

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ
ВНУТРИЛИЧНОСТНОГО ГЕНДЕРНОГО КОНФЛИКТА
У МУЖЧИН И ЖЕНЩИН, ЗАНЯТЫХ В НЕПОЛОТИПИЧНОЙ СФЕРЕ**

*Работа представлена кафедрой общей психологии
Московской Современной гуманитарной академии.*

Научный руководитель – доктор психологических наук, профессор А. В. Мощенко

В статье актуализируется главная проблема работающих мужчин и женщин – это проблема последствий ситуации гендерного неравенства в профессиональной сфере, результат которой – появление особого вида внутриличностного конфликта – гендерного конфликта профессиональной роли. Представлены результаты сравнительного исследования личностных особенностей мужчин и женщин, работающих в неполотипичной профессиональной сфере, имеющих и не имеющих подобного внутриличностного конфликта. Выделены личностные особенности, помогающие избегать (преодолевать) негативного влияния факторов, вызывающих проявления гендерного конфликта профессиональной роли.

Ключевые слова: гендер, внутриличностный гендерный конфликт, гендерный конфликт профессиональной роли, гендерные стереотипы, гендерные представления, гендерная самооценка, полотипичная профессиональная сфера дея-

тельности, неполотипичная профессиональная сфера деятельности, профессиональная роль.

The main problem of working men and women is stated in the article. This problem is the result of the situation of gender inequality in the professional sphere, which results in appearing of a special type of interpersonal conflict – gender conflict of the professional role. The results of comparative researches into personal peculiarities of men and women working in an untypical sexual sphere, having or not having this interpersonal conflict, are presented in the article. The personal peculiarities helping to overcome negative influence of the factors, which cause the signs of gender conflict of the personal role, are picked out here.

Key words: gender, interpersonal gender conflict, gender conflict of the professional role, gender stereotypes, gender establishing, gender self-assessment, typical sexual professional sphere, untypical sexual professional sphere, professional role.

Современное общество характеризуется тем, что в нем происходят социальные процессы, детерминирующие изменения в гендерной культуре, которые, с одной стороны, направлены на снижение поляризации и неравенства в отношениях мужчин и женщин, а с другой – на сохранение индивидуальности, самобытности, нетипичности, инаковости каждой личности [4]. Однако наличие в обществе гендерной системы взаимоотношений нередко ограничивает стремление человека к сохранению своей гендерной индивидуальности в силу объективных и субъективных причин. Ограничение возможности быть активным субъектом своей деятельности, реализация социальных ролей, предъявляющих противоречивые требования к индивидуальным особенностям их исполнителя, может приводить к возникновению внутриличностных конфликтов, представляющих собой противоречия, возникающие между несовместимыми (или, по меньшей мере, трудно совместимыми) интересами, потребностями, ценностями, представлениями, ролями и переживающихся личностью как психологическая проблема, требующая своего разрешения [3].

В последние годы, в связи с активным использованием гендерной теории и методологии для анализа актуальных психологических проблем личности, появ-

вился новый пласт анализа внутриличностных конфликтов с точки зрения гендерного подхода. Анализ современной гендерной литературы показывает наличие проблем, возникающих в системе «профессия – гендер». Исходя из данной литературы видно, что обнаруживающиеся довольно часто противоречия между потребностями и возможностями самореализации мужчин и женщин, занятых в неполотипичной профессиональной сфере, приводят к возникновению особого вида внутриличностного гендерного конфликта* – гендерного конфликта профессиональной роли** (ГКПР), проявляющегося комплексом негативных переживаний, нарушением психического и физического самочувствия, личностной и профессиональной дезадаптацией. Объясняя причины возникновения данного внутриличностного конфликта, мы опираемся на положение теории Л. Н. Ожиговой, считающей, что гендер, являясь базовой характеристикой личности, органично встроенной, принятой в субъективное пространство, структуру личности, направляет ее поведение, служит механизмом реализации личностных смыслов. Данное положение дает нам основание заключить, что в случае, если реализуемая профессиональная роль не является органичным продолжением и формой реализации личностных смыслов и ценностей, вызывает

