

**Воспринимаемый интеллект и предрасположения к людям, выполняющим
"грязную работу"**

Научный руководитель – Агадуллина Елена Рафиковна

Терскова Мария Александровна

Студент (магистр)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет
социальных наук, Москва, Россия

E-mail: m_terskova@mail.ru

Интеллект понимается как типично человеческая характеристика, которая отличает человека от других живых существ [6]. Высокий уровень интеллекта воспринимается как социально-желательная черта. В некоторых сообществах отбирают по уровню интеллекта (например, Mensa), их членам предоставляются большие карьерные возможности. При этом низкий интеллект часто является частью стереотипов об определенных группах, например, расовых, а подобные установки приводят к предрасположениям по отношению к членам данных групп [6]. То есть, низкий уровень интеллекта можно рассматривать как стигматизирующую черту. Если высокий интеллект связан с социально-экономическим успехом и престижной работой [7], то низкий интеллект ассоциируется с «грязной работой», которая воспринимается как отвратительная и унижающая человеческое достоинство [5].

«Грязная работа» имеет три формы: физическую, социальную и моральную. Профессии, связанные с грязью или смертью (уборщики, гробовщики) относятся к физической «грязной работе». Социальный тип подразумевает работу со стигматизированными группами (больными СПИДом, наркозависимыми) и «рабскую» работу (горничные). Моральную «грязную работу» выполняют люди, нарушающие этические и моральные нормы, например, экзотические танцовщицы и адвокаты, защищающие убийц [1]. «Грязные рабочие» подвергаются стигматизации и сталкиваются с предрасположениями по отношению к ним. Стигматизация продолжается, даже если они ушли с этой работы, эти работники могут иметь проблемы с вступлением в другие группы и поиском новой работы [3].

Будет ли высокий интеллект (как позитивно стигматизирующая черта) снижать предрасположения по отношению к человеку, выполняющему «грязную работу»? Для ответа на этот вопрос нужно учесть имплицитные теории интеллекта. Это неявные и плохо сформулированные человеческие теории о природе интеллекта, в рамках первой теории (теория сущностей) интеллект понимается как фиксированная и неизменная характеристика, а в рамках второй теории (инкрементная теория) - изменяемая и податливая [4].

Были поставлены следующие гипотезы:

1. Уровень интеллекта человека, выполняющего «грязную работу» влияет на уровень предрасположений к нему, в частности, высокий интеллект «грязного рабочего» снижает степень предрасположений по отношению к нему;
2. Форма «грязной работы» влияет на уровень предрасположений к «грязному рабочему», в частности, физическая «грязная работа» предсказывает большую степень предрасположений по отношению к «грязному рабочему», чем другие формы;
3. Имплицитные теории интеллекта опосредуют влияние уровня воспринимаемого интеллекта на предрасположения по отношению к «грязному рабочему», в частности, при восприятии интеллекта как неизменной характеристики степень предрасположений будет выше, чем при восприятии интеллекта как изменяемой характеристики.

Методы и выборка

Выборка составила 781 человек ($M = 19.35$, $SD = 2.78$). Испытуемым в случайном порядке показывался один из 6 кейсов, представляющий из себя историю Ольги, которая имеет определенную работу и уровень интеллекта. Были использованы примеры моральной (стриптизерша), физической (уборщица) и социальной «грязной работы» (социальная работница, кормящая бездомных и помогающая больным СПИД-ом). Для измерения долговременной стигматизации предоставлялся вопрос о карьерном будущем героини. ИмPLICITные убеждения измерялись степенью согласия с высказыванием о природе интеллекта.

Результаты и обсуждение

Было проверено влияние манипуляции, для чего испытуемыми оценивались личностные характеристики героини, в которые входила черта «глупость». Условие об уровне интеллекта героини является значимым ($t(779) = 4.91$, $p < .001$).

Результаты ANCOVA показали, что уровень интеллекта «грязного рабочего» ($F(1, 779) = 13.42$, $p < .001$) и форма «грязной работы» ($F(2, 778) = 26.6$, $p < .001$) влияют на долговременную стигматизацию. В частности, при высоком уровне интеллекта ($M = 2.55$, $SD = .829$) к «грязному рабочему» испытуемые проявляли меньшую степень долговременной стигматизации, чем при низком уровне его интеллекта ($M = 2.34$, $SD = .809$). Также по отношению к исполнителям социальной «грязной работы» ($M = 2.17$, $SD = .52$) стигматизация была сильнее, чем к исполнителям моральной ($M = 2.68$, $SD = .90$) и физической форм ($M = 2.50$, $SD = .92$).

ИмPLICITные теории интеллекта не опосредуют связь между уровнем интеллекта и долговременной стигматизацией ($F(1, 799) = .040$, $p = .842$).

Итак, уровень воспринимаемого интеллекта предсказывает степень предубеждений по отношению к «грязным рабочим». При высоком уровне интеллекта к члену стигматизированной группы предъявляется меньший уровень предубеждений, чем при низком уровне его интеллекта. ИмPLICITные теории интеллекта не влияют на уровень стигматизации, вероятно, не участвуя в формировании предубеждений к «грязным рабочим». Форма «грязной работы» позволяет предсказать уровень предубеждений: представители моральной «грязной работы» меньше стигматизированы, чем исполнители физической и социальной «грязной работы». Возможно, потому что данная форма воспринимается людьми как личный выбор, а не необходимость, в отличие от физической «грязной работы» [2]. Исполнители социальной «грязной работы» подверглись большей стигматизации, вероятно, это связано со стереотипами о СПИДе, однако, это требует проверки.

Источники и литература

- 1) Ashforth B. E., Kreiner G. E. «How can you do it?»: Dirty work and the challenge of constructing a positive identity // *Academy of Management Review*. 1999. Vol. 24(3). P. 413-434.
- 2) Ashforth B. E., Kreiner G. E. Dirty Work and Dirtier Work: Differences in Countering Physical, Social, and Moral Stigma // *Management and Organization Review*. 2014. Vol. 10(1). P. 81-108.
- 3) Bergman, M. E., Chalkley, K. M. "Ex" marks a spot: The stickiness of dirty work and other removed stigmas // *Journal of Occupational Health Psychology*. 2007. Vol. 12(3). P. 251-265.
- 4) Dweck, C. S., Chiu, C.-y., & Hong, Y.-y. Implicit theories and their role in judgments and reactions: A world from two perspectives // *Psychological Inquiry*. 1995. Vol. 6(4). P. 267-285.
- 5) Hughes, E. C. Men and their work. Glencoe, IL: Free Press, 1958. 202 p.

- 6) Leyens, J.-P., Paladino, P. M., Rodriguez-Torres, R., Vaes, J., Demoulin, S., Rodriguez-Perez, A., & Gaunt, R. The emotional side of prejudice: The attribution of secondary emotions to ingroups and outgroups // *Personality and Social Psychology Review*. 2000. Vol. 4(2). P. 186-197.
- 7) Strenze, T. Intelligence and socioeconomic success: A meta-analytic review of longitudinal research // *Intelligence*. 2007. Vol. 35(5). P. 401-426.