Реферат

По гендерной психологии

на тему "Социальное положение современной женщины"

Содержание

Введение

1. Женщина и дом

1.1 Хранительница домашнего очага

1.2 Домашний труд и работающая женщина

2. Положение женщины в профессиональной сфере

3. Бизнес – леди. Мифы о женском украинском предпринимательстве

Заключение

Литература

## Введение

Каждый из нас вовлечен в колоссальное театральное действие, именуемое жизнью. У каждого из нас в этом драматическом действии, свои сценарии и роли, которые мы заучиваем, репетируем и исполняем. Переплетаясь и взаимодействуя между собой сценарии, образуют сложный узор, который развертывается в историю народа, страны, мира.

Времена меняются, меняются декорации, совершенствуются технологии, меняются темы сценариев, вкусы и мода, но спектакль продолжается и в нем всегда неизменны два персонажа: мужчина и женщина.

Мужчины и женщины в ходе социализации развиваются, ориентируясь на половую принадлежность. Сексуальная идентификация начинается с раннего детства и подкрепляется на протяжении всей жизни. Мужчина "должен быть" рациональным, продуктивным, усердно работающим и зарабатывающим. Ему "не следует быть" эмоциональным в проявлении чувств, сентиментальным, неуверенным и слабым. Женщина "не должна быть" рациональной и сильной. Ей "следует" поддерживать мужчину эмоционально, за что он оказывает ей материальную поддержку. Конечно, это крайние варианты характеристик мужских и женских ролей. Однако, в обществе существует тенденции следовать таким стереотипам. Люди часто говорят: "У мужчин и женщин разные роли, но они равноценны, так зачем же их менять?". Они считают традиционные мужские и женские роли взаимодополняющими и основанными на биологических различиях между полами. Но в свою очередь большинство социальных психологов предполагают, что традиционные гендерные роли ограничивают развитие личности и ведут к социальному неравенству, они ограничивают потенциальные возможности каждого индивидуума не зависимо от пола и целостности.

В данной работе будет рассматриваться сложность женской роли в обществе управляемом гендерными стереотипами. Будут представлены результаты исследований, которые говорят о разительном неравенстве женщин во всем том, что касается работы, оплаты труда, статуса в обществе. Есть и другие ограничения женской роли, о которых здесь не будет идти речь. Например, то, что женщины, по сравнению с мужчинами, непропорционально часто оказываются жертвами сексуальных преступлений и страдают от бедности, и то, что культурные нормы, согласно которым женщин ценят в зависимости от их молодости, стройности и физической привлекательности, приводят многих к заниженной самооценке и нервным расстройствам.

Итак, какие же роли приписывает женщине современное общество?

##

## Женщина и дом

##

## Хранительница домашнего очага

"Любовь, дети и дом — это хорошо, но это еще не весь мир, хотя большинство слов, написанных для женщин, говорят, что это именно так" Бетти Фридан.

Как отмечает Ш. Берн, многие из нас воспитаны в убеждении, что место женщины — у домашнего очага, но только 40% женщин проводят дома все свое время (эта цифра включает женщин пенсионного возраста). В Соединенных Штатах количество семей, в которых муж работает, а жена ведет хозяйство и воспитывает двоих или более детей, составляет всего 7%.

Но то, что женщина занимается домашним хозяйством, не означает, что она мало работает. На самом деле среднестатистическая домохозяйка тратит на работу по дому от 48 до 70 часов в неделю. При этом проводя целый день дома, домохозяйке сложно удовлетворяет не только экономические, но и многие социальные потребности человека, такие, как потребность в признании, уважении, статусе и стимуляции, которые удовлетворяются у работающих женщин.

Бетти Фридан в своей книге "Особый дар женщины" отмечает, что многие домохозяйки ощущают неудовлетворенность от своей роли. Согласно полученным ею данным, основная проблема состоит в том, что женщины в основном обслуживают нужды других, а иметь собственную личность им не полагается. Их роль важна, так как позволяет их детям и мужьям достигать чего-то в жизни, но жить в других — это не то же самое, что жить самому. Другая проблема состоит в том, что домохозяйка оказывается "выброшенной за борт", она стоит в стороне от важнейших событий в жизни людей и потому не чувствует себя полноценным человеком.

Как отмечает Попова Л.В., исследования в США показали, что, в то время как часть женщин находит удовлетворение в роли домохозяек, в целом, удовлетворенность жизнью, включая самооценку и чувство собственной компетенции, выше у работающих женщин. Те же женщины, которые видят себя только в роли жены и матери, часто испытывают так называемый синдром домохозяйки. Он проявляется в чувстве беспомощности и безнадежности, в частых депрессиях, низкой самооценке. Как показал американский опыт, годы, посвященные только заботам о семье, лишают женщин ощущений самостоятельности и компетентности, приводят, как правило, к потере собственного "Я", могут вести к алкоголизации, психическим и сексуальным расстройствам, к суициду.

