

ЧИННИКИ ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНИХ РОЛЬОВИХ КОНФЛІКТІВ У ЖІНОК КЕРІВНИКІВ

Памтуха Л.О.

В статті розглядаються теоретичні проблеми визначення, детермінації і подолання внутрішньоособистісного конфлікту у жінок, які займають керівні посади в бізнес структурах. Виокремлено умови виникнення внутрішньоособистісного рольового конфлікту та індикатори його вираженості у жінок керівників. За критерієм ефективності проаналізовані стратегії подолання внутрішньоособистісного конфлікту.

Ключові слова: *внутрішньоособистісний конфлікт, гендерний стереотип, гендерна роль, міжрольовий конфлікт.*

За умов сучасної трансформації суспільства відбувається подальша зміна гендерних стереотипів та гендерних ролей. Все більше жінок відмовляються від традиційних гендерних ролей і опановують нові соціальні сфери і відповідні соціальні ролі. Складність ситуації для жінки полягає тут у необхідності поєднання різних статево-рольових моделей поведінки.

Традиційне трактування рольового конфлікту працюючої жінки пов'язано з ототожненням його зі стресом, або депресією. Проте слід зазначити що попри численні дослідження поза увагою дослідників залишаються гендерні аспекти рольового конфлікту керівників. Виходячи з актуальності зазначеної проблеми, наша увага в цій роботі зосереджена на дослідженні чинників внутрішньоособистісних рольових конфліктів жінок, які обіймають керівні посади середньої ланки управління бізнесом.

Отже **об'єктом дослідження** обраний рольовий конфлікт жінки керівника, а **предметом** – чинники виникнення внутрішньоособистісного рольового конфлікту жінки керівника.

Метою статті є аналіз теоретичних підходів до розуміння сутності внутрішньо особистісного рольового конфлікту.

Протягом свого життя людина включена у виконання великої кількості ролей, діапазон і кількість яких визначаються різноманітністю соціальних груп, видів діяльності і взаємовідносин людей [6].

Поняття “ролі” широко використовується в соціології, соціальній психології, антропології і психіатрії. Звичайно людина грає безліч соціальних ролей, а деякі з них можуть суперечити одна одній або бути зовсім несумісними.

Застосування поняття “ролі” набуло систематичного характеру в 20-і рр. минулого століття, а починаючи з 30-40-х рр. поняття “ролі” стало активно використовуватися в усіх соціальних науках.

З.Фрейд описав засвоєння ролей у теорії інфантильних ідентифікацій. Дж.Морено створив концепцію “психодрами” і використовував рольові ігри і рольове навчання в психотерапевтичних цілях. Т.Сарбин (1943) описав гіпнотичне поведження як розігрування ролі. Н.Камерон (1947) описав поведження людей із психічними порушеннями як помилкове розігрування ролі і як наслідок нездатності прийняти соціально задані ролі [11]. У 1936 Р.Лінтон дав визначення ролі, визнане класичним: роль — “динамічний аспект статусу” [11]. Е.Гофман ввів у 1961 поняття “рольової дистанції”, під яким розуміється психологічне дистанціювання від ролей, які індивід змушений виконувати перед людьми, незважаючи на те, що вони суперечать його Я-концепції [4]. Американськими соціологами Дж.Мідом і Р.Мінтоном були сформульовані основні положення рольової теорії, що пізніше активно розроблялися Т.Парсонсом [4].

Багатьма дослідниками відзначається, що важливе значення мають умови, які впливають на сприйняття і виконання індивідом професійної ролі. До таких умов, зазвичай відносять: знання ролі; уміння виконувати дану роль і її інтеріоризацію, що безпосередньо пов'язано з її значимістю для індивіда [2].