рассогласование внутренних гендерных компонентов (гендерных представлений, гендерной самооценки) с внешними гендерными пространствами (гендерными стереотипами, гендерными ролями, предписанными для мужчин/женщин обществом) и субъект профессиональной роли не получает подтверждения своим гендерным ценностям при выполнении профессиональной роли, то у него возникает особого вида внутриличностный конфликт – гендерный конфликт профессиональной роли. Также мы учитываем мнение других авторитетных ученых (О. А. Гаврилицы, А. А. Головачева, И. С. Клециной, Е. Е. Корнеевой и др.) о том, что детерминантами гендерного конфликта выступают гендерные стереотипы, установки, предубеждения в сфере труда, которые вызваны системой ценностей самого индивида, зависят от его личностно-смысловых образований, обусловлены его личностными особенностями.

Безусловно, далеко не у всех мужчин и женщин, занятых в неополотипичной сфере (например, женщины-военные, мужчины-учителя и др.), обнаруживаются проявления данного вида гендерного конфликта. Причина здесь видится в наличии у них особых психологических ресурсов, помогающих преодолевать факторы, влияющие на возникновение данного внутриличностного конфликта. Такими ресурсами являются, по нашему мнению, личностные особенности субъектов неополотипичной профессиональной роли – эгалитарные гендерные представления, высокая гендерная самооценка, положительная профессиональная идентификация с неополотипичной профессиональной ролью, высокий уровень мотивации к ней и удовлетворенность ею. Ниже представлены результаты эмпирического изучения и сравнения проявлений внутриличностного гендерного конфликта профессиональной роли у сотрудников, занятых в поло-

и неополотипичной профессиональной сфере, и результаты выявления тех личностных особенностей, которые способствуют преодолению внутриличностного гендерного конфликта профессиональной роли. Учитывая мнение некоторых исследователей о том, что носителем наиболее консервативных стереотипных гендерных представлений являются представители системы МВД и системы образования, мы в качестве респондентов выбрали представителей именно этих профессиональных сфер. В исследовании приняли участие сотрудники системы МВД Пермского края (из них 90 мужчин и 80 женщин) и учителя городских муниципальных общеобразовательных школ Пермского края (75 мужчин и 80 женщин).

В первой части исследования у мужчин и женщин, работающих в поло- и неополотипичной профессиональной сфере, выявлялось наличие ГКПР. Его эмпирическими показателями являлись низкая гендерная самооценка, выраженность традиционно-патриархального типа гендерных представлений, отрицательная идентификация с неополотипичной профессиональной ролью в связи с гендерной принадлежностью, низкая мотивация к ней и неудовлетворенность ею. Для выявления этих показателей был использован следующий комплекс методик: для выявления особенностей гендерной самооценки респондентов – методика «Гендерные характеристики» И. С. Клециной (выявление степени рассогласования между реальным и желаемым образом Я как представитель определенного пола) и тест-опросник «Самоотношение» В. В. Столина и С. Р. Пантелеева (с инструкцией, модифицированной под исследовательские цели); для выявления гендерных стереотипов/установок респондентов – методика «Гендерные характеристики» И. С. Клециной; для выявления доминирующего гендерного типа респондентов (феминин-

ный, маскулинный, андрогинный) – методика С. Бем; для выявления идентификации респондентов (положительной/отрицательной) с профессиональной ролью через изучение модальности переживаний, сопровождающих ее выполнение (авторский вариант инструкции был модифицирован под исследовательские цели) – методика «Профиль чувств настроения» Л. В. Куликова; для выявления мотивации респондентов к выполняемой профессиональной роли – методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. Реана; для выявления удовлетворенности выполняемой профессиональной ролью – методика «Интегральная удовлетворенность трудом» Н. П. Фетискина, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова. Для анализа результатов использовался *t*-критерий Стьюдента.

