

Anna Rakowska*

Samoocena potencjału kompetencyjnego przez kobiety i mężczyzn na przykładzie pracowników innowacyjnych przedsiębiorstw – wyniki badań

Wstęp

W artykule zostaną zaprezentowane wyniki badań dotyczących różnic w samoocenie potencjału kompetencyjnego przez kobiety i mężczyzn w grupie 2076 pracowników (49% kobiety, 51% mężczyźni) zatrudnionych w 50 innowacyjnych przedsiębiorstwach. Do badań wykorzystano kwestionariusz ankiety. Wyniki świadczą o istnieniu różnic w samoocenie potencjału kompetencyjnego przez kobiety i mężczyzn. Kluczowe różnice dotyczą grupy umiejętności społecznych, zarządzania karierą oraz wartości zawodowych. Badania sfinansowano z grantu „Potencjał kompetencyjny wybranych grup pracowników w aspekcie zarządzania różnorodnością w innowacyjnych przedsiębiorstwach” (NCN 2013/09/B/HS4/01307).

1. Kompetencje i potencjał kompetencyjny pracowników

1.1. Koncepcja kompetencji pracownika

Koncepcja kompetencji stała się popularna w naukach o zarządzaniu pod koniec lat 70. XX wieku. Od tego czasu powstało wiele definicji terminu „kompetencja”. Jednak mimo wielu lat badań i dyskusji w literaturze przedmiotu nie istnieje jedna powszechnie zaakceptowana definicja. Popularność terminu „kompetencja” wzrosła po publikacji książki R. Boyatzisa *Kompetentny menedżer*, w której zamieszczono wyniki badań nad kompetencjami menedżerskimi [Boyatzis, 1982]. R. Boyatzis utożsamiał kompetencje z cechami pracownika, który dobrze wykonuje swoją pracę. Podobnie uważają C. Woodruffe czy L.M. Spencer i S.M. Spencer, według których na kompetencje składają się cechy jednostki, które są przyczynowo związane z efektywnymi osiągnięciami w wykonywaniu pracy [Woodruffe, 1993; Spencer, Spencer, 1993].

Analizując koncepcje kompetencji prezentowane przez różnych autorów, można znaleźć w nich pewne elementy wspólne, takie jak: wiedza, umiejętności, doświadczenie, cechy osobiste, postawy. A. Rakowska zwraca

* Prof. UMCS dr hab., Zakład Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Wydział Ekonomiczny, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Plac Marii Curie-Skłodowskiej 5, 20-031 Lublin, a.rakowska@poczta.umcs.lublin.pl

uwagę, że między elementami kompetencji występują określone zależności [Rakowska, 2007, s. 52]. Rolę zależności między elementami kompetencji podkreśla także J.M. Moczydłowska, analizując składowe kompetencji pracowniczych wyróżnionych przez Oleksyna i wskazując, że „uzdolnienia i predyspozycje wpływają na posiadane umiejętności, wykształcenie na zakres wiedzy, wewnętrzna motywacja w dużym stopniu determinuje postawy wobec pracy, zdrowie i kondycja mogą wzmacniać lub ograniczać praktyczne umiejętności” [Moczydłowska, 2008, s. 30].

Wśród składowych kompetencji duże znaczenie jest przypisywane postawom i motywacji, mają one bowiem wpływ na wykorzystanie pozostałych elementów, np. pracownicy mogą posiadać dobre umiejętności, ale jeśli nie mają motywacji, aby je wykorzystać, to mogą być postrzegani jako pracownicy o przeciętnych kompetencjach. Podobnie M. Kossowska, I. Sołtysińska [2002, s. 14] w swojej koncepcji kompetencji podkreślają chęć i gotowość wykorzystania wiedzy i umiejętności. Takie podejście do kompetencji pracownika stanowi odniesienie do potencjału pracownika.

