Актуальность исследования ролевого конфликта работающей женщины обусловлена рядом причин, теоретического и практического характера. Профессиональная деятельность, способствуя реализации творческого личностного потенциала, развитию ощущения личной независимости и самоценности, одновременно сокращает время самореализации женщины в семейной сфере, что может приводить к ролевой перегрузке, напряжению и конфликту.

Социально-психологическая составляющая феномена ролевого конфликта работающей женщины изучены явно недостаточно. Около 75 процентов отечественных исследований ориентированы на социально-экономический или социологический подходы к проблеме совмещения женщиной, профессиональных и семейных ролей. (Васюнина Л.А., Власова О.А., Гурко Т.А., Дутченко О., Мезенцева Е.Б., Ниворожкина Л.Н., Перова Н.И., Сидорова Т.Н., Рощин С., Токсанбаева М., и др.)

Целью большинства исследований является определение путей адаптации женщин к новым социально-экономическим условиям. Предлагаемые пути решения направлены на изменения объективных политико-экономических условий, а не на изменение психологии женщины ( и ее окружения). Предлагается изменить систему льгот, пособий, график работы для женщин, систему сервиса, организовать центры поддержки и т.п. В отечественной науке проблема работающей женщины преимущественно рассматривается в социально-экономическом ключе, а в социально-психологическом остается в тени. Предложение исследователей по изменению конфликтной ситуации адресованы в большей степени властям, а не сами м женщинам.

В социально-психологических исследованиях ролевого конфликта работающей женщины в основном обсуждаются адекватные способы выхода из конфликтной ситуации ( Алешина Ю.Е., Босс П., Гурко Т.А., Залюбовская Е.В. и др.). Однако многочисленность работ этого направления не позволяет говорить о многосторонности и полноте изучения данной проблемы. Психологами и социологами обозначены только подходы, ключевые моменты, по которым исследование ролевого конфликта работающей женщины должны развиваться. Необходимы социально-психологические работы направленные на изучение причин возникновения ролевого конфликта, факторов, связанных с его развитием и путей снижения ролевого напряжения, испытываемого работающей женщиной при совмещении профессиональных и семейных обязанностей.

Актуальная социально-экономическая ситуация в России такова, что профессиональная деятельность женщины часто вызвана необходимостью обеспечить средний прожиточный минимум существования своей семьи. Совмещение работы и семьи, как основная причина ролевого напряжения, - реальность, которую нельзя игнорировать или решить социально-экономическим способом. Таким образом, нужны исследования направленные на поиск эффективных психологических способов снижения ролевого конфликта, испытываемого работающей женщиной, что даст возможность женщине при решении своих проблем опираться на собственные ресурсы, а не зависеть от других, быть активным субъектом в своей деятельности. Стратегии уменьшения ролевого напряжения, которые можно отнести к психологическим, касаются изменения внутренних установок женщин, ее ценностных ориентаций и самовосприятия. Психологические тактики снижения ролевого напряжения связаны с процессом восприятия женщиной себя, своей жизненной ситуацией и др. Исследование Гаврилицы О.А. и ее единомышленников ориентированы именно на поиск психологических путей уменьшения ролевого напряжения, испытываемого работающей женщиной.

Актуальным является также сам подход к изучению ролевого конфликта, акцент на субъективной составляющей данного феномена. Понимание ролевого конфликта как субъективного восприятия и оценки женщиной себя как плохо справляющейся с совмещением ролей семейной и профессиональной сфер жизни, позволяет по-новому увидеть предпосылки возникновения данного психологического состояния и выработать адекватные и эффективные способы снижения психологического дискомфорта, вызванного совмещением частично противоречивых ролевых требований различных сфер жизни.

Автор исследования задается целью определения личностных коррелят, особенностей ценностно-нормативных ориентаций женщин, специфики поведения, ведущих к снижению ролевого конфликта работающей женщины. (При этом берутся в расчет замужние женщины, имеющие одного или более детей.).

В работе выделены характеристики ролевого конфликта работающей женщины как социально-психологического феномена: определены психологические факторы связанные с разной степенью выраженности ролевого конфликта и изучены психологические стратегии используемые женщинами для снижения ролевого конфликта.

Новым является понимание феномена ролевого конфликта работающей женщины. Он был рассмотрен как психологическое явление, как комплекс субъективных, негативных переживаний, испытываемых женщиной, который возникает как следствие восприятие ею себя и собственной модели жизни. Такой подход позволил выявить новые и важные для дальнейшего исследования проблемы ролевого конфликта факты.