Однако некоторые исследователи не согласны, что домохозяйки более склонны к депрессии и менее удовлетворены своей жизнью, чем работающие женщины. Шихан пишет, что роль хранительницы домашнего очага не заставляет женщин страдать от психологического дискомфорта, поскольку роль домохозяйки оставляет достаточно времени для увлечений и общественной жизни в различных клубах и организациях. Ферри указывала, что с домашним трудом ассоциируются такие вознаграждения, как радость, доставленная любимым людям, и удовлетворение от хорошо сделанной работы.

Мнения ученых о том, как роль домохозяйки воздействует на женщину, разделились, но большинство социологов согласны, что женщина, зарабатывающая деньги, пользуется в доме большей властью. Финансовая зависимость домохозяйки от мужа делает ее менее влиятельной фигурой в доме, так как это "его" деньги и он — единственный, кто занят "настоящим" делом (поскольку труд женщины в доме не оплачивается, люди часто рассматривают его как менее ценный, чем оплачиваемый труд). Хотя согласно исследованию, проведенному американской компанией Salary в 2007 году, обычная домохозяйка в США должна получать 138 тыс. долларов в год (11,5 тыс. в месяц). Конечно, в том случае, если бы вся ее работа по дому оплачивалась по стандартным расценкам. Как сообщает CNN, при расчетах учитывалось, что домохозяйка работает как экономка, повар, сиделка, оператор прачечных машин, водитель, руководитель производства, дворник, оператор персонального компьютера, исполнительный директор и психолог.

Как мы видим, роль домохозяйки — не идеальна, она достойна большего уважения и влияния, чем имеет. Но, не смотря на это, как отмечает Попова Л. В. в статье "Отношение к социальным ролям женщин: кросскультурное исследование", в настоящий момент общество готово объявить дом и семью чуть ли не единственными сферами приложения способностей женщин.

## Домашний труд и работающая женщина

Несмотря на высокий уровень трудовой активности женщин, сложившийся во второй половине XX века, по-прежнему действует неписанный "социальный договор", в котором закреплено распределение ролей в семье и на рынке труда. Исторически на протяжении долгого времени сложилось, что на женщинах лежит основная ответственность за ведение домашнего хозяйства и уход за детьми, а обязанностью мужчины является быть кормильцем семьи, зарабатывать деньги. Это приводит к тому, что, особенно учитывая высокий уровень занятости женщин, время мужчин в большей степени распределяется между работой и досугом, а у женщин между работой, досугом и деятельностью в домашнем хозяйстве.

Распределение работы по домашнему хозяйству, в % от числа респондентов, 2002 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Женщины | Мужчины |
| Всю или почти всю работу делает жена | 21,4 | 11,5 |
| У каждого есть свои обязанности, но большая часть работы лежит на жене | 38,9 | 32,6 |
| Большую часть работы жена и муж делают вместе, или по очереди | 28,1 | 36,7 |
| У каждого есть свои обязанности, но большая часть работы на муже | 5,2 | 12,0 |
| Затрудняюсь ответить | 4,3 | 5,1 |
| Другое | 2,1 | 2,1 |
| Всего | 100 | 100 |

Мезенцева Е.Б. в своей статье "Мужчины и женщины в сфере домашнего труда: логика экономической рациональности против логики гендерной идентичности?" утверждает, что средние затраты времени женщин в неделю на все виды домашнего труда составляют 30,3 часов, а у мужчин - 14,0 часов. Похожие результаты были получены Блэром и Лихтером при обследовании 3000 семейных пар в Соединенных Штатах. В работах Блэра и Лихтера и Гюнтера и Гюнтера также утверждается, что домашняя работа четко разделяется "по половому признаку", причем "женские" обязанности — это, как правило, дела, которые необходимо делать каждый день, в определенные часы (приготовление еды или мытье посуды), тогда как "мужская" работа (работа в саду или домашний ремонт) позволяет более свободно располагать своим временем.

При прочих равных условиях, семейные обязанности делают женщин менее конкурентоспособной рабочей силой. Это осознают и работодатели, и сами женщины. В результате женщины оказываются менее конкурентоспособными на рынке труда и вынуждены выбирать между детьми и работой, или мириться с необходимостью сочетать домашние обязанности и работу.