В результате сравнительного исследования было выявлено, что в совокупных выборках мужчин и женщин, занятых в неполотипичных профессиональных сферах, все показатели ГКПР встречаются достоверно чаще. Выявлено, что мужчины и женщины, реализующие неполотипичную профессиональную роль (в совокупной выборке), характеризуются более конфликтным самоотношением, часто испытывают негативные переживания при выполнении неполотипичной профессиональной роли, испытывают затруднения в реализации своей гендерной индивидуальности и индивидуального личностного смысла в рамках профессиональной деятельности, испытывают сложности в поддержании социокультурного стандарта мужского/женского поведения на работе, у них отсутствует стремление самореализоваться именно в данной профессии. Мужчины и женщины представители полотипичных профессиональных ролей (в общей совокупности) характеризуются более высокой гендерной самооценкой (*t*-критерий Стью-

дента = 7,64 в мужской выборке и $t = 5,17$ в женской при $p \leq 0,001$), более высоким уровнем идентификации с профессиональной ролью ($t = 7,20$ в мужской выборке и $t = 6,47$ в женской), более высокой мотивацией к ней ($t = 10,50$ в мужской выборке и $t = 6,18$ в женской) и более высоким уровнем удовлетворенности ею ($t = 8,92$ в мужской выборке и $t = 7,45$ в женской).

Таким образом, можно заключить, что субъекты неполотипичной профессиональной роли достоверно чаще переживают ГКПР. Поэтому в следующем этапе исследования – выявление личностных особенностей, благодаря которым данный конфликт преодолевается (избегается), – принимали участие только мужчины и женщины, работающие в неполотипичной сфере. Из совокупной выборки этих респондентов были выделены индивиды с проявлениями гендерного конфликта профессиональной роли и индивиды, у которых проявлений данного типа внутриличностного конфликта нет. Для выделения этих контрастных групп был использован показатель низкой гендерной самооценки, который мы считаем интегральным показателем ГКПР. Показателем низкой гендерной самооценки мы считаем следующие эмпирические индикаторы: 1) низкий уровень «интегрального чувства “за” или “против” собственно “Я” испытываемого», заложенный в методике «Самоотношение» В. В. Столина и С. Р. Пантелеева***; 2) низкие значения шкал методики «самоуважение», «самопринятие», «аутосимпатия» (по отношению к нормативному показателю); 3) большое рассогласование между ответами анкеты «Гендерные характеристики» И. С. Клециной «на самом деле я...» и «хотелось, чтобы я был (а)...», т. е. рассогласование между реальным и желаемым образом Я – как представитель определенного гендера. В результате мы разделили мужчин и

женщин, реализующих неполютипичную профессиональную роль, на две контрастные группы: мужская выборка – 39 человек, имеющих ГКПР, и 36 человека без проявлений данного конфликта; женская выборка – 32 человека, имеющие ГКПР, и 48 человек без проявлений данного конфликта.

Полученные показатели (статистическая достоверность на уровне $p \leq 0,01$) свидетельствуют о том, что у мужчин, имеющих проявления ГКПР «интегральный показатель» гендерной самооценки находится на низком уровне (32,33%), а такие важные составляющие самооценки, как самоуважение (44,67%), аутосимпатия (47,00%), самопринятие (50,67%), находятся на среднем уровне. При этом на высоком уровне проявляется самообвинение (60,77%). Обнаружено значительное расхождение между их реальным и желаемым образом «Я – как представитель определенного гендера» (в 18 из 36 предлагаемых гендерных характеристик при $p \leq 0,01$), которое сосредоточено вокруг таких маскулинных характеристик, как независимость, напористость, сила, склонность к риску, решительность, самодостаточность, склонность к лидерству, смелость, уверенность в себе. Расхождение реального и желаемого образа Я по таким «мужским» характеристикам затрудняет реализацию личного сценария мужественности, что, безусловно, приводит к внутреннему дисбалансу, конфликтному типу самоотношения. Мужчины, не имеющие ГКПР, отличаются позитивным отношением к себе. Их «интегральный показатель» гендерной самооценки (93,33%), самоуважение (91,33%), аутосимпатия (86%), самопринятие (89,67%) находятся на высоком уровне. Выявленное незначительное расхождение между реальным и желаемым образом Я (в 6 из 36 предлагаемых гендерных характеристик) является, на наш взгляд, своеобразной позитив-

ной дезинтеграцией, которая не разрушает личность мужчин данной группы, а ведет к тому, что, наполняя их гендерные представления собственным содержанием, является стимулом для стремления к самосовершенствованию.