1.2. Potencjał kompetencyjny pracowników

Zdaniem M. Armstronga kompetencje to potencjał przyczyniający się do osiągnięcia określonych (pożądanych) wyników pracownika [Armstrong, 2000, s. 241]. Natomiast Poczowski podkreśla rolę sumarycznego potencjału pracowniczego, określając go jako „ogół cech i właściwości poszczególnych osób tworzących zasoby ludzkie, decydujących o ich aktualnej i przyszłej zdolności i gotowości do realizacji zadań przedsiębiorstwa, jak również o ich sile przetargowej na rynku pracy” [za: Jamka, 2011, s. 225–226]. Zgodnie ze słownikową definicją „potencjał to tkwiący w kimś lub czymś zasób możliwości, zdolności” [*Słownik języka polskiego*, www.sjp.pwn.pl]. Tak więc można uznać, że potencjał kompetencyjny to umiejętności, wiedza, postawy, wartości czy zdrowie, które jeśli będą dobrze wykorzystane, mogą być cennym zasobem dla organizacji.

W ostatnich latach poszukiwani są już nie tylko pracownicy o wysokim potencjale kompetencyjnym, ale też pracownicy posiadający określone kompetencje. Wpływają na to zmiany na rynku pracy, konkurencja, a także problemy zgłaszane przez pracodawców związane ze znalezieniem pracowników. Nowa sytuacja wymusza poszukiwanie pracowników na dotychczas nieco zaniedbywanych segmentach rynku pracy, co dotyczy m.in. zatrudniania kobiet, grupy tzw. dojrzałych pracowników czy obco-krajowców. Potrzeby pracodawców i coraz większe zróżnicowanie na rynku pracy wymusza konieczność spojrzenia na pracowników z uwzględnieniem zróżnicowania ich potencjału [Elegbe, 2016] oraz wyznawanych przez nich wartości [Raghuram i inni, 2001].

1.3. Potencjał kompetencyjny a płeć pracowników

Talent i potencjał kompetencyjny to pojęcia coraz częściej łączone z różnorodnością pracowników. Na podstawie przeglądu literatury M. Festing zidentyfikował pięć elementów ważnych w zarządzaniu talentami: definicję talentu, założenia dotyczące orientacji zawodowej, treść programów rozwoju talentów, podejście do zarządzania talentami i proces wyboru talentów oraz stwierdził, że różnią się one, kiedy są analizowane w kontekście płci pracownika [Festing i inni, 2015]. Podobne wnioski stawiają N. Böhmer i H. Schinnenburg, które twierdzą, że projektowanie i wdrażanie dotychczasowego podejścia do zarządzania talentami powinno być zakwestionowane, gdyż nie odpowiada na współczesne potrzeby i uwarunkowania kontekstowe utalentowanych pracowników płci męskiej i żeńskiej [Böhmer, Schinnenburg, 2016]. W kontekście rozwoju kariery zawodowej proponują jej dostosowanie do faz kariery uwzględniającej płeć pracowników.

Badania dotyczące oceny i rozwoju kompetencji w kontekście płci pracowników są prowadzone intensywnie od lat 80. ubiegłego wieku, jednakże ostatnio z uwagi na potrzeby rynku pracy znów stały się popularne. Wielu autorów podkreśla wpływ stereotypów i środowiska na postrzeganie potencjału kompetencyjnego przez kobiety i mężczyzn. I tak np. S. Monteiro i inni badali wpływ doświadczenia zawodowego i płci na postrzeganie przez absolwentów sukcesu na rynku pracy. Stwierdzono, że płeć różnicuje wyniki dotyczące oczekiwania związanego z pomyślnym wejściem na rynek [Monteiro i inni, 2016]. Z kolei M.M. Hopkins i F.D. Bilimoria badały wybrane kompetencje społeczne kobiet i mężczyzn pełniących naczelną funkcję kierowniczą z wykorzystaniem metody 360 stopni [Hopkins, Bilimoria, 2008]. I o ile nie stwierdzono istotnych różnic dotyczących kompetencji najlepiej ocenianych menedżerów mężczyzn i kobiet, zarówno w zakresie oceny, jak demonstracji kompetencji, to zauważono, że płeć moderuje związek między okazywaniem kompetencji a oceną skuteczności kierownika. Mężczyźni byli postrzegani jako bardziej skuteczni, także w sytuacji gdy ocena ich kompetencji była taka sama jak ocena kompetencji kobiet.