В последнем случае, как отмечает Мезенцева Е.Б., совокупное время занятости женщин на рынке труда и в домашнем хозяйстве оказывается большим, чем у мужчин. В среднем общее время занятости женщин в неделю на 25% превышает время занятости мужчин, а у женщин трудоспособного возраста общая занятость в 2 раза больше, чем у мужчин. При оценке равномерности гендерного распределения различных ресурсов в семье, в том числе ресурсов времени, и мужчины и женщины отмечают, что у мужчин гораздо больше возможностей уделять работе столько времени и сил, сколько они считают нужным, и проводить свободное время так, как считают нужным.

Таким образом, у женщин не только меньше возможностей на рынке труда, но и остается меньше свободного времени, которое они могут использовать для инвестиций в свой человеческий капитал.

## Положение женщины в профессиональной сфере.

В современном обществе мало кто выступает против участия женщин в обеспечении семейного благосостояния. Согласно опросам украинских граждан 75% согласны с тем, что и муж и жена должны делать вклад в семейный бюджет. Но, не смотря на это, отношение к женщинам как к равным в правах и возможностях на рынке труда - неоднозначно.

Дискриминация при приеме на работу

Распространенная со стороны работодателей дискриминация женщин в процессе найма ограничивает их возможности устроиться на работу, в том числе на высокооплачиваемые и престижные должности. Работодатели, как в частном, так и в государственном секторах, регулярно подчеркивают желаемый пол работника в объявлениях о вакансиях и используют информацию о семейных обстоятельствах, которую они требуют во время собеседований, чтобы отказать женщинам в работе. Возраст и внешность тоже могут стать преградой, даже если женщины полностью отвечают должности с профессиональной точки зрения.

В украинских компаниях процветает дискриминация при приеме на работу по половому признаку. В апреле этого года был произведен опрос среди HR-менеджеров. Вопрос был таков: насколько личные характеристики кандидатов влияют на их шансы получить работу. Выяснилось, что в среднем 68% работодателей отдают предпочтение мужчинам-соискателям. Еще больше шансов у представителей сильного пола, если они претендуют на должности из области маркетинга, высшего административного персонала и программирования.

Самые нежелательные работники, как выяснилось в результате опроса, — разведенные женщины с двумя и более детьми, матери-одиночки и женщины в течение двух первых после заключения брака лет: работодатели боятся, что они уйдут в отпуск по уходу за детьми. 84% опрошенных работодателей сознались, что соискательницам из любой этой категории в приеме на работу под благовидным предлогом откажут. 9% отметили, что возьмут таких претенденток, если их опыт и уровень знаний на порядок выше, чем у других кандидатов. Только 7% утверждают, что рассматривают соискателей, невзирая на их "личные обстоятельства". В исследовании отмечается, что работодатели объясняют свою позицию тем, что большинство руководителей сами мужчины "и им психологически сложно работать с женщинами". Кроме того, мужчины, по их мысли, менее склонны к интригам на рабочем месте, легче сосредотачиваются на рабочих проблемах и реже берут больничный.

Разница в оплате труда женщин и мужчин

Согласно данным приведенным в докладе Юрия Павленко на первой сессии 31-ой генеральной ассамблеи Международного совета женщин, которая состоялась осенью 2006 года, средняя зарплата украинских женщин составляет 38,7% от средней зарплаты мужчин, так же в экономике Украины наблюдается тенденция, согласно которой наиболее низкий уровень оплаты труда отмечается именно в тех сферах, где традиционно работают женщины: легкой промышленности, образовании, медицине, культуре и сфере услуг. Низкая заработная плата у женщин часто не рассматривается как серьезная проблема, так как предполагается, что большинство женщин имеют доступ к другим источникам ресурсов через супругов, других членов своих семей, и таким образом, могут работать за низкую заработную плату, не попадая в число бедных. Экономическое неравенство в доходах может, конечно, сглаживаться за счет внутрисемейного перераспределения, но может и усиливаться. Также могут быть другие помимо заработной платы источники доходов, неравенство в доступе к которым будет влиять на гендерное неравенство.

Нужно рассмотреть причины различной оплаты труда мужчин и женщин. Как отмечает Берн Ш., существуют следующие объяснения:

1. Женщины, в силу традиции, заняты на преимущественно "женских" работах, за которые платят меньше, чем за традиционно "мужские". Объяснение на основе компенсирующих отличий предполагает, что женщины выбирают низкооплачиваемые работы, получая взамен лучшие условия труда: хороший социальный климат, возможность помогать другим, более гибкий график или более легкую работу. Этому предположению противоречат статистические данные, согласно которым "женские" работы не предполагают более гибкий график, меньший уровень напряжения или что-либо другое, что способствовало бы выполнению родительских обязанностей. В действительности, как утверждают Гласс и Камаридж, верно обратное: большая концентрация женщин в какой-либо профессиональной сфере связана с меньшей гибкостью, большим контролем со стороны начальства и меньшей свободой в определении способов и сроков выполнения задач. "Женские" профессии чаще предполагают работу с трудными клиентами, уборку грязи, оставленной другими, механические повторяющиеся действия и малую автономность.