У женщин с ГКПР показатели гендерной самооценки значительно более низкие на статистически достоверном уровне ($p \leq 0,01$), чем у женщин без проявления ГКПР. У первой группы женщин на среднем уровне находится «интегральный показатель» гендерной самооценки (49%) и «самоуважение» (44,67%), а показатели «аутосимпатия» (37,33%) и «самопринятие» (34,33%) находятся на низком уровне. Это позволяет говорить о невысокой гендерной самооценке данной группы женщин. Также у них наблюдается существенное расхождение между их реальным и желаемым образом «Я как представитель определенного гендера» – в 17 из 36 оцениваемых качеств (при $p \leq 0,001$). У женщин без ГКПР «интегральный показатель» гендерной самооценки (93,33%), самоуважение (77,33%), аутосимпатия (86%), самопринятие (89,67%) находятся на высоком уровне. Расхождение реальных и желаемых гендерных характеристик очень незначительное (в 6 из 36) что, как было сказано выше, не отражается на гендерной самооценке, а только актуализирует процесс самосовершенствования.

Сравнительный анализ типов гендерно-ролевого поведения мужчин и женщин разных групп показал, что подавляющему большинству мужчин с ГКПР свойственна традиционно-патриархальная модель поведения (90%), т. е. они стремятся во всех своих ролях и деятельности буквально оставаться (или выглядеть) как «настоящий» мужчина. Образы идеального мужчины и профессионала в их сознании тесно связаны. Именно маскулинный тип поведения данная категория мужчин

считает единственно правильной. Опираясь на данные гендерных исследований, говорящие о том, что успешность в профессиональной роли воспринимается мужчинами как маркер его «маскулинности» и играет роль своеобразной опоры мужского «Я», мы можем заключить, что для мужчин, ориентированных на мужской стиль поведения, первостепенное значение имеют полоспецифические, традиционные ориентиры – быть (считаться) «добытчиком», «защитником», «лидером», «главой» и т. п., а в ситуации, когда профессия «учитель» неадекватно материально оценивается, предоставляет незначительные возможности для карьерного роста, затрудняет возможность поддерживать на работе стандарт маскулинного поведения, реализовать данные стереотипы затруднительно. И. Н. Тартаковская также считает, что невозможность мужчин реализовать свои карьерные и материальные амбиции, занять доминантную позицию в социуме может вызвать понижение их гендерной самооценки и так называемый кризис несостоявшейся маскулинности [6].

В группе мужчин, не имеющих ГКПР, маскулинная и андрогинная модели поведения распределились практически в равных частях (53 и 47% соответственно). Мужчин этой группы, как мы убедились на основании исследования их гендерной самооценки, отличает удовлетворенность собой, самопринятие, ауто-симпатия. Видимо, высокая гендерная самооценка предохраняет их от негативных переживаний, помогает достигать согласованности между внутренними подструктурами «Я – индивидуальность» и «Я – профессионал», а высокий уровень самопринятия и самоуважения способствуют профессиональной адаптации в неполотипичной сфере, помогают наполнять профессиональные роли собственным гендерным смыслом и содержанием.

В женских контрастных группах имеются достоверные различия в проявлении разных типов ролевого поведения. Женщинам с ГКПР свойственно проявление фемининного типа (54%, $t = 2,36$, $p \leq 0,01$), на втором месте у них стоит андрогинный тип ролевого поведения (37%, $t = 2,04$, $p \leq 0,01$), проявление маскулинного ролевого типа этим женщинам практически не свойственно (8%, $t = 0,34$). Из этого можно предположить, что ГКПР возникает у них как следствие необходимости подчинять свой фемининный тип ролевого поведения требованиям достаточно маскулинизированной профессиональной роли – милиционер. Профессиональная роль и гендерная роль имеют для них разный ценностно-нормативный смысл, поэтому возникает субъективная трудность в их совмещении. Другая группа женщин, без ГКПР, в большинстве своем проявляют андрогинный тип поведения (63%, $t = 2,04$, при $p \leq 0,01$), фемининный тип у них на втором месте (26%, $t = 2,36$, при $p \leq 0,01$), и небольшая часть из них демонстрирует маскулинный тип поведения (11%, $t = 0,34$). Таким образом, этим женщинам свойственна новая модель поведения – эгалитарная (андрогинная), в их сознании патриархальные барьеры практически стерты. Высокая гендерная самооценка помогает им сопротивляться нормативному давлению в плане полоспецифического поведения, преодолевать гендерные барьеры в профессиональной сфере.

