної сукупності **професійних** завдань та обов'язків, які виконує **фахівець**. Тобто, автори гендерних досліджень професійної діяльності для того, щоб відповідати зазначеному напрямку, мають дотримуватись певних вимог щодо досліджуваних, які необхідно повинні займатися саме професійною, а не будь-якою трудовою діяльністю. Можна вважати

за необхідне, для вивчення гендерної специфіки професійної діяльності порівняння психологічних особливостей чоловіків та жінок, які мають однакову спеціальну підготовку, подібний соціальний і суспільний статус, та займаються обмеженим видом трудової діяльності, що є головним джерелом матеріальних засобів до існування.

Якщо користуватися позначеними дескрипторами, стає зрозумілим, що простір сучасних гендерних досліджень професійної діяльності поєднує роботи різної за походженням проблематики, яка досить часто не стосується саме професійної специфіки, а певною мірою відповідає інтересам соціальної та вікової психології, а також соціології та культурології.

Ті автори, які вивчають професійну спрямованість у дитячому або підлітковому віці, особливості гендерних стереотипів в уявленні про навколишній світ дітей та підлітків, бо, зрозуміло, досліджувані ніякою мірою не відповідають визначенню професіоналів чи фахівців.

Психологічні дослідження професійної проблематики, де досліджуваними

виступають студенти, також не повною мірою відповідають вимогам вивчення гендерних особливостей професійної діяльності, бо навчання не гарантує подальшої професіоналізації та сталого виконання професійних обов'язків. Серед наявних гендерних досліджень, які відносять до психології професійної діяльності, певна частина присвячена розподілу праці між чоловіками та жінками. Ми згодні з думкою Є.П. Ільїна стосовно цієї категорії досліджень, що розподіл чоловіків та жінок у різних професіях багато у чому визначається тими традиціями та економічним станом, які склалися у тій чи іншій країні. Paul E. Gabriel and S.Schmitz визначають, що аналіз гендерної структури зайнятості дозволяє говорити, що професійні відмінностей між чоловіками й жінками в США на ринку праці зберігаються. Представлені емпіричні дані свідчать, що гендерні відмінності у професійному розподілі залишаються стабільними на рівнях, порівнянних з тим у 1980-х роках. Хоча гендерні відмінності зберігаються, професійні досягнення вірогідно є результатом добровільного вибору для чоловіків і жінок. Серед традиційних професій «синіх комірців», як раніше домінують чоловіки, а жінки сконцентровані у сфері послуг та канцелярських професій. Серед інших професій, таких, як управлінські, професійні і технічні, з продажу - працівники практично рівномірно розподілені за ознакою статі. Для жінок найбільш популярними професіями є канцелярські (як традиційно жіночі), а також технічні, для чоловіків найбільш популярними є виробничі, технічні та управлінські види діяльності[4].

Результати дослідження Kohen et al.(1998), де в якості досліджуваних виступили 211 жінок-різноробочих, зайнятих у будівельній індустрії (тобто тих, що займаються працею, котру традиційно вважають чоловічою), свідчать про позитивну кореляції таких стрессорів, як сексуальні домагання і дискримінація за статевою ознакою, з психологічними і фізичними проявами нездоров'я. Безсумнівно, що отримані результати відбивають гендерну специфіку, але дослідження скоріше стосується соціально-психологічної проблематики, ніж

особливостей виконання професійної діяльності чоловіками та жінками[17].

Щодо вивчення саме професійної діяльності, доцільно звернутися до досвіду англійських психологічних досліджень, де визначають такі поняття як «occupation», що розуміють як певне заняття, та «profession» - як професія, що вимагає певного рівня кваліфікації.

Об'єктом нашого дослідження було визначено професійну діяльність, предметом – гендерні особливості професійної діяльності. Метою нашого дослідження був теоретичний аналіз зарубіжних гендерних студій, які представлені у вигляді наукових звітів, що дозволило ознайомитись з процедурою планування та проведення дослідження, і оцінити ці роботи як виконані у межах психології професійної діяльності.