Дискриминация при приеме также, возможно, вносит свой вклад в разделение рынка труда на "мужскую" и "женскую" части. Исследования показывают, что женщин гораздо реже берут на нетрадиционные для них работы, чем мужчин той же квалификации. Глик и другие исследователи предположили, что работодатели зачастую судят о способностях кандидата предвзято, основываясь на своих убеждениях о том, что именно мужчины или именно женщины должны обладать свойствами, желательными для данной работы. В то же время социологи утверждают, что если работодатель точно знает, что претендент на рабочее место обладает необходимыми качествами, то он способен преодолеть свою склонность к дискриминации. Но проблема состоит в том, что женщины часто не имеют соответствующего опыта, который мог бы убедить работодателя в том, что именно эта кандидатка соответствует его стереотипам. К тому же, если женщинам уже приходилось испытывать дискриминацию, они ожидают дискриминации и в дальнейшем и не решаются защищать свои права.

Возможно также, что женщины избегают "мужских" работ, предчувствуя неприятную психологическую обстановку, которая ожидает их на рабочем месте. Йодер и Аниакудо описали "прохладную рабочую атмосферу", часто сопутствующую женщинам в мужских коллективах: их игнорируют, их профессиональные навыки недооцениваются, их ошибки преувеличиваются, к ним применяются двойные стандарты, на каждом шагу они встречаются с нежелательными сексуальными комментариями или с выражением прямого неприятия, им зачастую даже трудно получить доступ к необходимому оборудованию.

2. Женщинам платят меньше, потому что они — менее ценные работники, чем мужчины. Согласно Берн Ш. женщинам платят меньше даже тогда, когда они выполняют ту же самую работу, что и мужчины. Стартовая зарплата женщин обычно бывает меньше, чем стартовая зарплата мужчин, и это имеет долговременные последствия, потому, что повышение зарплаты, как правило, выражается в процентах от начального уровня.

Одно из распространенных объяснений такого несоответствия зарплат мужчин и женщин, выполняющих одну и ту же работу, основано на принципе оценки человеческого капитала. Считается, что женщины зарабатывают меньше потому, что они меньше умеют, хуже образованны или имеют меньше опыта и, следовательно, являются менее ценными работниками. Хотя и в самом деле различные зарплаты мужчин и женщин иногда можно объяснить разницей в квалификации и опыте, статистические данные, касающиеся уровня образования, стажа и возраста работников, показывают, что 75 процентов подобных случаев остаются необъясненными.

3. Женщины получают меньше, потому что они ожидают получить меньше. Существует предположение, что женщины заранее готовы получать более низкую зарплату, чем мужчины. Если женщина ожидает получить меньше, чем ожидает мужчина, то, скорее всего, ей и предложат меньшую зарплату по сравнению с мужчиной той же квалификации. В одном из экспериментов было установлено, что участники, игравшие роль работодателей, назначали зарплату исходя из ожиданий, выраженных претендентами на рабочее место: тем, кто имел низкие ожидания, назначалась зарплата меньше, чем работникам той же квалификации с более высокими ожиданиями. Оказалось, что даже когда ни женщины, ни мужчины не знали, сколько платят другим, женщины запрашивали меньше.

Возможно, женщины оценивают свою зарплату, сравнивая ее с зарплатами других женщин, которым тоже платят меньше, чем мужчинам (то есть используют различные социальные стандарты). Например, Билсма и Мэйджор установили, что разница в оценке стоимости своего труда исчезает, когда как женщины, так и мужчины знают, что другие получают высокую зарплату.

Некоторые исследования также показывают, что женщины получают более низкую стартовую зарплату, даже когда их ожидания равны ожиданиям мужчин и они не менее настойчиво ведут переговоры с работодателем.

Следующая проблема, которая встречается у работающих женщин - это низкий статус на рабочем месте. Женщины гораздо реже занимают должности, предполагающие контроль над ресурсами и определение того, какие цели фирма будет преследовать и каким способом. Это происходит отчасти потому, что мужские гендерные стереотипы включают в себя больше качеств, которые считаются необходимыми для завоевания и удержания власти. Поэтому мужчины кажутся более подходящими для руководящих ролей.

Женщины, желающие делать карьеру в фирме, часто встречаются с явлением "стеклянного потолка", т.е. это искусственно созданных барьеров, основанных на предрассудках, которые не позволяют квалифицированным работникам, и в первую очередь женщинам и представителям национальных меньшинств, продвигаться по службе и занимать руководящие посты в своих организациях.

