

§6 ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЕ И РОЛЕВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Кулагина Н.В.

ГЕНДЕРНАЯ СТЕРЕОТИПИЗАЦИЯ И СЕГРЕГАЦИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ВНУТРИЛИЧНОСТНЫХ ГЕНДЕРНЫХ КОНФЛИКТОВ

Аннотация. В статье поднимается проблема проявлений у работающих мужчин и женщин внутриличностного гендерного конфликта. Высказывается и аргументируется авторская позиция о том, что одним из основных источников его возникновения являются гендерные стереотипы и гендерная сегрегация на рынке труда. Представлен обзор современных исследований, подтверждающих актуальность поднятой проблемы. На основе литературного анализа показано негативное влияние гендерных стереотипов на профессиональную самореализацию мужчин и женщин, особенно работающих в неполютичной профессиональной сфере. Используются теоретические методы исследования – анализ и систематизация представленных в научной литературе данных по указанной проблематике. Показана детерминирующая роль гендерной сегрегации и гендерной стереотипизации в профессиональной сфере в формировании у работающих мужчин и женщин внутриличностного гендерного конфликта. Показано, каким образом гендерные стереотипы в трудовой сфере вступают в противоречия с индивидуальными гендерными особенностями личности. Предложены некоторые рекомендации по коррекции гендерных ролевых конфликтов.

Ключевые слова: гендерная самооценка, гендерный внутриличностный конфликт, гендерная сегрегация, гендерная дискриминация, гендерные стереотипы, маскулинность, полоролевая дифференциация, политипичная профессиональная сфера, ролевые ожидания, фемининность.

Abstract. This article raises the issue of interpersonal gender conflict between working men and women. The author voices their understanding that one of the main sources of this conflict is gender stereotyping and gender segregation on the labour market. This work offers an overview of modern research that confirms the relevance of the issue at hand. Basing on literary analysis the author shows the negative effects

of gender stereotypes on professional self-realization of both men and women, especially those employed in a non-polytypical professional area. The author uses theoretical methods of research – analysis and systematization of data presented in scientific literature on the topic.

The determining role of gender segregation and gender stereotyping in professional areas is shown from the viewpoint of working men and women forming an interpersonal gender conflict. Thus, it is shown that gender stereotypes on professional areas clash with individual gender traits of a person. The author provides several recommendations for correcting gender role conflicts.

Key words: *femininity, role expectations, polytypical professional area, gender-role differentiation, masculinity, gender stereotypes, gender discrimination, gender segregation, interpersonal gender conflict, gender self-evaluation.*

Аля многих людей именно профессиональная деятельность даёт возможность удовлетворить многие из потребностей, утвердить себя как личность, достичь определённого социального статуса, придать своей жизни смысл, самореализоваться. В связи с этим, многие современные люди стремятся реализовать себя именно в профессиональной деятельности. Однако, гендерная социализация и существующие в нашем обществе гендерные стереотипы ориентируют мужчин и женщин на выбор полотилических профессий. Хотя в настоящее время и наблюдается тенденция к стиранию профессиональных ограничений, а профессии всё меньше подчиняются делению на сугубо мужские и женские, тем не менее, современные гендерные исследования показывают, что стереотипы общества, касающиеся сферы профессиональной деятельности пока остаются достаточно жёсткими. Так, И.Н.Тартаковская результатами своего исследования показала, что на современном рынке труда есть сферы, устойчиво считающимися мужскими, а есть женские сферы; женщинам всё так же приходится балансировать между карьерными амбициями и социально предписанными им домашними обязанностями; современный рынок труда продолжает играть роль мощного гендерно-дискриминирующего барьера [10]. Специфику влияния гендерных стереотипов на женскую занятость на рынке труда подтвердило и недавнее исследование Г.К. Казибековой [5]. Подтверждает эти данные и исследование К.Н. Вицеляровой, Ю.Э.Аксаевой и В.Г.Оганесян, установивших, что гендерная сегрегация в сфере труда до сих пор имеет место. Исследовательницами сделан вывод, что неравное положение мужчин и женщин в профессиональной сфере обусловлено, в том числе и гендерными особенностями трудовой мотивации [1]. На сайте webeconomi.ru

представлены такие факты, подтверждающие гендерную сегрегацию в трудовой сфере: « ... по данным ООН, в общемировом масштабе на долю женщин приходится 66% совокупных трудовых затрат. Они производят 50% потребляемой в мире продукции, но при этом получают лишь 10% совокупного дохода и владеют только 1% собственности. По данным Росстата, средняя заработная плата женщины составляет 64,1% от зарплаты мужчины» [2]. Установлено, что и гендерная стереотипизация, и гендерная дискриминация детерминируют внутриличностные гендерные конфликты [9].