Обнаружены личностные корреляты, связанные со степенью выраженности ролевого конфликта у работающей женщины. Установлено, что степень выраженности связана с психологическим полом женщины.

В исследовании выявлены различные тактики, которые используют женщины с разной степени выраженности ролевого конфликта, для снижения ролевого напряжения. Восприятие себя, как неуспешной в сочетании профессиональных и семейных ролей, приводит женщину с высоким ролевым конфликтом к тактике отказа от дальнейшего совмещения семьи и работы с полноценным выполнением ролей обеих сфер жизни. Формируется стратегия отказа от полноценного включения в выполнении профессиональных ролей в пользу семейных.

Показано, что степень выраженности ролевого конфликта у работающей замужней женщины обусловлена способом построения ею ролевой иерархии и субъективной картины мира, восприятием своей жизненной ситуации.

По результатам анализа способов построения ролевых иерархий женщинами с различной степенью выраженности ролевого конфликта, определены 2 основных стратегии: активное адаптационное ролевое структурирование, характерное для женщин, с низким ролевым конфликтом, и пассивное неадаптационное ролевое структурирование присущее женщинам с высокой степенью ролевого конфликта.

Кроме этого, в исследовании установлено, что существует связь между мотивацией профессиональной деятельности женщин и степенью выраженности у них ролевого конфликта. Причем, ведущая мотивация работы женщины – материальное обеспечение будет способствовать росту внутренней ролевой конфликтности работающей женщины.

В первой главе работы Гаврилицы О.А. «Ролевой конфликт работающей женщины как предмет исследования» состоящей из 3 параграфов – рассмотрена проблема ролевого конфликта работающей женщины как частного случая межролевого конфликта личности, проведены анализ и оценка степени разработанности данной проблемы, выделены показатели ролевого конфликта и факторы, детерминирующие разную степень его выраженности у женщин.

В первом параграфе обсуждаются общие представления о межролевом конфликте личности и ролевом конфликте работающей женщины – как частном случае его проявления.

Ролевой конфликт определяют как ситуацию, в которой индивид, занимающий определенный статус сталкивается с несовместимыми ролевыми ожиданиями и оказывается не в состоянии выполнять предъявляемые ролью требования. Современный этап изучения проблемы ролевого конфликта личности характеризуется отсутствием общепринятых научно-обоснованных теорий, объясняющих причин возникновения ролевого конфликта, фактора, детерминирующее его развитие, стратегии его снижения (Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Грос Н., Петровская Л.А. и т.д.).

Однако наиболее продуктивным представляется изучение этой проблемы не как теоретического феномена, а как реального социально-психологического явления на примере частного случая проявления межролевого конфликта личности – ролевого конфликта работающей женщины.

Ролевой конфликт у работающей женщины возникает вследствие большого количества ролей, в выполнение которых она вовлечена (роли семейной и профессиональных сфер); вследствие противоречивых требований, предъявляемых этими ролями и нехватки физических ресурсов для полноценного их выполнения. Он также может быть вызван неоправданно завышенными требованиями и ролевыми нормами, которые устанавливает сама женщина. (Алешина Ю.А., Лекторская Е.В., Хоткина З.А.)

В данном параграфе рассмотрены современные направления исследования проблемы ролевого конфликта работающей женщины. По предлагаемым авторами способам снижения ролевого конфликта, работы были разделены на 3 группы:

1. Путь решения проблемы- изменения в социально-экономических условиях жизни женщины (Хоткина З.А., Власова О.А. и т.д.)
2. Снижение ролевого конфликта работающей женщины возможно через структурные изменения в семейной системе (Виткин Д., Дудченко О., и т.д. )
3. В работах 3 группы основная роль в снижении ролевого конфликта возлагается на самих женщин – через изменение установок, ценностных ориентаций, выработку эффективных психологических стратегий (Алешина Ю.А., Босс П., Гурко Т.А. и др.)

От первой группы к 3 возрастает роль самой женщины в происходящих изменениях. При решении проблемы снижения ролевого напряжения первым способом женщина выступает как объект действия других людей и внешних обстоятельств. Второй и особенно третий способы позволяют женщине быть активным субъектом своей деятельности.