Берн Ш. выделяет самые распространенные объяснений того, почему женщины, как правило, занимают в фирмах низкие должности:

1. Женщины вносят меньший человеческий капитал в работу организаций. Согласно этому подходу предполагается, что женщины меньше получают и медленнее продвигаются по службе, чем мужчины, из-за различий в человеческом капитале.

Конрад и Каннингс обнаружили, что подход, основанный на человеческом капитале, позволял хорошо предсказать карьеру мужчин в двух крупных корпорациях, но в случае женщин он не работает. Сравнивая мужчин и женщин — менеджеров из 500 компаний, Строх и его коллеги заметили существенные различия в скорости продвижения по службе мужчин и женщин, даже в тех случаях, когда те и другие имели приблизительно одинаковое образование, опыт и способности. Они пишут, что "хорошая деловая практика", то есть желание делать карьеру, приобретение опыта и т.д., оказывает более сильное влияние на продвижение человека по службе, чем его пол, но, тем не менее, женщины, следующие традиционно мужской модели карьеры, все-таки никак не могут догнать мужчин.

2. Женщина не может управлять делом так же хорошо, как мужчина. Суть этого объяснения заключается в том, что хотя женщины и могут обладать некоторыми навыками, полезными для руководителя, у них обычно отсутствуют качества, позволяющие стать настоящим лидером. Однако существуют убедительные доказательства того, что женщины являются не менее эффективными руководителями, чем мужчины, что женщины-менеджеры часто имеют более высокий уровень мотивации, чем менеджеры-мужчины, а также что женщины-менеджеры лучше умеют справляться с конфликтными ситуациями.

При помощи метаанализа 162 исследований, где сравнивался руководящий стиль мужчин и женщин, получены данные, что женщины уделяют несколько больше внимания человеческим взаимоотношениям и несколько более склонны использовать демократичный стиль руководства. Это должно говорить в пользу женщин-лидеров, так как другие исследования показывают, что подчиненные предпочитают демократичный стиль руководства, независимо от того, является их начальником женщина или мужчина. Игли и Джонсон предполагают, что, возможно, более демократический и корпоративный стиль руководства лидеров-женщин формируется их социальными навыками. Они также отмечают, что женщины-руководители практикуют коллективное принятие решений, стремясь завоевать признание у скептически настроенных подчиненных. Однако, по их данным, разница в поведении мужчин и женщин — лидеров не очень значительна. Авторы замечают, что это неудивительно, так как в организациях обычно имеются достаточно четкие представления о том, как должен вести себя руководитель, и человек, желающий преуспеть в этой роли, должен приспосабливаться к ним независимо от пола.

3. Внутри организаций могут существовать неписаные нормы, согласно которым на высокие должности лучше назначать мужчин. Если правила, принятые в организации, прямо не предписывают назначать на руководящие посты и мужчин и женщин, то лицо, производящее эти назначения, часто выбирает мужчин просто в силу привычки. В некоторых случаях действительно существуют нормы, согласно которым женщины не должны назначаться на руководящие должности. Ларвуд и ее коллеги приводят данные, доказывающие, что зачастую вышестоящие руководители хотя и не имеют сами никаких предубеждений по отношению к женщинам, тем не менее, проводят дискриминационную политику, так как опасаются, что, если они будут действовать по-другому, это может отрицательно сказаться на их собственной карьере и влиянии в организации. Точно так же квалифицированные работники-женщины могут не получать повышения по службе из-за опасения вышестоящего начальства, что стереотипы клиентов и подчиненных могут помешать женщине эффективно работать на высоком посту. Уили и Эскилсон находят, что мужчины-менеджеры, по сравнению с женщинами, пользуются большей симпатией коллег и получают большую поддержку подчиненных.

4. Женщины не приобретают в ходе своей работы в организациях подходящего опыта, необходимого для продвижения по службе. В большинстве организаций некоторые виды работ предполагают быстрое продвижение по служебной лестнице. Согласно статистике, все эти места, как правило, заняты мужчинами. Кантер пишет, что женщины обычно назначаются на должности с меньшей властью и меньшими возможностями, таким образом, они оказываются "структурно дискриминированными" в своих организациях. Рэйджинс и Сандстром отмечают, что женщины в престижных, "мужских" организациях обычно сконцентрированы на "женских" должностях с малым влиянием или принимаются на работу в отделы с малой властью. Женщинам, как правило, не поручают заданий, которые дали бы им возможность приобрести необходимый опыт и проявить себя в качестве претендента на руководящую должность.