Відсутність хоча б однієї з цих умов при формуванні рольового поведження призводить до рольового конфлікту, при якому індивід не в змозі виконувати пропоновані роллю вимоги. Ступінь гостроти і глибини рольових конфліктів крім інших факторів, залежить “від строгості вимог, що пропонуються роллю: чим суворіше визначені вимоги ролей, і чим жорсткіше потрібно їх дотримання, тим сутужніше їх виконавцеві ухилитися від виконання цих вимог, і тим більш імовірно, що ці ролі можуть викликати серйозний рольовий конфлікт» [2, 201].

А.М.Гомелаури відзначає, що “конфлікт ролей особистості створюється всякий раз, коли дві або більш потреби, тенденції, ролі несумісні. Цей конфлікт виникає, якщо ролі, що виконуються особистістю, прийняті нею, особистісно значущі і є взаємовиключні соціальні очікування з боку одного або групи “значимих інших”[3].

Внутрішньоособистісний рольовий конфлікт переживається людиною або як свідомо дилема, або як суб'єктивні труднощі, тобто у формі емоційної сигналізації конфліктності [7]. Крайні форми прояву цього конфлікту - стрес, депресія, особистісна криза [5].

Загальнотеоретичне вивчення феномена внутрішньоособистісного рольового конфлікту в соціальній психології не одержало широкого розвитку, і, в основному, представлено нечисленними роботами, написаними ще в 50-60-і роки. З іншого боку, існує велика кількість прикладних досліджень окремих випадків міжрольового конфлікту особистості. Так Good W.G. у роботі "Теорія рольової напруженості" [13] під "рольовою напруженістю" розуміє суб'єктивний стан індивіда в ситуації міжрольового конфлікту. Суть його теорії зводиться до виявлення способів зняття "рольової напруженості" [9].

Т.Ньюком вважає, що людина уникає рольового конфлікту за рахунок того, що несумісні ролі "не перетинаються", тобто виконуються в різний час і в різних умовах.

Концепція Н.Гросса, У.Мэйсона й А.Макичерна [9] ґрунтується на виділенні трьох груп факторів, що мають відношення до проблеми усунення рольових конфліктів.

У класичній соціології під рольовим конфліктом працюючої жінки розуміють саме конфлікт, що виникає через сполучення нею материнства і роботи. Саме в працюючої замужньої жінки, що має дитини (дітей), виникає найбільша кількість проблем при комбінуванні ролей. "Почуття провини до дітей - це одна з найбільших проблем, що постають перед працюючими матерями", - говорить психотерапевт Alvin Eden [10]. Об'єкт нашого дослідження - рольовий конфлікт жінки керівника можна розглядати як один із приватних прикладів внутрішньоособистісного конфлікту. Конфлікт ролей у працюючої жінки виникає унаслідок великої кількості ролей, до виконання яких вона залучена, унаслідок суперечливих вимог цих ролей і нестачі фізичних ресурсів для повноцінного їхнього виконання.

Соціальні ролі працюючої жінки більшість дослідників проблеми рольового конфлікту поділяють на 2 різні сфери: домашню і виробничу або професійну. Серед "домашніх" ролей розрізняють роль домогосподарки і матері; матері, дружини, господарки; вихователя і няньки; Nye F.I. [14] виділяє 8 сімейних ролей: відповідальний за матеріальне забезпечення родини (provider), хазяїн - господарка (housekeeper), відповідальний по нагляду за дитиною (children care), вихователь дітей (childe socialization), сексуальний партнер (sexual role), організатор розваг (recreational role), терапевт (therapeutic role), відповідальний за підтримку родинних зв'язків (kinship role). Робочі ролі: професіонал, колега, підлеглий, керівник. З.А.Хоткина [8] виділяє наступні сімейні ролі: дружини, матері, господарки будинку, бабусі, тещі (свекрухи) і професійні: робітниця, фахівець, керівник, колега.

Л.В.Ясна [9] вважає, що причини протиріч між професійними і сімейними обов'язками працюючих жінок мають двояку природу, обумовлену ціннісно-нормативними орієнтаціями самої жінки і безпосереднім соціальним оточенням.