У роботі J.S. Long розглянуті особливості діяльності жінок, які отримали науковий ступень та працюють у науковій та інженерній сферах. Визначені зміни, що відбулися у представництві жінок у галузі науки і техніки та особливо жінок-вчених та інженерів. Дані з двох баз даних Національного наукового фонду дозволили об'єднати інформацію про освіту та демографічні характеристики нових докторів за 3 десятиріччя, а потім проаналізувати їх кар'єри. З 1970 по 1995 рік, мали місце суттєві досягнення в області просування жінок у галузі науки і техніки. Серед нових докторів в 1995 році жінок було на 35% більше, ніж в 1973 році. Разом з цим, жінки не рівною мірою представлені у всіх науково-технічних галузях. В 1995 році жінки становили 50% докторів в галузі біологічних наук, але тільки 12% докторів технічних наук. Розбіжності залишаються також в шляхах фінансування освіти чоловіків і жінок. Автор визначає, що частка жінок у галузі науки і техніки виросла, але розбіжності залишаються в розподілі чоловіків і жінок серед вчених та інженерів. Наводиться також інформація про специфіку академічної кар'єри для чоловіків і жінок серед вчених та інженерів [13].

Judith S. Bridges з метою вивчення статевої відмінностей у професійних цінностях серед викладачів коледжів запропонувала жінкам і чоловікам оцінити значення 18 робочих характеристик для їх вибору кар'єри. Також респондентам треба було зазначити, яких три є найбільш

важливими і які три були найменш важливими. Отримані результати показали, що в порівнянні з чоловіками, жінки надають значення більшій кількості характеристик, і ці результати позначаються на подальшому кар'єрному виборі[1].

D. Gouthier, F. Manzoli, D. Ramani відзначають, що у Європі багато зусиль було присвячено вивченню причин зниження числа зарахованих в університети студентів і виявленню гендерних відмінностей у виборі подальшої наукової діяльності. Ця проблема поширюється і на реалізацію професійних планів у сфері науки з урахуванням професійних очікувань та позиції при виборі кар'єри. Крім традиційних стереотипів щодо ролі жінки у науці, які знижують вірогідність наукової кар'єри для жінок, автори показують, що менша кількість жінок у науці пов'язана із зниженням інтересу до занять наукою у сучасній молоді взагалі, а не тільки у дівчат[7].

Матеріали дослідження P. E. Garfinkel et al. свідчать про те, що серед психіатрів жінки вірогідно частіше спеціалізуються на дитячих проблемах, психічному здоров'ї жінок та геріатрії, ніж чоловіки, тоді як чоловіки більш спеціалізовані у галузі судово-медичної експертизи та психосоматики. Жінки-психіатри рідше призначають для пацієнтів фармакотерапію та витрачають більше часу на сесії зі своїми пацієнтами, ніж чоловіки. Жінки рідше беруть участь у дослідженнях впливу фармацевтичних засобів, їхні роботи рідше опубліковані протягом останніх 5 років, ніж матеріали досліджень чоловіків. Жінки-психіатри описують свою кар'єру як менш успішну, ніж чоловіки, однак вони більше задоволені вибором психіатрії в якості своєї професії[6].

Результати дослідження Kathryn A. Atchison et al. підтверджують розходження особливостей практики і професійної діяльності чоловіків і жінок, стоматологів, але надають мало доказів, які підтверджують побоювання, що так звана "фемінізація стоматології" негативно позначається на якості «стоматологічної робочої сили». Наприклад, лише 1,1% від опитаних жінок повідомили про нинішнє безробіття. Слід відмітити, що дослідники не виключають певної упередженості, бо дослідження може не охоплювати значну частину тих, хто

покинув працю у галузі стоматології. Жінки рідше вибирають приватну практику або працюють як власники-стоматологи. Навпаки, жінки частіше працюють як викладачі на відповідних факультетах або займають державні посади, що є відповідними професії. На зауваження про те, що жінки мають менше чистого доходу, ніж чоловіки-стоматологи, автори відмічають, що жінки рідше направляють пацієнтів до інших фахівців, а також виконують меншу кількість хірургічних процедур. Автори припускають, що значна різниця доходів (22 відсотки) може відображати також те, що жінки більше часу проводять з кожним пацієнтом[5].

Дослідження S.Lecours, M.Bouchard, L.Normandin доводять, що стосовно гендерних відмінностей, жінки-терапевти виявилися більшою мірою рефлексивними, а випробувані чоловічої статі були більш об'єктивними/раціональними[10].