5. Обязанности женщин по отношению к дому и семье мешают им продвигаться по службе. Исследования, проведенные по этой теме, не оставляют сомнений, что, по сравнению со своими мужьями, работающие женщины несут на себе большинство обязанностей по содержанию дома и заботе о детях. Для некоторых женщин эти обязанности действительно являются причиной того, что они не могут тратить дополнительного времени на работу и ездить в командировки, без чего невозможно быстрое продвижение по службе.

Валдец и Гютек, сравнив 827 работающих женщин, обнаружили, что женщины-руководители намного чаще оказываются незамужними, чем те, кто не занимает руководящих должностей. Они также заметили, что чем более ответственна работа и чем больше подготовки она требует, тем больше среди женщин, занятых этой работой, бездетных и тем меньше среди них женщин с тремя и более детьми. Исследования показывают, что женщины значительно чаще прерывают свою карьеру по семейным обстоятельствам, чем мужчины, и что такие перерывы отрицательно влияют в дальнейшем на принятие решений о продвижении человека по службе, и в первую очередь это касается женщин.

Для женщины семья означает дополнительные обязанности и время, посвященное дому, для мужчины — нет. Напротив, многие мужчины думают, что делают все для своей семьи, будучи "добытчиками". Более того, поскольку традиционная роль мужчин предполагает, что работа и карьера — главное дело их жизни, мужчины, в отличие от женщин, обычно не чувствуют себя виноватыми, если работа оставляет им мало времени для семьи. А в отношении женщин чувство вины подкрепляют стереотипы, до сих пор живущие в нашем обществе. Примеры таких стереотипов мы можем найти в статье Бондаренко Л.Ю. "Роль женщины: от прошлого к настоящему",где автор показывает распространенность стереотипов на примере проведенного ей исследования в 1996 году.

Стереотип 1. Если женщина работает, это оказывает негативное влияние на ее детей. 51% опрошенных мужчин и 37% женщин разделяют это мнение. Причем мужчины-руководители выражали свое согласие с подобным мнением в 2 раза чаще, чем женщины-руководители (58% и 29%).

Между тем, как отмечает Б. Фридан, результаты разных исследований показали, что дети работающих матерей в меньшей степени впадают в крайности (они не так агрессивны и не слишком заторможены), лучше успевают в школе и обладают более развитым чувством собственного достоинства, чем дети домохозяек. Другое исследование, в ходе которого изучались матери с высшим образованием, показало, что их работа не оказывает неблагоприятного воздействия ни на семейные отношения, ни на психологический климат в семье, ни на количество и серьезность детских проблем.

Стереотип 2. Существует прямая связь между занятостью женщин на работе и ростом преступности в обществе.

В этом случае мужчины и женщины были единогласны (38% женщин и 39% мужчин). Данный стереотип распространен в значительной степени среди людей среднего и пожилого возраста. Согласны с этим утверждением среди респондентов 16—25 лет - 16%, 26-35 лет - 32%, 36-45 лет — 53%, 46-55 лет - 60%, 56—65 лет — 66%.

Билби и Билби обнаружили, что именно женщины чаще всего жертвуют своей карьерой ради карьеры мужа, хотя в семьях с нетрадиционными убеждениями, относительно предназначения мужчин и женщин, бывает и наоборот. Что касается украинских граждан, то согласно опросу проведенного весной 2000 года Киевским международным институтом социологии 51% респондентов согласны с тем, что для женщины важнее поддержать карьеру мужа, а не свою собственную, 37% - не согласны с этим утверждением, а 12% не могли дать однозначного ответа.

Итак, ясно, что наиболее достоверные объяснения очевидно низкого, по сравнению с мужчинами, статуса женщин в организациях указывают на ситуативные, а не на внутриличностные факторы. Другими словами, нет никаких более-менее убедительных доказательств того, что личные черты или шаблоны поведения, свойственные женщинам, делают их малопригодными для руководящей работы. Главными препятствиями на пути женщин к высоким и ответственным постам являются традиционная кадровая политика фирм, стереотипы, предполагающие, что женщина не годится для роли лидера, и такие обстоятельства, как невозможность приобрести на работе необходимый опыт и проявить необходимые качества (в силу характера работы).

## Бизнес – леди. Мифы о женском украинском предпринимательстве

Проблемы участия женщин в бизнесе в Украине мало исследованы, в отличие, например, от анализа "женской безработицы" или "бедности". Формирование среднего класса как условие стабилизации общества невозможно представить без участия женщин. По этому, по мнению В.А. Суковатой, в этом отношении назрела необходимость моральной легитимации женской деловой активности. Это предполагает наличие или создание нарративов, прецедентность которых позволит репрезентировать феминность во взаимосвязи с профессиональным, социальным, семейным статусом.