Исходя из современной научной литературы по гендерной проблематике, главная гендерная проблема работающих мужчин и женщин, это проблема психологических последствий ситуации гендерного неравенства в профессиональной сфере, результат которой – появление ряда особых психологических переживаний и кризисов личности, описывающихся в исследованиях как гендерный конфликт (гендерно-ролевой конфликт) (М.Ю. Арутюнян, О.А. Гаврилица, О.М. Здравомыслова, В.А.Лабунская, И.С. Клёцина, Л.Н. Ожигова и др.). В этой связи, наверное, правомерно будет утверждать, что наличие гендерных стереотипов на рынке труда является одной из основных детерминант внутриличностного гендерного конфликта, который, по мнению И.С.Клёциной «...базируется на явлениях полоролевой дифференциации и иерархичности статусов мужчин и женщин, существующих в современных обществах, вызван противоречием между нормативными представлениями о чертах личности и особенностях поведения мужчин и женщин и невозможностью или нежеланием личности соответствовать этим представлениям-требованиям» [6].

Наличие гендерных стереотипов в сфере труда может приводить к отрицательной иден-

тификации себя с профессиональной ролью, к противоречию между подструктурами личности: Я как индивидуальность – Я как представитель профессиональной группы (исполняемая профессиональная роль не соответствует собственным представлениям о себе как носителе этой роли).

В работах С.И. Ёриной показано, что возникновение подобного внутреннего конфликта это результат сложного взаимодействия ряда объективных и субъективных факторов. При этом исходной причиной являются объективные предпосылки, которые создают потенциальную возможность возникновения конфликта, а субъективные рассматриваются как факторы перевода объективной конфликтной ситуации в реальный внутренний психологический конфликт [3]. Объективные факторы – предписанность социальных ролей, гендерная сегрегация на рынке труда, традиционное деление профессий на женские и мужские, стереотипы о предназначении «женщины и мужчины в обществе» и др., а субъективные – это индивидуально-личностные особенности индивида, его стандарты, ценности, установки.

В силу того, что разные люди по разному воспринимают и переживают одни и те же объективные условия, то и субъективные источники возникновения гендерного конфликта в каждой конкретной ситуации разные. Это зависит от индивидуально-психологических особенностей индивида: гендерной самооценки, гендерных установок (патриархальные или эгалитарные), мотивации к выполняемой профессиональной деятельности и уровня удовлетворённости ею.

В силу того, что разные люди по разному воспринимают и переживают одни и те же объективные условия, то и субъективные источники возникновения гендерного конфликта в каждой конкретной ситуации разные. Это зависит от индивидуально-психологических особенностей индивида: уровня гендерной самооценки, типа гендерных характеристик (патриархальные или эгалитарные), уровня мотивации к выполняемой профессиональной деятельности и уровня удовлетворённости ею. Поэтому, у

одних гендерный конфликт это результат вынужденной необходимости подчинять свою гендерную идентичность профессиональной для того, чтобы соответствовать ожиданиям-требованиям данной профессии, предоставляющей необходимые материальные или социальные выгоды. У других внутриличностный гендерный

конфликт это результат реализации неполютипичной профессиональной роли не соответствующей интериоризированным нормативным эталонам «настоящий мужчина должен быть...» и «настоящая женщина должна быть...». У третьих – результат ролевой перегрузки возникающей при совмещении противоречивых, взаимоисключающих или существенно затрудняющих друг друга ролей (например, жены, матери и руководителя, профессионала) приводящих к ролевой перегрузке (т.е. человеку не хватает физических и эмоциональных сил для качественного выполнения всех имеющихся социальных ролей). А у кого-то источником гендерного конфликта является низкая гендерная самооценка (восприятие себя как несоответствующего нормативным эталонам «настоящий мужчина должен быть...» и «настоящая женщина должна быть...»). Отрицательное самовосприятие усугубляется тем, что индивид не может поднять свой статус как мужчины или женщины за счёт успешного исполнения профессиональной роли и это приводит к появлению деструктивных переживаний, внутреннему кризису, депрессии.