Проанализированные результаты исследований показывают сложность и неоднозначность такого явления как «ролевой конфликт». Традиционный взгляд, что выполнение противоречивых требований профессиональных и семейных ролей, однозначно приводит к стрессу и депрессии, по результатам многих исследований не получил подтверждения. Также не были обнаружены объективные показатели, которые могли бы говорить о наличии у женщины «ролевого конфликта» (Босс П., Виткин Дж., и др.) Все это привело к выводу о необходимости определения ролевого конфликта феноменологически – через выбор определенных показателей. На основании данных, полученных в исследованиях был выделен ряд показателей, которые, по мнению большинства ученых, вносят наибольший вклад в субъективное ощущение ролевого конфликта работающей женщиной:

1. Уровень противоречий в реализации семейных и профессиональных ролей женщиной (Алешина Ю.Е., Лекторская Е.В. и др.)
2. Отсутствие одобрения и поддержки мужем работы жены (Алешина Ю.Е., Арутюнян М., и др.)
3. Чувство вины перед семьей, которое испытывает женщина из-за того что она работает (Босс П., Виткин Дж., и др.)

Каждый из этих слагаемых вносит свой вклад в ощущение женщиной чувства психологического дискомфорта, вызванного реальной ситуацией совмещения работы и семьи. Необходимо отметить, что все эти показатели не измеряются объективно – они отражают субъективное восприятие женщиной себя и своей жизненной ситуации. Диагностика этих индикаторов служит сигналом того, что женщина испытывает ролевой конфликт.

Таким образом, ролевой конфликт воспринимается женщиной как ощущение раздвоенности между семьей и работой, как острая нехватка времени и сил, как чувство вины перед семьей и отсутствие одобрения своей работы со стороны мужа.

Так как степень выраженности ролевого конфликта не одинакова у всех женщин, следовательно, существуют факторы, детерминирующие высокую и низкую степень ролевого конфликта.

Условно все факторы были разделены на три группы:

1. количественно-ситуационные: число ролей, в выполнение которых включена женщина, профессиональный статус и др. (Хавская Р. Н., и др.)
2. личностные характеристики: поло-ролевые характеристики, уровень самооценки, удовлетворенность работой, локус контроля и др. (Алешина Ю.Е., Лекторская Е.В., и др.)
3. ценностно-нормативные ориентации: ролевая иерархия и способ ролевого структурирования, общие личностные установки, цели, ценностные ориентации, мотивация профессиональной деятельности (Басканова М.Е., Гурко Т., и др.)

Проведенный анализ результатов исследований позволил выделить три основные группы факторов, связанные со степенью выраженности ролевого конфликта работающей женщины:

1. психологический пол женщины, как результирующая личностных характеристик;
2. ценностно-нормативная ориентация женщины, влияющая на выбор стратегии снижения ролевого конфликта;
3. мотивация профессиональной деятельности.

Комплексный показатель ролевого конфликта складывается из трех переменных:

1. показателя того, насколько в восприятии женщины реализация рабочих ролей мешает реализации семейных и наоборот;
2. показателя чувства вины перед семьей, которое испытывает женщина из-за того, что работает;
3. показателя, характеризующего оценкой женщины степени неодобрения мужем профессиональной активности жены.

В результате проведенного исследования обнаружены личностные корреляты, связанные со степенью выраженности ролевого конфликта у работающей женщины. Также установлено, что степень выраженности ролевого конфликта связана с психологическим полом женщины. Андрогинные женщины, по сравнению с другими группами, имеют наименьший ролевой конфликт, т.е. они наиболее успешны в совмещении ролей профессиональной и семейной сфер. Вероятно, что высокая выраженность полоролевых качеств позволяет женщине успешно адаптироваться в различных сферах жизни.

Низкие показатели фемининности и маскулинности, напротив, затрудняют адаптацию и процесс выбора женщиной приоритетной сферы самореализации.

Способность женщины приоритетно самореализовываться в какой-либо одной из сфер жизни: профессиональной или семейной, и оценивать такую жизненную ситуацию как благополучную, способствует снижению ролевого конфликта.

Полоролевые характеристики женщины обусловливают ее ориентацию на семейную или профессиональную сферу. Приоритетной сферой реализации у андрогинных или маскулинных женщин является профессиональная деятельность, а у фемининных – семья.

При анализе ролевых иерархий (эмоциональной, когнитивной и поведенческой) была отмечена следующая общая тенденция для всех работающих женщин: существует несоответствие между ценностным и эмоциональным ролевым предпочтением с одной стороны и реализацией ролей в поведении – с другой. Особенно ярко это противоречие видно относительно ролей «матери» и «женщины».

Предпочитая сознательно и эмоционально одни и те же роли, женщины вынуждены выполнять их, практически, в последнюю очередь. От этого и возникает ощущение «раздваивания», т.е. женщине не хватает физических и временных ресурсов на реализацию наиболее значимых для нее ролей.