Na ocenę umiejętności kobiet i mężczyzn mogą wywierać wpływ przypisywane im społeczne role i związane z nimi oczekiwania czy stereotypy, przy czym w poszczególnych krajach mogą one nieco się różnić. Warto tu dodać, że Polska, Węgry, Rosja są zaliczane do krajów, w których jest najwyższy egalitaryzm zawodowy w kontekście płci, w odróżnieniu od takich krajów jak Korea Południowa, Kuwejt i Egipt [House i inni, 2004, s. 365]. Z drugiej strony pełnione role w społeczeństwie i osobiste doświadczenia mają duży wpływ na rozwój potencjału kobiet i mężczyzn. A.M. Morrison

i inni wskazują, że w przypadku kobiet menedżerów role społeczne mają wpływ na samoświadomość i skuteczność menedżerską [Morrison i inni, 1992]. Podobne badania przeprowadzone w grupie mężczyzn wykazały, że osobiste doświadczenia, m.in. rozwijanie umiejętności sportowych u dzieci, mają wpływ na umiejętności przywódcze [McCall i inni, 1988, za: Ruderman i inni, 2002, s. 371]. Tak więc role pełnione w życiu prywatnym są korzystne dla rozwoju kompetencji zawodowych, stąd może to być jedną z przesłanek do istnienia różnic w potencjale kompetencyjnym kobiet i mężczyzn.

2. Wyniki samooceny potencjału kompetencyjnego

2.1. Cel badań i metodyka

Głównym celem badań było zidentyfikowanie różnic w samoocenie potencjału kompetencyjnego kobiet i mężczyzn. Cele szczegółowe dotyczyły określenia różnic w poszczególnych elementach potencjału, tj. różnic w zakresie wiedzy i umiejętności, cenionych wartości, subiektywnego samopoczucia i stylów uczenia. Dodatkowym celem było wskazanie możliwości wykorzystania zaobserwowanych różnic w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Dobór próby był celowy (pracownicy innowacyjnych przedsiębiorstw). W badaniu wzięło udział 2076 pracowników z 50 innowacyjnych przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa były typowane z list i rankingów innowacyjnych przedsiębiorstw w Polsce w latach 2012–2015, publikowanych m.in. przez „Wprost”, „Rzeczpospolitą” czy „Newsweeka”.

Dla celów badań przyjęto założenie, że potencjał kompetencyjny tworzą: wiedza, umiejętności, wartości, subiektywne samopoczucie (*wellbeing*) oraz styl poznawczy. Badania przeprowadzono za pomocą kwestionariusza ankiety. W kwestionariuszu ankiety w części dotyczącej samooceny potencjału kompetencyjnego wyróżniono sześć części:

1. Wiedzę (9 obszarów wiedzy).
2. Umiejętności (15 umiejętności).
3. Wartości (9 wartości ogólnych, 9 wartości zawodowych).
4. Subiektywne samopoczucie [Tennant i inni, 2007].
5. Style poznawcze [Allinson, Hayes, 2012].

W częściach dotyczących wiedzy i umiejętności respondentów poproszono o wskazanie swoich silnych stron. W części trzeciej respondenci wskazywali najbardziej i najmniej pożądane wartości. W kolejnej oceniali subiektywne samopoczucie w skali od 1 do 5. W ostatniej oceniali swoje zachowania według klucza z kwestionariusza Allinsona i Hayes (trzy warianty odpowiedzi). Rzetelność skal kwestionariusza zweryfikowano

w badaniach pilotażowych (Alpha Cronbach $\geq 0,70$ dla wszystkich skal [Rakowska, Sitko-Lutek, 2015]).

2.2. Samoocena potencjału w kontekście płci respondentów

W przypadku wiedzy respondenci mogli wskazać maksymalnie 3 z 9 obszarów wiedzy jako swoje silne strony, a w przypadku umiejętności – 5 z 15 umiejętności. Analiza danych (test chi-kwadrat, przy poziomie istotności $\leq 0,02$) w kontekście płci pozwoliła na stwierdzenie, że deklarowane silne strony przez kobiety i mężczyzn różnią się w kilku obszarach. W obszarze wiedzy mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali na swoje mocne strony w zakresie wiedzy dotyczącej: metod zarządzania, ochrony środowiska, aplikacji IT i zarządzania projektami. Z drugiej strony kobiety częściej wybierały wiedzę na temat różnic kulturowych. Także w przypadku umiejętności można wnioskować o istotnych różnicach między kobietami a mężczyznami. Kobiety częściej niż mężczyźni jako swoje mocne strony wskazywały:

- organizację czasu pracy własnej,
- komunikację interpersonalną,
- współpracę z przedstawicielami w różnym wieku,
- umiejętność mobilizacji do długookresowej pracy,
- umiejętność wykonywania dodatkowych zadań,
- znajomość języków obcych.