В литературе чаще всего обсуждается проблема дискриминирующего и ограничивающего влияния гендерных стереотипов на карьеру и профессиональную успешность женщин. Хотя очевидно, что «вредное» влияние гендерных стереотипов отражается не в меньшей степени и на личности и карьере мужчин. Об эмпирически доказанном факте – негативном влиянии гендерных стереотипов на здоровье мужчин, писали многие исследователи – В.Е. Орёл, В.А. Бодров, С.И. Ёрина, А.В. Карпов Н.Г. Полонская и др. А факт, что успех в профессиональной сфере является для большинства мужчин доказательством «маскулинности» и играет роль своеобразной опоры мужского «Я», также общеизвестен и не требует доказательств.

Из гендерной литературы нам известно, что категория «маскулинность» является маркером мужской гендерной идентичности, поэтому даже незначительные проявления женских качеств мужчинами воспринимаются как нежелательные. В литературе даже описаны такие специфические негативные проявления у мужчин, как страх приобретения фемининности и потери маскулинности (О.М. Здравомыслова, В.В. Знаков, М. Кауфман, И.С. Кон, В.А. Лабунская, Е.Н. Луковицкая, Г.В. Турецкая и др.). Поэтому часто у мужчин, не соответствующих стандартам мужского поведения (например, у работающих

в неполютичной профессиональной сфере, и вынужденных по роду деятельности демонстрировать качества, считающиеся женскими – покладистость, мягкость и доверчивость, эмоциональность, разговорчивость, подчинённость и др.), часто возникает недовольство собой. Это подрывает основы самоуважения, снижает гендерную самооценку, приводит к возникновению чувству неполноценности и, в результате, провоцирует возникновение внутриличностного гендерного конфликта.

Несмотря на то, что гендерные стереотипы на рынке труда пока ещё имеют место быть и продолжают негативно влиять на эмоциональное состояние некоторых работающих мужчин и женщин, существуют способы предупреждения и снижения гендерного конфликта. Один из способов связан с изменением субъективного отношения к профессиональной роли её исполнителя (анализ того, насколько значимы ролевые требования для носителя роли). Здесь можно опереться на точку зрения Т.Шибутани, утверждающего, что, несмотря на социальную предписанность содержания любых социальных ролей, в том числе гендерных и профессиональных, индивидуальность их исполнения в основном зависит от личностных особенностей исполнителя. А так как «концепция» любой роли конструируется самим индивидом, то именно от его индивидуальных установок и стандартов зависит специфичность норм, ценностей, требований, мотиваций, которыми он «нагружает» выполняемые им гендерные и профессиональные роли [11].

Несколько направлений и способов психокоррекции гендерных ролевых конфликтов предложены П.П.Горностаем: переориентация на внутренние ценности и снижение значимости внешних оценок, изменение ролевых ожиданий группы, взаимная коррекция ролевых ожиданий индивида и группы, уход из группы, изменение социального окружения, обращение за помощью к психотерапевту и др. [3].

А.А. Кукушкина считает, что различные по характеру и степени интенсивности механизмы психологической защиты (отрицание, вытеснение, регрессия, компенсация, проекция, замещение, интеллектуализация) и копинг-стратегии личности (поиск социальной поддержки, избегание, манипуляция, разрешение проблем и др.) являются надёжными защитниками индивида от внутриролевых конфликтов, поэтому нужно их развивать, тем самым, устраняя или снижая проявления гендерного конфликта [8].

Очень перспективное направление преодоления внутриличностного гендерного конфликта предложено И.С.Клёдиной. Автор считает, что для этого необходима специальная работа с гендерными предубеждениями и предрассудками и формирование гендерной компетентности современных мужчин и женщин. Формирование гендерной компетентности – это целенаправленная деятельность, в результате которой человек становится способным быть компетентным в ситуациях с выраженной гендерной составляющей, приобретает и осваивает гендерные знания, умения и способы гендерно-корректного поведения [7].