Также было выявлено, что у мужчин и женщин, имеющих и не имеющих ГКПР, переживания, эмоции, возникающие при выполнении неполотипичной профессиональной роли, различаются полярностью ($p \leq 0,001$) – субъекты, имеющие данный внутренний конфликт, значительно чаще испытывают при выполнении обязанностей негативные эмоции, субъекты без проявлений этого конфликта – в основном положительные. У мужчин с

ГКПР особенно показательным для диагностирования внутреннего диссонанса, конфликтного отношения к себе как субъекту профессиональной роли, эмоционального неприятия выполняемой работы является наличие таких «часто»**** переживаемых эмоций, как отсутствие уверенности в себе (ср. зн. = 0,76, $t = 21,03$), существенная неудовлетворенность собой (ср. зн. = 3,10, $t = 20,00$), переживание печали и тоски при выполнении данной роли (ср. зн. = 2,96, $t = 16,53$) и безразличие к ней (ср. зн. = 2,80, $t = 14,51$). Только «иногда» они испытывают от выполнения данной роли такие положительные эмоции, как удовольствие (ср. зн. = 0,60, $t = 7,06$), радость (ср. зн. = 0,90, $t = 8,08$), удовлетворенность собой (ср. зн. = 0,60, $t = 14,96$). Женщины с ГКПР также часто переживают неудовольствие выполняемой работой (ср. зн. = 2,62, $t = 5,23$), раздражение (ср. зн. = 3,04, $t = 5,96$), огорчение (ср. зн. = 2,37, $t = 6,14$), сомнение (ср. зн. = 2,12, $t = 3,07$), тревогу (ср. зн. = 2,66, $t = 4,08$), разочарование (ср. зн. = 2,45, $t = 6,75$), безразличие (ср. зн. = 2,41, $t = 4,96$), неудовлетворенность собой (ср. зн. = 2,91, $t = 6,84$). Позитивные эмоции они испытывают лишь иногда: удовольствие – ср. зн. = 1,66, $t = 5,44$; радость – ср. зн. = 1,12, $t = 6,22$; уверенность – ср. зн. = 1,16, $t = 8,24$ и тоже значительно реже, чем женщины без ГКПР.

Многими учеными (А. Г. Здравомыслов, В. П. Рожин, В. А. Ядов и др.) удовлетворенность выполняемой деятельностью рассматривается как важный элемент общего психологического состояния человека. На уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью влияет и такой фактор, как возможность реализации индивидуального личностного смысла. Именно личностный смысл субъекта профессиональной роли, по мнению Л. Н. Ожиговой [4], является вершинным регулято-

ром, направляющим мотивы профессиональной деятельности и стремление к самореализации в данной профессии. Невозможность реализовать свои личные смыслы и мотивы в профессиональной сфере (которая занимает большую часть нашей жизни) актуализирует негативное отношение к ней, стремление «расстаться» с данной профессией.

Получены данные, что у мужчин и женщин, имеющих ГКПР, показатели удовлетворенности своей неполотипичной профессиональной ролью, значительно ниже на статистически достоверном уровне ($p \leq 0,001$), чем у мужчин и женщин – субъектов этой же неполотипичной профессиональной роли, но не имеющих данного внутреннего конфликта. Так, у мужчин с ГКПР общая удовлетворенность выполняемой профессиональной ролью на низком уровне (ср.зн. = 10,93 – это 39% от максимального значения)****, практически отсутствует профессиональная ответственность (ср. зн. = 0,26 при $\max = 2$), практически полное отсутствие интереса к содержанию самой деятельности (ср. зн. = 0,46 при $\max = 6$), низкий уровень притязаний в профессиональной деятельности (ср. зн. = 1,16 при $\max = 4$). У мужчин без ГКПР уровень общей удовлетворенности выполняемой профессиональной ролью достаточно высокий (ср.зн. = 24,93 – это 89% от максимального значения), высокий уровень профессиональной ответственности (ср. зн. = 1,60 при $\max = 2$), достаточно высокий интерес к содержанию самой деятельности (ср. зн. = 4,56 при $\max = 6$), высокий уровень притязаний в профессиональной деятельности (ср. зн. = 3,65 при $\max = 4$).