Manuel J. Carvajal та P. Hardigan вивчали гендерні відмінності поведінки фармацевтів. Було проаналізовано анкети майже 5000 зареєстрованих фармацевтів всій території США. У порівнянні з їхніми колегами-чоловіками, жінки-фармацевти молодші, мають менший досвід роботи і меншу професійну довговічність, а також мають нижчий рівень доходів і заробітної плати. Відмінності в професійній поведінці у чоловіків є більш поширеними, ніж у жінок. Практичні працівники більш позитивно орієнтовані на конкретні робочі місця, ніж до кар'єри, і ця тенденція спостерігається частіше у чоловіків, ніж у жінок. Жінки більш позитивно, ніж чоловіки, оцінюють фармацію як професію. Фармацевти-чоловіки вказують на менше задоволення, більшу повагу, збільшення обсягу роботи, збільшення кількості стресів, зменшення самостійності, і меншу кількість можливостей покращення їх робочих місць, тоді як жінки у відповідь обмежуються зазначенням важкості роботи та наявності стресів[3].

J.A. Small визначає, що психологічні потреби та професійні цінності різняться для чоловіків і жінок. У ході дослідження взаємодії між впливом професії та гендером було проведене порівняння чоловіків і жінок в одній і тій же професії за шкалою вимірювання психологічних потреб, професійних цінностей, а також

занепокоєння з приводу ознак працівника та робочих характеристик. Чоловікам і жінкам, зайнятим в сфері соціальної роботи, радіологічних технологій і викладання соціальних досліджень, було запропоновано опитувальник професійних орієнтацій Холла. Аналіз здійснювався по кожній змінній для визначення взаємозв'язків між професією, статтю та расою. Результати показали, що стурбованість з приводу адекватної фізичної можливості для виконання роботи була значно вищою у жінок. Жінки продемонстрували меншу потребу у ризику і більшу потребу в безпеці, та менш значну орієнтацію на людей, ніж чоловіки. Значущі взаємозв'язки між гендером та професією були визначені за п'ятьма шкалами потреб особистості (Творчість/Незалежність, Оцінка, Особистісна задоволеність, Усталена практика/Залежність та Орієнтація на людей), тоді як ситуаційні змінні не виявили ніяких відмінностей[9].

A. Niessen та S. Ruenzi показують, що гендерні відмінності мають місце в професійних установках, коли керівники мають аналогічну освіту та досвід роботи. Жінки-менеджери інвестиційних компаній менше схильні до ризику та крайнощів, більш послідовні в інвестиційних стилях і менше сперечаються щодо ціни, ніж чоловіки менеджерів. Хоча жінки і чоловіки у цій професійній сфері не відрізняються рівнем середньої продуктивності, жінки-менеджери отримують значно нижчий прибуток. Крім того, вони працюють в основному у великих, добре організованих компаніях, які знаходяться в менш консервативних регіонах США[15].

Waverly W. Ding, F. Murray, Toby E. Stuart звертаються до визначення гендерної специфіки професійної діяльності у такій досить своєрідній сфері як патентування. Автори проаналізували дані по подовжній академічній кар'єри, щоб визначити масштаби і причини гендерного розриву в галузі патентування. Вибірка складала 4227 вчених протягом 30-річного періоду. Результати свідчать про те, що кількість жінок-викладачів, які патентують власні винаходи, складає близько 40% від ставки для чоловіків. Дослідники з'ясували, що гендерний розрив у галузі патентування зменшився з часом, але ще залишається

досить великим[9]. У своєму іншому дослідженні ці ж автори розглядають гендерні відмінності в участі науковців природничих факультетів у діяльності, що стає можливою завдяки появі комерційної науки. Дослідники проаналізували більше 6000 спостережень та встановили великий гендерний розрив в участі університетських викладачів у комерційній науці, коли жінки-науковці мають набагато менше шансів на отримання виплат за здійснення консультативних функцій для біотехнологічних компаній[8].

Vivien K.G. Lim, S.H. Thompson презентують результати вивчення гендерних відмінностей у переживанні професійного стресу і копінг-стратегій фахівців з інформаційних технологій (ІТ) в Сінгапурі. Дані були зібрані з допомогою комбінації поштових обстежень та напівструктурованого інтерв'ю. Аналіз результатів обстеження проводився за допомогою аналізу коваріаційних процедур. Жінки з ІТ персоналу отримали значно вище балів за джерелами стресу з факторів "завдання", "управлінські ролі", "кар'єра і досягнення", "організаційна структура і клімат" і "стосунки з іншими". На відміну від початкових прогнозів, ніяких суттєвих гендерних відмінностей у реагуванні на стрес не було виявлено з факторів "дім - робота". Щодо копінг-стратегій, жіночий ІТ-персонал схильний шукати соціальну підтримку, поговорити з іншим, коли вони зазнають стресу, у той час як чоловіки схильні придушувати свої емоції і вирішувати проблеми в логічній і безпристрасно чином[11].