До першого типу причин можна віднести зіткнення у свідомості жінки різних систем цінностей: з одного боку, участь у суспільній праці, особиста незалежність, свобода проведення дозвілля, спілкування з друзями, а з іншого боку - цінності родини, будинку, дітей.

Другий індикатор рольового конфлікту працюючої жінки - сприйняття жінкою свого чоловіка, як такого, що не схвалює її професійну діяльність. Тісний кореляційний зв'язок негативного ставлення чоловіка до роботи дружини і наявність у неї високого ступеня вираженості рольового конфлікту, був показаний в багатьох дослідженнях.

Третім показником рольового конфлікту працюючої жінки є почуття провини перед родиною, за те, що вона нібито мало приділяє їй уваги. Почуття провини є одним з головних показників рольового конфлікту.

Таким чином, почуття провини перед родиною, як феномен сприйняття своєї сімейної ситуації, значно впливає на відчуття жінкою психологічного дискомфорту. Спираючись на аналіз місця почуття провини перед родиною в комплексному відчутті жінкою рольового конфлікту, ми вважаємо його важливим індикатором рольового конфлікту працюючої жінки.

Нестача часових і фізичних ресурсів - один з найпростіших і очевидних показників рольового конфлікту. Дефіцит часу часто є результатом необхідності виконувати велику кількість справ і невміння керувати своїми часовими ресурсами.

Виконання численних ролей певним чином впливає на психічне і фізичне здоров'я жінок. Так, високий рівень відповідальності більш ніж в одній ролі часто веде до стресу. Коли жінка виконує три свої основні ролі (подружню, батьківську, професійну), може виникати почуття незадоволеності в одній з них, що іноді може приводити до депресії. Однак робота допомагає жінці легше перебороти напругу в подружніх відносинах, у той час, як невдале виконання батьківської ролі підсилює стрес, який проявляється при виконанні професійних ролей (Verbrugge, 1983; Woods, Hulka, 1979).

У результаті аналізу робіт, що вивчають різні види стратегій, використовуваних жінками для зниження відчуття рольового конфлікту, ми виділили наступні види стратегій: уникнення почуття

провини стосовно родини; рольове реструктурування; використання допомоги інших людей і різних психотехнік.

Почуття провини один із найяскравіших індикаторів того, що жінка перебуває в стані рольового конфлікту. Барбара Берг стверджує, що для того, щоб позбутися відчуття рольового конфлікту, жінка спочатку повинна позбутися почуття провини [10]. Соціолог Jessi Bernard відзначає, що "першорядна складового успіху жінок-професіоналів - керування почуттям провини щодо своїх дітей".

Наступна стратегія - це усвідомлення своїх власних установок, цілей, ціннісних орієнтації і, якщо потрібно, їх зміна. К.Харе і К.Майер відзначають, що для рішення будь-якої конфліктної ситуації, у тому числі і внутрішньоособистісного рольового конфлікту, необхідно виділити *особисті* цілі. Когнітивний, емоційний і поведінковий компоненти установок будуть розрізнятися. Усвідомлення своїх установок, цінностей - важлива стратегія, що дозволяє визначитись з пріоритетами. Роль будується людиною, за допомогою "індивідуальної рольової концепції", що містить у собі вимоги ролі, норми і санкції. Ту й саму роль, жінки можуть "навантажити" різною кількістю норм і вимог. Оцінка себе буде відбуватися шляхом порівняння своїх дій зі своєю рольовою моделлю.

С.Cassell у книзі "Women at work: psychological and organizational perspectives" [12], аналізуючи різні стратегії сполучення ролей і рішення рольового конфлікту, відзначає, що жінка сильніше конфронтвана і на роботі і дому, ніж чоловік, і вона змушена розвивати нові і нові стратегії поведінки, які б допомагали долати рольові конфлікти. Зовсім позбутися відчуття рольового конфлікту, остаточно згладити всі стресогенні фактори життя навряд чи вдасться жінці, яка одночасно працює, виховує дітей і господарює, але шляхом усвідомлення того, як можна з цим боротися, жінка зможе зменшити стресові симптоми.