Można uznać, że wymienione umiejętności są zgodne z wnioskami z literatury i wiążą się z rolami pełnionymi przez kobiety, np. koniecznością godzenia ról społecznych i zawodowych. W szczególności dotyczy to czterech umiejętności. Z kolei znajomość języków obcych wynika z lepszego wykształcenia kobiet niż mężczyzn w Polsce. Natomiast mężczyźni częściej niż kobiety wybierali jako swoje silne strony następujące umiejętności:

- radzenie sobie ze stresem,
- zarządzanie karierą,
- zarządzanie konfliktem,
- współpracę z przedstawicielami innej płci,
- przywództwo i władzę.

Wyniki te także potwierdzają wnioski z literatury dotyczące m.in. większej asertywności mężczyzn niż kobiet czy przypisywania dużej roli władzy i karierze. Lepsze radzenie sobie ze stresem stanowi nawiązanie do wyników badań, z których wynika, że kobiety i mężczyźni radzą sobie z emocjami w odmienny sposób [Spalek i inni, 2015].

Trzecim elementem samooceny potencjału były wartości. Wszyscy respondenci, bez względu na wiek i płeć, najczęściej wskazywali na następujące trzy wartości zawodowe: równowagę między pracą a życiem prywatnym, bezpieczeństwo i odpowiedzialność. Stwierdzono jednak różnice

w przypadku częstości ich wyborów przez kobiety i mężczyzn) (test chi-kwadrat, istotność 0.000):

- równowaga między pracą a życiem prywatnym (bardzo ważne dla 45% kobiet i 34% mężczyzn),
- bezpieczeństwo (bardzo ważne dla 35% kobiet i 29% mężczyzn),
- odpowiedzialność (bardzo ważne dla 22% kobiet, 27% mężczyzn).

Dalsza analiza wartości w kontekście grup wiekowych (20–29; 30–39; 40–49; 50+) prowadzi do kolejnych wniosków. O ile w przypadku mężczyzn w poszczególnych czterech okresach kariery nie zaobserwowano dużych zmian znaczenia tych trzech wartości, tak w przypadku kobiet były one wyraźne. I zmieniały się z wiekiem. W grupie kobiet w wieku 30–39 lat wysokie wyniki dotyczyły znaczenia bezpieczeństwa (41%) i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (51%), a z kolei w grupie kobiet w wieku 50+ te wyniki są znacznie niższe (bezpieczeństwo – 25%, równowaga praca–życie – 35%). Wyniki w grupie kobiet 50+ są niemal identyczne jak w grupie mężczyzn 50+ (równowaga: kobiety – 34%; mężczyźni – 35%; bezpieczeństwo – kobiety i mężczyźni 25% i 25%; odpowiedzialność: kobiety – 30%; mężczyźni – 31%). Stanowi to potwierdzenie wcześniej cytowanych wyników badań i związanych z nimi wniosków, że zarządzanie potencjałem i karierą kobiet i mężczyzn wymaga odmiennego podejścia.

Kolejnym elementem potencjału kompetencyjnego było subiektywne samopoczucie, jednakże w tym przypadku nie zaobserwowano istotnych różnic. Ostatnim elementem był styl poznawczy. Na podstawie analizy (tabele krzyżowe) można stwierdzić, że więcej jest przedstawicieli quasi-intuicyjnych i intuicyjnych stylów wśród kobiet. Z kolei wśród mężczyzn więcej przedstawicieli quasi-annalistycznych i analitycznych stylów.