У женщин с ГКПР, как и у мужчин с такой же внутриличностной проблемой, все показатели удовлетворенности выполняемой неполотипичной профессиональной ролью на статистически досто-

верном уровне значительно ниже, чем у женщин без ГКПР ($p \leq 0,001$). У женщин первой группы общая удовлетворенность профессией на низком уровне (ср.зн. = 12,01 – это 42% от максимального значения), очень низкий уровень профессиональной ответственности (ср. зн. = 0,33 при max = 2), незначительный интерес к содержанию самой деятельности (ср. зн. = 1,83 при max = 6), очень низкий уровень притязаний в профессиональной деятельности (ср. зн. = 0,66 при max = 4). У женщин без ГКПР уровень общей удовлетворенности выполняемой профессиональной ролью высокий (ср.зн. = 25,22 – это 90% от возможной суммы баллов), высокий уровень профессиональной ответственности (ср. зн. = 1,65 при max = 2), достаточно высокий интерес к содержанию самой деятельности (ср. зн. = 4,77 при max = 6), высокий уровень притязаний в профессиональной деятельности (ср. зн. = 3,75 при max = 4).

Учитывая мнение К. А. Альбухановой-Славской о том, что удовлетворенность является одной из движущих сил повышения активности личности, можно заключить, что переживание человеком чувства неудовлетворенности приводит к душевному неравновесию, психической напряженности, внутриличностному диссонансу, а удовлетворенность любой сферой жизнедеятельности, в том числе профессиональной, является внутренним стимулирующим механизмом, активизирующим личностным ресурсом на пути преодоления разных профессиональных барьеров, в том числе гендерных, на пути профессиональной самореализации [1].

Сравнительный анализ мотивации к выполняемой профессиональной роли у респондентов, имеющих и не имеющих ГКПР, показал, что у мужчин без проявлений гендерного конфликта профессиональной роли все мотивы к выполняемой работе достоверно выше ($p \leq 0,001$). Осо-

бенно ярко у них выражены такие мотивы, как стремление к продвижению (ср.зн. = 4,83)*****, стремление к достижению социального престижа и уважения со стороны других (ср. зн. = 4,73, при $t = 8,26$, $p \leq 0,001$), удовлетворение от процесса и результата работы (ср. зн. = 4,43). Их мотивационный комплекс отличается оптимальностью***** – ВМ (4,43) > ВПМ (4,32) > ВОМ (2,63). Данный факт отражает наличие у них приспособительного механизма, защищающего от разных стресс-агентов (внешних и внутренних), возникающих при выполнении неполютипичной профессиональной роли.

Мужчины, переживающие ГКПР, проявляют крайне неоптимальный мотивационный комплекс – ВМ(1,13) < < ВПМ(3,39) < ВОМ(4,20). При выполнении своей профессиональной роли они в наибольшей степени руководствуются такими мотивами, как стремление заработать (ср. зн. = 4,30), избежать при этом наказаний и неприятностей (ср. зн. = 4,30) и критики со стороны руководства или коллег (ср. зн. = 4,30). Можно заключить, что работа, обусловленная такими мотивами, не приносит удовлетворения, выполняемая профессиональная роль становится в тягость, а субъект роли не стремится к профессиональной самореализации и профессиональному росту. Этот вывод подтверждается наличием низкого показателя удовлетворения от процесса и результата работы (ср. зн. = 1,23), а также наличием низкого показателя стремления к наиболее полной самореализации именно в данной профессии (ср. зн. = 1,03) по сравнению с мужчинами другой группы (ср. зн. = 4,03) при $t = 23,70$, $p \leq 0,001$. Здесь мы опять видим противоречие в сознании мужчин этой группы – с одной стороны, их патриархальные гендерные представления ориентируют на профессиональные достижения, с другой – реализуемая профессиональная роль не соот-

ветствует их представлениям о «настоящем» мужчине, не дает, по их мнению, возможности реализовать свои карьерные амбиции. Вероятно, поэтому они не стремятся достигать в ней успеха, не мотивированы к ней. Это противоречие может, на наш взгляд, приводить к понижению гендерной самооценки, так как для мужчин, по мнению Л. Н. Ожиговой, подтверждение их гендерного самооценки достигается через подтверждение профессиональной успешности («я недостаточно успешен как профессионал, следовательно, я недостаточно успешен как настоящий мужчина»). Депривация актуальной для мужчин потребности в профессиональной самореализации становится причиной негативных переживаний и гендерного конфликта профессиональной роли [4].