Ставлення до своїх ролей, рольове реструктурування впливає на відчуття жінкою рольового конфлікту. Виділені три типи рольового реструктурування пов'язані з ефективністю розв'язання рольового конфлікту. Перший тип, "рольова перебудова", зв'язаний з переоцінкою жінкою своїх ролей; зменшеннями вимог усередині ролей і передачею частини своїх обов'язків іншим людям або інститутам. Другий тип - "рольове подолання" характеризується відмовленням від виконання деяких ролей і концентрацією на тих, що залишились. Третій тип - "реактивне рольове поведіння" визначається як експансія ролей - спроба жінки виконувати всі ролі, причому вимоги усередині ролей не дуже тверді. Це найменш ефективний спосіб

рішення рольового конфлікту. Перші два типи, особливо особистісне рольове переструктурування, уявляється найбільш перспективними тактиками комбінування ролей. Однак за результатами досліджень можна зробити висновок, що переважає все-таки третя стратегія.

Вивчення рольового конфлікту з погляду суб'єктивної реальності жінок, їхнього сприйняття своєї життєвої ситуації, дозволяє нам припустити, що ефективні стратегії зниження рольового конфлікту повинні бути пов'язані зі зміною сприйняття жінкою своєї життєвої ситуації і виробленням індивідуальних тактик побудови рольових ієрархій. Рольове структурування "рольова перебудова", пов'язана зі зміною ціннісно-нормативного ставлення до ролей, що виконуються повинна виступати як найбільш дієва стратегія зниження рольової напруги і рольового конфлікту.

Окрім кількісно-ситуаційних факторів і стратегій зниження рольового конфлікту, пов'язаних з ціннісно-нормативними орієнтаціями особистості, можна виділити ще одну групу, що впливає на ступень вираженості рольового конфлікту. Це особистісні і мотиваційні характеристики жінки.

На те, як жінка справляється з комбінуванням ролей професійної і сімейної сфер, впливає велика кількість факторів. Це й особистісні особливості жінки, її вік і вік її родини, об'єктивна соціально-економічна, політична ситуація в країні і багато чого іншого. Але нас цікавлять насамперед психологічні характеристики жінки, пов'язані зі ступенем вираженості в неї рольового конфлікту.

Багато дослідників шукали особистісні кореляти, що сприяють зниженню рольового конфлікту у працюючої жінки. Ю.Е.Альошина й О.В.Лекторська [1]. Халлі, Хофман і їх співавтори [1] вважають, що творча, пізнавальна мотивація трудової діяльності веде до того, що жінки позитивно сприймають себе як дружину і матір. Задоволеність роботою сприяє зниженню почуття провини. Huser W. і Gran C. (1978), Robinson Sh.&Skarie E. (1986) відзначають, що жінки з внутрішнім локусом контролю розвивають більш ефективні способи комбінування роботи і родини. Robinson S. і Skarie E. відзначають також, що внутрішній локус контролю негативно пов'язаний із статево-рольовим традиціоналізмом.

Багатьма дослідниками відзначається, що для успішності професійної діяльності і поведіння індивіда важливе значення мають умови, що впливають на сприйняття і виконання професійної ролі. До таких умов, звичайно, відносять: знання ролі; умінь виконувати дану роль і її інтеріоризацію [2].

Відсутність хоча б однієї з цих умов при формуванні рольового поведіння приводить до рольового конфлікту, при якому індивід виявляється не в змозі виконувати рольові вимоги.

Третім показником рольового конфлікту працюючої жінки є почуття провини, яке вона відчуває перед родиною, за те, що мало приділяє їй уваги. Почуття провини є одним з головних показників рольового конфлікту.

Таким чином, почуття провини перед родиною, як феномен сприйняття своєї сімейної ситуації, значно впливає на відчуття жінкою психологічного дискомфорту через поєднання роботи і родини. Спираючись на аналіз місця почуття провини перед родиною, в комплексному відчутті жінкою рольового конфлікту, ми вважаємо його важливим індикатором рольового конфлікту працюючої жінки.