В течение многих столетий женская "успешность" понималась однозначно: брак был единственным способом заявить о себе. В советском прошлом общественное мнение легитимировало "женский карьеризм" только как компенсацию не сложившейся личной жизни. В этом советских людей убеждали как стратегия масс - медийной культуры (например, кино, публицистика, романы), так и конструирование властью жизненных сценариев тех женщин, которые "проникли" в эту власть, в ее высшие эшелоны.

Предвзятое отношение к сильным, деловым женщинам сохранилось и в постсоветский период. В современном украинском обществе существуют, по словам В.А. Суковатой, следующие мифы о женском предпринимательстве.

Миф 1: "Бизнес - неженское дело". Свойства характера и стиль поведения, необходимые для успеха в бизнесе, не совместимы с выполнением функций жены и матери. Принято считать, что к успеху ведет только одна, гипермаскулинная стратегия, заключающаяся в бинарной ультимативности "или - или" (или ты победитель, или ты побежденный). При этом отвергается сама возможность любой иной, кроме агрессивно-конкурентной, модели предпринимательства. Необходимо отметить, что на Западе гораздо более эффективными показали себя длительные и взаимовыгодные отношения в рамках формулы "и - и".

Миф 2 - "медико-биологический", согласно которому, вступая в конкурентную борьбу, женщина идет против своего "природного" предназначения, и, как следствие, ее здоровье ухудшается, способности к зачатию, вынашиванию и рождению детей падают. Эта теория, чрезвычайно популярная среди врачей (особенно гинекологов), восходит к идее "карательно-регламентирующей" медицины, предмета исследования Мишеля Фуко. "Воспроизводство населения" признается гражданским долгом, а не результатом осознанного выбора личности, что сводит все женское исключительно к биоидному.

Миф 3 - "художественно-публицистический", исходит из иронического скепсиса по поводу "дам-эмансипе": активная деятельность лишает женщину ее "женственности", сексуальной привлекательности. В связи с этим тезис Мари Дали о том, что в патриархатном обществе "женственность" формируется через "садо-мазохистский ритуал", включающий ряд "дисциплинирующих" мер, калечащих женщину не только морально, но и физически (индийский ритуал сати, африканская клиторотомия и т.д.) В традиционном обществе языком, репрезентирующим женственность, часто становится "дискурс жертвы".

Миф 4 - "психологический" - основан на опасении, что женщина, став экономически независимой, повысит свои требования к избраннику. Утверждение о том, что женщиной в бизнесе движут исключительно эгоизм и тщеславие - откровенно дискриминационное. Даже если опустить фактическую несостоятельность этого тезиса (часто в бизнес женщина приходит вынужденно, от финансовой безысходности), то критику вызывает стремление зафиксировать уровень требований к мужчине, при постоянном повышении планки для предполагаемой избранницы. Сама асимметрия привилегий, оправдывающая и даже культивирующая "мужской" эгоизм и осуждающая "женский", еще раз подтверждает тот факт, что слабое развитие женского предпринимательства обусловлено не столько экономическими, сколько "гендерно-политическими" причинами - принципом распределения власти в обществе.

Миф 5 - "эгоизм и самопожертвование", повторяет существующую еще с советских времен идею о противостоянии сфер семьи и работы и необходимости выбора между ними. Мужчине подобные ультиматумы никогда не ставились. Для представительниц же прекрасного пола спектр социальных ролей сведен к двум - либо "мать" (жена, любовница), либо "товарищ" (начальница, сотрудница). Маскулинная культура стремится сформировать у женщины комплекс вины в том случае, если в центр своего жизненного пространства она захочет поставить не зависть от мужчины, а саму себя!

Миф 6 - "эвристический", утверждает, что женщина от природы не способна к принятию быстрых решений в экстремальных ситуациях, что якобы неизбежно в сфере бизнеса. Тем самым делается попытка гендеризации профессий (и доходов!) через романтизацию предпринимательства как "военной", а значит - маскулинной формы деятельности, противопоставляемой якобы "мирному" труду служащих по найму. Общество приемлет в роли "покорителя стихии" только мужчину. Однако при сопоставлении эвристических тактик мужчин и женщин руководителей было выявлено, что процесс принятия решения у последних более "полифоничный", т.к. они чаще мужчин включают в собственные суждения другие точки зрения, учитывают мысли и чувства окружающих людей, в том числе и подчиненных. Женское, "медленное" решение, может оказаться менее травматичным для участников ситуации и эффективным в течение более длительного времени.