Дослідженні M.W.Buche також присвячено вивченню гендерних відмінностей серед працівників ІТ галузі. У цьому дослідженні вивчається вплив гендерного фактору на професійну ідентичність ІТ-фахівців. Професійна ідентичність прямо і опосередковано впливає на задоволеність роботою і намір покинути організацію. Масив даних був зібраний з 240 ІТ-фахівців за допомогою онлайн-розповсюдження. Отримані результати свідчать про те, що професійна ідентичність жінок - ІТ фахівців помітно відрізняється від професійної ідентичності їхніх колег-чоловіків. Жінки показують більш міцні зв'язки із задоволенням роботою, а більш слабкі зв'язки - з наміром

звільнитися в порівнянні з чоловіками, що працюють у цій галузі[ 2].

Певною мірою, професійної діяльності з ІТ проблематикою стосується і робота M.R. Lind, яке присвячено аналізу умов успішної роботи команди. Все частіше ці команди є віртуальними. Автор розглядає гендерні особливості віртуальної у робочій групі. Показано, що жінки в віртуальній групі краще розуміють, коли групи спиняються у вирішенні проблеми і більше допомагають один одному, ніж чоловіки. Жінки більш задоволені працею у віртуальній групі, ніж чоловіки, і вважають, що групові конфлікти легко вирішити. При зіставленні досвіду жінок з віртуальної групи з досвідом жінок з очних групи, виявлено, що при безпосередній взаємодії жінки були менш задоволені групою, ніж їх віртуальні колеги, що відрізняє їх від чоловіків[12].

M. Loosemore, T.Waters надають дані про те, що рівень стресу серед професіоналів будівництва зростає і це проявляє себе у вигляді небезпечних методів роботи, зниженні морального духу і продуктивності. Автори наголошують, що незважаючи на нагальну потребу у відповідних дослідженнях, ніяких досліджень по вивченню впливу гендерного фактору на рівень стресу в будівельній галузі не проводиться. Для усунення цього недоліку, у даній роботі досліджується: чи існують відмінності в джерелах та рівні стресу чоловіків та жінок-фахівців у будівельній галузі. Отримані результати свідчать про те, що в цілому чоловіки мають трохи вищий рівня стресу, ніж жінки. Хоча є загальні джерела стресу для чоловіків і жінок, є також певні відмінності. Зокрема, чоловіки більше страждають від стресу у зв'язку з ризиком, дисциплінарними питаннями, наслідками помилок, надмірності, і просування по службі. На відміну від цього, факторами, які викликають стрес для більшості жінок, були можливості для особистого розвитку, рівень заробітної плати, робота з новими ідеями, ділові

поїздки, а також негативна накопичувальна сила незначних завдань[14].

Проведений огляд досліджень зарубіжних науковців стосовно гендерних відмінностей професійної діяльності дозволяє визначити особливості цього напрямку наукового аналізу. Слід зазначити, що дослідження гендерних відмінностей професійної діяльності ( за коректним її визначенням) у сучасній психології не є розповсюдженими. Велика частка публікацій базується на опитуваннях та аналізі документів, що не дозволяє здійснити повноцінну психологічну інтерпретацію отриманих даних. Розподіл праці між чоловіками та жінками залишається популярною темою гендерних студій, незважаючи на певну поверхневість висновків, які пропонуються на ґрунті результатів подібних досліджень. Значна частина представлених робіт з гендерної проблематики стосовно професійної діяльності спрямовані на вивчення особливостей інтелектуальної праці, зокрема науковців та викладачів університетів та коледжів, тоді як гендерна специфіка виробничих професій досить рідко привертає увагу дослідників.

Слід відзначити вузький діапазон психологічних показників, які досліджуються у контексті гендерних особливостей професійної діяльності. З нашого погляду, ця звуженість предмету дослідження обмежує зміст гендерної проблеми як такої. З нашого погляду, перспективними можна вважати наступні напрямки гендерних досліджень професійної діяльності: вивчення психологічних особливостей спеціалістів певного фаху різної статі, які виявили себе успішними професіоналами, а також гендерні особливості професійного неуспіху; вивчення психологічної специфіки фахівців – чоловіків та жінок, стажованих у тій чи іншій професії, вивчення гендерної специфіки майстерності у межах певної професії.