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Вицелярова К.Н., Аксаева Ю.Э., Оганесян В.Г. Гендерные особенности занятости в Краснодарском крае // Инновации и инвестиции. 2016. № 2. С. 101-105.
2. Гендерная дискриминация на российском рынке труда. Сайт [сайт [webeconomy.ru](http://www.webeconomy.ru)]. URL: <http://www.webeconomy.ru/index.php?page=cat&newsid=2005&type=news> (дата обращения: 02.12.2016)
3. Горностаи П.П. Диагностика и коррекция ролевых конфликтов // Журнал практического психолога. 1999. № 1. С. 44-51.
4. Ёрина С.И. Ролевой конфликт и его диагностика в деятельности руководителя. Учебное пособие. Ярославль, 2000. С. 43.
5. Казибекова Г.К. Развитие личности женщины в современном российском обществе // Инновационная наука. 2016. № 3-4. С. 163-168.
6. Клёдина И.С. Самореализация и гендерные стереотипы // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 2. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1998. С. 188-202.
7. Клёдина И.С. Аналитические подходы к определению причин гендерных конфликтов и путей их преодоления // Сборник материалов Всероссийского семинара «Противоречия, конфликты, кризисы личности: субъектно-бытийный подход». Краснодар, 2007. С. 30-45.

8. Кукушкина А.А. Разрешение ролевого конфликта в деятельности руководителя: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2007. 23 с.
9. Кулагина Н.В. Гендерный конфликт профессиональной роли: дисс. кандидата психол. наук. М.: СГА, 2009. 211 с.
10. Тартаковская И.Н. Воспроизводство гендерного порядка через карьерные стратегии: попытка интерсекционального анализа // Социологические исследования. 2015. № 5. С. 84-93.
11. Шибутани Т. Социальная психология. М.: Прогресс, 1999. 534 с.

REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. Vitselyarova K.N., Aksaeva Yu.E., Oganesyanyan V.G. Gendernyye osobennosti zanyatosti v krasnodarskom krae // Innovatsii i investitsii. 2016. № 2. S. 101-105.
2. Gendernaya diskriminatsiya na rossiiskom rynke truda. Sait [sait webeconomi.ru]. URL: <http://www.webeconomy.ru/index.php?page=cat&newsid=2005&type=news> (data obrashcheniya: 02.12.2016)
3. Gornostay P.P. Diagnostika i korrektsiya rolevykh konfliktov // Zhurnal prakticheskogo psikhologa. 1999. № 1. S. 44-51.
4. Erina S.I. Rolevoi konflikt i ego diagnostika v deyatelnosti rukovoditelya. Uchebnoye posobie. Yaroslavl', 2000. S. 43.
5. Kazibekova G.K. Razvitiye lichnosti zhenshchiny v sovremennom rossiiskom obshchestve // Innovatsionnaya nauka. 2016. № 3-4. S. 163-168.
6. Kletsina I.S. Samorealizatsiya i gendernyye stereotipy // Psikhologicheskiye problemy samorealizatsii lichnosti. Vyp. 2. SPb.: Izd-vo SPbGU, 1998. S. 188-202.
7. Kletsina I.S. Analiticheskiye podkhody k opredeleniyu prichin gendernykh konfliktov i putei ikh preodoleniya // Sbornik materialov Vserossiiskogo seminar'a «Protivorechiya, konflikty, krizisy lichnosti: sub'ektno-bytiyniy podkhod». Krasnodar, 2007. S. 30-45.
8. Kukushkina A.A. Razresheniye rolevogo konflikt'a v deyatelnosti rukovoditelya: avtoref. diss. ... kand. psikhol. nauk. Yaroslavl', 2007. 23 s.
9. Kulagina N.V. Gendernyy konflikt professional'noi roli: diss. kandidata psikhol. nauk. M.: SGA, 2009. 211 s.
10. Tartakovskaya I.N. Vosproizvodstvo gendernogo poryadka cherez kar'ernyye strategii: popytka interseksional'nogo analiza // Sotsiologicheskiye issledovaniya. 2015. № 5. S. 84-93.
11. Shibutani T. Sotsial'naya psikhologiya. M.: Progress, 1999. 534 s.