При рассмотрении полученных тенденций у женщин с разной степенью выраженности ролевого конфликта, обнаружено, что низкий ролевой конфликт связан с умением женщины не концентрироваться только на одной роли.

Способность работающей женщины получать эмоциональное удовлетворение от реализации семейных, и профессиональных ролей, а также согласованность между ценностно-эмоциональным и поведенческим выбором являются ключевыми факторами, способствующими снижению чувства внутренней ролевой конфликтности.

Одной из основных причин ощущения работающими женщинами ролевого конфликта является невозможность реализации в поведении роли матери в той степени, которая соответствует месту этой роли в когнитивной и эмоциональной ролевой иерархии женщины.

По результатам анализа способов построения ролевых иерархий женщинами с разной степенью выраженности ролевого конфликта определены 2 основные категории: активное адаптационное и пассивное неадаптационное ролевое структурирование.

Активное адаптационное ролевое структурирование характерно для женщин с низким ролевым конфликтом и направлено на построение адаптационной модели совмещение ролей двух сфер жизни, согласованности между ценностно-эмоциональным и поведенческим выбором.

Пассивное неадаптационное ролевое структурирование присуще женщинам с высокой степенью ролевого конфликта, характеризуется рассогласованностью между ценностно-эмоциональным выбором и реализации ролей в поведении, а также преимущественной ориентацией женщины на семейную сферу.

В исследовании выявлены различные тактики, которые используют женщины с разной степенью выраженности ролевого конфликта для снижения ролевого напряжения.

Восприятие себя, как неуспешной в сочетании профессиональных и семейных ролей, приводит женщину с высоким ролевым конфликтом к тактике отказа от дальнейшего совмещения семьи и работы. Формируется стратегия отказа от полноценного включения в выполнение профессиональных ролей в пользу семейных. Одновременно актуализируется потребность в личном времени и желание больше заниматься собой, собственным саморазвитием.

Кроме этого установлено, что существует связь между мотивацией профессиональной деятельности женщин и степенью выраженности у них ролевого конфликта. Причем ведущая мотивация работы женщины- материальное обеспечение – будет способствовать росту внутренней ролевой конфликтности работающей женщины. Потребность же в достижении успеха, в признании и высоком социальном статусе, как мотив профессиональной деятельности женщин, напротив, связана со снижением ролевой конфликтности.

В итоге, суммируя и обобщая основные результаты эмпирического исследования Гаврилицы О. А., были сделаны следующие выводы:

1. Степень выраженности ролевого конфликта связана с психологическим полом женщины. Высокая выраженность полоролевых качеств (маскулинности и фемининности) позволяет женщине успешно адаптироваться в различных сферах жизни и, как следствие, испытывать меньший ролевой конфликт.
2. Высокая андрогиния связана с низким ролевым конфликтом.
3. Выбор женщиной приоритетной сферы реализации – профессиональной или семейной – и личная оценка такой жизненной ситуации как благополучной, способствует снижению ролевого конфликта.
4. Степень выраженности ролевого конфликта у работающей замужней женщины обусловлена способом построения ею ролевой иерархии и субъективной картиной мира, восприятием своей жизненной ситуации. Субъективная картина мира у женщин с высоким ролевым конфликтом гораздо более противоречивая, чем у женщин с низким ролевым конфликтом.
5. С ростом внутренней ролевой конфликтности у работающих женщин лучше обозначаются приоритеты: потребность больше внимания уделять себе, затем семье, одновременно уменьшается их стремление совмещать семью и работу: формируется стратегия отказа от профессиональных ролей в пользу семейных.
6. Невозможность реализации в поведении роли матери в той степени, которая соответствует этой роли в когнитивной и эмоциональной ролевой иерархии, является одной и з основных причин ощущения работающими женщинами ролевого конфликта.
7. Существует связь между мотивацией профессиональной деятельности женщин и степенью выраженности у них ролевого конфликта: потребность в материальном обеспечении как ведущая мотивация работы женщины будет способствовать росту ролевого конфликта. Потребность же в достижении успеха, в признании и высоком социальном статусе, как мотив профессиональной деятельности женщины, напротив, связана со снижением ролевой конфликтности.

Тема: «Ролевой конфликт работающей женщины»

Сдан: 20.05.99

Оценка: 5.

Сдал: Ernesto (Rodern@usa.net)

Предмет: «Конфликтология» (добавить в раздел «Психология»).