### Література

1. Bridges J.S. Sex differences in occupational values J.Sex Roles/ J.S. Bridges// Journal of Research. – 1989. – Vol. 20. – N 3-4. - P. 205
2. Buche M. W. Influence of gender on IT professional work identity: outcomes from a PLS study/ M.W.Buche // ACM SIGMIS CPR : Conference on Computer Personnel Doctoral Consortium and Research (Charlottesville, VA, USA, April 2008). - Charlottesville, ACM Press. – P. 134-140.

3. Carvajal, M. Pharmacists' inter-gender differences in behavior and opinion: Is work input an important mediator?/ M. Carvajal , P. Hardigan //The Internet Journal of Allied Health Sciences and Practice. - 2008. - Vol. 6. - N. 2. – Available at : <http://ijahsp.nova.edu/articles/vol6num2/pdf/Hardigan.pdf>
4. Gabriel P. E. Gender differences in occupational distributions among workers/ P.E.Gabriel, S.Schmitz//Monthly Labor Review Online. - 2007. - Vol.130. - Iss. 6. - Available at : <http://www.bls.gov/opub/mlr/2007/06/art2abs.htm>
5. Gender differences in career and practice patterns of PGD-trained dentists/ K.A.Atchison , C.A.Bibb, K.H. Lefever [et al.]// Journal Dent. Education. - 2002. – Iss.66. – P. 1358-1367.
6. Gender differences in the practice characteristics and career satisfaction of psychiatrists in Ontario// Garfinkel P, Bagby M, Schuller D [et al] . - Acad. Psychiatry. - 2004. - N 28/ - P.310–320
7. Gouthier D.Scientific careers and gender differences. A qualitative study /D. Gouthier, F.Manzoli, D. Ramani// Journal of Science Communication - 2008. - Vol. 7. - N 1. Available at : <http://jcom.sissa.it/archive/07/01.pdf>
8. Ding W. W.Commercial Science: A New Arena for Gender Stratification in Scientific Careers?/ Ding W. W., Murray F. E. , Stuart T. E. //Annual meeting of the ASA. - Available at : [http://www.allacademic.com/meta/p103971\\_index.html](http://www.allacademic.com/meta/p103971_index.html)
9. Ding W.W.Gender Differences in Patenting in the Academic Life Sciences/ W. W. Ding, F. Murray, T. E. Stuart // Science . - 2006. - Vol. 313 . – N. 5787. – P. 665 – 667
10. Lecours S. Countertransference as the Therapist's Mental Activity: Experience and Gender Differences Among Psychoanalytically Oriented Psychologists/ S. Lecours, M.-A. Bouchard, L. Normandin// Psychoanalytic Psychology. – 1995. – N12. – P. 259-279
11. Lim Vivien K.G.Gender differences in occupational stress and coping strategies among IT personnel/ Vivien K.G. Lim, Thompson S.H. Teo//**Women in Management Review**. - 1996. - Vol. 11. - Iss. 1. - P.20 -28
12. Lind M.R. The Gender Impact of Temporary Virtual Work Groups// IEEE Transactions on Professional Communication/M.R.Lind. – 1999.- Vol. 42(4)- P.1-10.
13. Long J.S. From Scarcity to Visibility: Gender Differences in the Careers of Doctoral Scientists and Engineer/ J.S. Long. - Washington, D.C., National Academies Press, 2001. – 340p.
14. Loosemore M. Gender Differences in Occupational Stress Among Professionals in the Construction Industry/ M. Loosemore, T.Waters //Journal of Management in Engineering. – 2004.- Vol. 20. - No. 3. - P. 126-132
15. Niessen A. Sex Matters: Gender Differences in a Professional Setting/ A.Niessen, S. Ruenzi //Social Science Research Network . - 2007. - Iss.2. - Available at: <http://ssrn.com/abstract=966243>
16. Small J.A. Sex Differences in Personality Characteristics of Workers in Selected Occupations/J.A. Small//26th Annual Convention of the Southwestern Psychological Association.Available at: <http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/search.jsp>
17. Types of stressors that increase susceptibility to the common cold in healthy adults/ S. Cohen, E.Frank., W.J. Doyle[et al.]//Health Psychology. – 1998. - N 1. –P. 214--223