Отже, ми розглянули показники наявності рольового конфлікту у працюючої жінки. Нами виділено 4 основних індикатори: усвідомлення того, що виконання професійних обов'язків утрудняє реалізацію сімейних ролей, і навпаки; несхвалення чоловіком роботи дружини, відсутність підтримки з його боку; почуття провини перед родиною через те, що жінці досить багато часу приходиться приділяти роботі; постійне відчуття дефіциту часу і сил.

Спираючи на результати цих досліджень, можна зробити дуже важливий висновок: саме по собі виконання великої кількості різних ролей автоматично не приводить до виникнення рольового конфлікту. Вимоги ролей професійної і сімейної сфери досить суперечливі, але це також не є безумовною причиною виникнення рольового конфлікту у працюючої заміжньої жінки. Важливим є не кількість ролей, які вона виконує, а її ставлення до цих ролей, вміння розставити пріоритети. Рольовий конфлікт - не є неминучим, якщо жінка знайде свою стратегію комбінування ролей.

Таким чином проведений аналіз показує складність і неоднозначність такого явища як "рольовий конфлікт". Одна з проблем, що постає перед дослідниками даної проблематики носить методологічний характер - численні автори, що вивчають "рольовий конфлікт", "рольове перевантаження" і т.п., ніяк не визначають, що вони розуміють під цими термінами. Аналіз методів досліджень і їх результатів, дозволяє зробити висновок, що переважно під цими явищами розуміють показник наявності стресу у працюючої жінки. Одночасно з тим, спираючись на результати теоретичного аналізу, можна сказати, що рольовий конфлікт не можна ототожнювати зі стресом або депресією.

Література

1. Алешина Ю.Е., Лекторская Е.В. Роль конфликт работающей женщины // Вопросы психологии. - 1989.- № 5.-С.80-88.
2. Андреева Г. М., Богомолова Н. Н., Петровская Л. А. Современная социальная психология на Западе (теоретические направления). М., 1978.
3. Гомелаури М.А.. Роль поведение в установках / В кн.: Проблемы социальной психологии. - Тбилиси, 1976. - С.56.
4. Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе / Отв. Ред. А.Л. Журавлев - М.: ИПРАН, 1996 - 226 с.
5. Плехотный А.Ф., Кораблева Н.С. Социальные роли как интегральная характеристика целостности личности // Вестник Харьковского университета №261.
6. Психология. Словарь /под общ.ред.А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. М., 1990.
7. Столин В.В. Самосознание личности / МГУ, 1983.
8. Хоткина З.А. Динамика представлений работающей женщины о соотношении ее социальных ролей: дипломная работа (факультет психологии МГУ).М., 1990.
9. Ясная Л.В. Женщина на работе и дома: проблемы и возможности // Семья и социальная структура. - М., 1987. - С.27-40.
10. Berg B. The crisis of the working mother. Summit. 1986.
11. Cameron N.A. The Psychology of Behaviour Disorders: A Biosocial Interpretation. Boston etc., 1947;
12. Firth-Cozens J., West M., eds. Women at work: psychological and organizational perspectives. England, 1991.
13. Good W.G. The role-strain theory // American Sociological Review. 1955. v.20.
14. Nye F.I. Role structure and analysis of the family. L., 1976.
15. O.Hoffman L. Changes in family roles, socialization, and sex differences // Childhood socialization (Handel G., Ed.) NY., US. 1988. p.299-324.
16. Women wife and worker /By the Social science department. London, 1960.

ОСОБЛИВОСТІ МУЗИЧНО-ЕСТЕТИЧНОГО РОЗВИТКУ ШКОЛЯРІВ

Пономаренко Я.Г.

У статті розглядаються проблеми музично-естетичного розвитку в гуманістичній психології (на прикладі теорій К.Роджерса та А.Маслоу), та роль вчителя в цьому процесі.