2.3. Podsumowanie wyników badań

Na podstawie zaprezentowanych wyników można stwierdzić, że istnieją różnice w samoocenie potencjału kompetencyjnego badanych respondentów, a wnioski są zgodne z wnioskami prezentowanymi w literaturze. W tym przypadku największe różnice dotyczą grupy umiejętności społecznych, organizacyjnych, zarządzania karierą oraz cenionych wartości zawodowych.

Jednakże interpretując wyniki, należy także pamiętać o tym, że kwestia oceny kompetencji kobiet i mężczyzn – zarówno samooceny, jak i oceny przez innych – jest bardziej złożona. S.C. Paustian-Underdahl na podstawie metaanalizy stwierdził, że kierownicy mężczyźni częściej niż kierownicy kobiety oceniają siebie jako bardziej skutecznych [Paustian-Underdahl i inni, 2014]. Cytowane już Hopkins i Bilimoria dowiodły, że mężczyźni są postrzegani jako bardziej efektywni, nawet gdy mają takie

same kompetencje jak kobiety [Hopkins, Bilimoria, 2008]. Tak więc ocena kompetencji może pozostawać pod wpływem czynników społecznych i związanych z nimi stereotypów. Co nie zmienia faktu, że kompetencje są rozwijane w trakcie całego życia, także poza miejscem pracy, co oznacza, że kobiety i mężczyźni, pełniąc różne role, będą kształtować, przynajmniej w pewnych obszarach, inne kompetencje.

Zakończenie

Potrzeby współczesnego rynku pracy wymuszają poszukiwanie utalentowanych i kompetentnych pracowników we wszystkich segmentach rynku. Zaobserwowane różnice dotyczące umiejętności społecznych, organizacyjnych, zarządzania karierą i wartości zawodowych, które powinny być wykorzystane w organizacjach. W szczególności duże różnice w obszarze wartości zawodowych, równowagi praca–życie i bezpieczeństwa świadczą o tym, że należy stosować inne praktyki zarządzania potencjałem kobiet i mężczyzn. W szczególności konieczne jest planowanie ścieżek kariery dostosowywanych do kolejnych faz życia kobiet. Konieczne jest bardziej elastyczne podejście i wykorzystywanie praktyk odmiennego zarządzania wiekiem w organizacji w przypadku kobiet i mężczyzn. Należy także pamiętać o obiektywności oceny kompetencji, w czym może pomóc kształtowanie w organizacji klimatu sprzyjającego wszelakiej różnorodności.

Literatura

- Allinson C., Hayes J. (2012), *The Cognitive Style Index. Technical Manual and User Guide*, Pearson Education Ltd., Londyn.
- Armstrong M. (2000), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Boyatzis R. (1982), *The Competent Manager: a model for effective managers*, John Wiley & Sons, New York.
- Böhmer N., Schinnenburg H. (2016), *How gender and career concepts impact Global Talent Management*, „Employee Relations”, Vol. 38, No. 1.
- Elegbe J.A. (2016), *Talent management in the developing world: Adopting a global perspective*, Routledge, New York.
- Festing M., Kornau A., Schäfer L. (2015), *Think talent—think male? A comparative case study analysis of gender inclusion in talent management practices in the German media industry*, „The International Journal of Human Resource Management”, Vol. 26, No. 6.
- Hopkins M.M., Bilimoria D. (2008), *Social and emotional competencies predicting success for male and female executives*, „Journal of Management Development” Vol. 27, No. 1.
- House R.J., Hanges P.J., Javidan M., Dorfman P.W., Gupta V. (eds.) (2004), *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*, Thousand Oaks: Sage