Миф 7 - для женщины путь в бизнес лежит только через "постель". Энергетически - волевой потенциал женщины принижается на фоне "сексуальных достоинств". Сексуальность, подвергнутая анализу со стороны патриархатного общества, вызывает нарекания и в случае ее отсутствия, и в случае ее наличия. Маскулинная логика подразумевает, что профессиональная карьера, пролегающая в пространстве Публичного, должна быть свободна от сексуальности, только тогда она оценивается как "истинная", "правильная", "достойная уважения". Однако феминистские исследовательницы конца XX века убедительно доказали, что ни одна сфера общественной деятельности не является исключительно продуктом Духа и Рациональности, сексуальность незримо и неосознанно присутствует везде. Признание ее в качестве составляющей социальных отношений означало бы получение нового источника энергии и вдохновения в процессе гармонизации личности.

Таким образом, развитие женского предпринимательства в Украине, согласно В.А. Суковатой, ограничивается тремя проблемами: 1) не сформирован позитивный образ бизнес-леди как вариант гендерной идентичности; для большинства населения характерна нетерпимость к такой социальной роли; 2) модель успешности в делах перекрывается парадигмой "удачного замужества", активно пропагандируемой масс-медиа; 3) в украинской культуре нет традиций эгалитарной семьи, предоставляющей женщине право на личностную, профессиональную (финансовую, политическую) самостоятельность.

Таким образом, мы видим, что женщины вторгаются в сферу деловой активности быстрее и охотнее, чем мужчины хотели бы этого. В нашем обществе все еще правят ригидные полоролевые стереотипы, которые влияют на отношения женщины к самой себе и отношение к ней окружения в связи с ее деловой активностью. Итогом этого несоответствия является двойная занятость женщины - на работе и дома. Если женщина не просто наемный работник, а развивает собственную деловую активность, то к проблемам ролевой перегрузки добавляется комплекс специфических внутри- и межличностных переживаний.

Заключение

За последнее столетие социальные роли женщин претерпели сильные изменения: женщины получили доступ к таким сферам, как образование, политика, бизнес; значительно возросла доля их участия в экономике. Произошедшие перемены свидетельствуют о расширении границ традиционных стереотипных женских ролей, связанных исключительно с "внутренней" сферой – домашними обязанностями и воспитанием детей - и выходом во "внешнюю" сферу работы и общественно-политической жизни.

Социальные роли современных мужчин и женщин становятся более похожими, чем в прошлом, хотя проблема неравенства и асимметрии ролей мужчин и женщин в обществе остается. Как отмечает в своей статье Л.Ю. Бондаренко, женщины, составляющие половину населения Земли, "выполняют 2/3 работы в мире, получают 1/10 всех доходов и владеют менее чем 1/100 всей собственности". Американский социолог Э. Боулдинг отмечает, что роль женщин больше связана с "изнанкой" общества, а не с "лицевой" его стороной. Согласно Берн Ш., многие из нас выросли с представлением, что мир честен и справедлив и что каждый получает в этой жизни то, что заслуживает, и заслуживает то, что получает. Нам необходимо верить, что это так, иначе нам придется делать что-то, бороться с несправедливостью или чувствовать вину и дискомфорт, встречаясь с неоправданной дискриминацией, поэтому мы закрываем глаза и продолжаем считать, что ничего плохого с нами не случится, если мы будем правильно вести себя, мы считаем, что такая модель поведения лучше, чем активная позиция. Только пришло время задать вопрос: для кого лучше? Для патриархатной власти или для женщин, теряющих шанс достичь экономического процветания и желаемого им самовыражения?

## Литература

1. Алешина Ю.Е., Волович А.С. Проблемы усвоения ролей мужчины и женщины // Вопросы психологии. 1991. №. 4, - с. 74 – 82.
2. Берн Ш. Гендерная психология. – СПб.: Прайм – Еврознак, 2001. - с. 123 – 162.
3. Бондаренко Л.Ю. Мир, в котором мы живем. Ролевые сходства и различия между российскими и американскими женщинами// Общественные науки и современность. 1997. - № 3. с. 184-188.
4. Бондаренко Л.Ю. Роль женщины: от прошлого к настоящему// Общественные науки и современность. 1996. - № 6. с. 163-170.
5. Мезенцева Е.Б. Мужчины и женщины в сфере домашнего труда: логика экономической рациональности против логики гендерной идентичности?//Гендерное равенство: поиски решения старых проблем. МОТ, М.: 2003.
6. Попова Л. В. Отношение к социальным ролям женщин: кросскультурное исследование//Гендерные аспекты социальной трансформации/Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН. М., 1996. - с. 161-174.
7. Суковатая В.А. Бизнес-леди: Мифы и реальность // Социологические исследования. 2002. - № 11. - с.69-77.
8. Турецкая Г.В. Деловая активность женщин и семья // Социологические исследования. 2001. - N 2. - с.67-73.
9. Основи теорії гендеру: Навчальній посібник. – К. "К.І.С.", 2004. – с. 157 – 180.