- Jamka B. (2011), *Czynnik ludzki we współczesnym przedsiębiorstwie: zasób, czy kapitał*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Kossowska M., Sołtysińska I. (2002), *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Moczydłowska J.M. (2008), *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników*, Difin, Warszawa.
- Monteiro S., Almeida L., Aracil A.G. (2016), *Graduates' perceptions of competencies and preparation for labour market transition: The effect of gender and work experience during higher education*, „Higher Education, Skills and Work-Based Learning”, Vol. 6, No. 2.
- Morrison A.M., White R.P., Velsor. E.V. (1987), *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* MA: Addison-Wesley Publishing Company, Inc., Beverly.
- Moor D.P., Buttner E.H., Wong-Mingji D.J., Sullivan S.E. (2017), *Women Entrepreneurs: Moving Beyond the Glass Ceiling*, „Academy of Management Review”, Vol. 24, No. 3.
- Paustian-Underdahl S.C., Walker L.S., Woehr D.J. (2014), *Gender and perceptions of leadership effectiveness: A meta-analysis of contextual moderators*, „Journal of Applied Psychology”, Vol. 99, No. 6.
- Raghuram S., London M., Larsen H. (2001), *Flexible employment practices in Europe: country versus culture*, „The International Journal of Human Resource Management”, Vol. 12, No. 5.
- Rakowska, A. (2007), *Kompetencje menedżerskie kadry kierowniczej we współczesnych organizacjach*, UMCS, Lublin.
- Rakowska A., Sitko-Lutek A. (2015), *Employees' competence potential from the perspective of HR diversity management: results of pilot study* paper ID: 1853, EURAM 2016 Conference, Warsaw, Poland.
- Ruderman M.N., Ohlott P.J., Panzer K., King S.N. (2002), *Benefits of multiple roles for managerial women*, „Academy of Management Journal”, Vol. 45, No. 2.
- Słownik Języka Polskiego*, <https://sjp.pl/potencja%C5%82>, dostęp: 20.03.2018.
- Spalek K., Fastenrath M., Ackermann S., Auschra B., Coynel D., Frey J., De Quervain D. (2015), *Sex-dependent dissociation between emotional appraisal and memory: a large-scale behavioral and fMRI study*, „Journal of Neuroscience”, Vol. 35, No. 3.
- Spencer L.M., Spencer S.M. (1993), *Competence at Work Models for Superior Performance*, John Wiley & Sons, Inc., New York.
- Tennant R., Hiller L., Fishwick R., Platt S., Joseph S., Weich S., Parkinson J., Secker J., Stewart-Brown S. (2007), *The Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS): development and UK validation*, „Health and Quality of Life Outcomes”, Vol. 5, No. 1.
- Woodruffe C. (1993), *What is meant by a competency?*, „Leadership & Organization Development Journal”, Vol. 14, No. 1.

Streszczenie

W artykule zaprezentowano wnioski z literatury dotyczące rozumienia terminu „kompetencje” i „potencjał kompetencyjny”. Podkreślono znaczenie doświadczeń

pozazawodowych i ról społecznych w rozwoju kompetencji kobiet i mężczyzn. Wskazano na problemy związane z oceną kompetencji kobiet i mężczyzn spowodowane wpływem stereotypów. Zaprezentowano wyniki badań własnych, które pozwoliły na potwierdzenie różnic w samoocenie potencjału kobiet i mężczyzn. Wnioski są zgodne ze spostrzeżeniami innych autorów. Zwrócono uwagę, że wyniki należy interpretować ostrożnie. Obserwowane różnice mogą wynikać nie tylko z faktycznych różnic w potencjale kompetencyjnym kobiet i mężczyzn, ale także mogą pozostawać pod wpływem stereotypów. Mimo tych wątpliwości oczywiste jest, że planując strategie wykorzystania potencjału kobiet i mężczyzn, należy brać pod uwagę zaobserwowane różnice.

Słowa kluczowe

kompetencje, potencjał, stereotypy, płeć, rozwój

Self-assessment of the competency potential of women and men on the example of employees of innovative enterprises – study results (Summary)

The article presents main conclusions from the literature review regarding understanding terms “competences” and “competence potential”. The importance of non-professional experiences and social roles in the development of competencies of women’s and men’s were emphasized. Problems related to the assessment of women’s and men’s competences due to the influence of stereotypes were pointed out. The results of own study on competencies were presented, findings allowed to confirm the differences in the self-assessment of the of women and men competency potential. Results are consistent with the insights of other authors. However, it was also pointed out that the results should be interpreted with caution. The observed differences may result not only from actual differences in the competences of women and men, but also may be influenced by stereotypes. Despite these doubts, it is obvious that when planning the strategies of using the potential of women and men, observed differences noted should be ignored.

Keywords

competences, potential, stereotypes, gender, development