Подобная ситуация и в женской выборке. У женщин с ГКПР очень низкие мотивы к продвижению и самореализации в данной профессиональной сфере (ср. зн. = 1,0), низкая удовлетворенность от процесса и результата выполняемой работы (ср. зн. = 1,20). Однако при этом они очень озабочены тем, чтобы избежать неприятностей и наказания (ср. зн. = 4,25), а также критики со стороны руководителя и коллег (ср. зн. = 4,62). Их мотивационный комплекс крайне неоптимален – $ВОМ(4,37) > ВПМ(2,85) > ВМ(1,10)$, т. е. характерна повышенная значимость внутренних карьерных препятствий личностного характера. Профессиональная деятельность интересует их не сама по себе, а только как источник получения материальных благ.

Мотивационный комплекс женщин без проявлений ГКПР наиболее оптимальный – $ВМ(4,48) > ВПМ(4,19) > ВОМ(2,95)$. Они стремятся к продвижению (ср. зн. = 4,00), достижению социального престижа и уважения со стороны других (ср. зн. = 4,38, при $t = 4,21, p \leq 0,001$), получают удовлетворение от процесса и

результата работы (ср. зн. = 4,75). Это говорит о том, что их внутренний мир в гармонии. Они мотивированы к своей профессиональной роли, и значимость внутренних препятствий при ее построении у них низкая. Видимо, они получают в профессиональной роли подтверждение своим индивидуальным ценностям.

Исследование показывает, что совокупная выборка мужчин и женщин – субъектов полотипичной профессиональной роли обладает согласованностью между гендерной и профессиональной ролями, что способствует реализации гендерной индивидуальности, внутренней гармонии. Совокупная выборка мужчин и женщин – субъектов непотипичной профессиональной роли характеризуется наличием противоречия между гендерной и профессиональной ролями, что затрудняет реализацию личного сценария мужественности/женственности, провоцирует возникновение внутреннего дисбаланса.

Обобщая полученные результаты, мы можем сделать следующие выводы:

1. Индивидуальными особенностями, способствующими избеганию (преодолению) гендерного конфликта профессиональной роли у индивидов, занятых в непотипичной профессиональной сфере, являются: высокая гендерная самооценка личности, эгалитарные гендерные представления, положительная профессиональная идентификация с непотипичной профессиональной ролью, высокая мотивация к ней и удовлетворенность ею. Названные личностные особенности помогают преодолевать гендерные барьеры на пути профессиональной самореализации, сопротивляться нормативному давлению в плане полотипичного поведения, быть более адаптивными к современным условиям жизни, наполнять гендерные и профессиональные роли собственным смыслом и содержанием. Здесь мы солидаризируемся с Т. Шибутани, ко-

торый утверждал, 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 [7].

2. Индивидуальными особенностями, способствующими формированию гендерного конфликта профессиональной роли, являются: низкая гендерная самооценка, отрицательная профессиональная идентичность с неполотипичной профессиональной ролью, стереотипные, традиционно-патриархальные представления,

низкая мотивация к ней и неудовлетворенность ею. Эти индивидуальные особенности ориентируют личность на нормативно заданное поведение, вызывают негативные эмоции при выполнении неполотипичной профессиональной роли, являются внутренними барьерами при ее исполнении.

Думается, что результаты исследования представляют определенную информативную и практическую ценность и могут быть использованы для разработки системы коррекционных мероприятий по предупреждению и снижению гендерных конфликтов, в практике психологического и консультирования, при разработке курсов по психологии личности, гендерной психологии, социальной психологии и др., а также в других научно-прикладных исследованиях гендерных конфликтов.

ПРИМЕЧАНИЯ

* Гендерный конфликт – тип внутриличностного конфликта, вызванный противоречием между нормативными представлениями о чертах личности и особенностях поведения мужчин и женщин и невозможностью или нежеланием личности соответствовать этим представлениям-требованиям. Этот конфликт отражает противоречие между подструктурами личности: Я как индивидуальность – Я как представитель гендерной группы. Базируется на явлениях полоролевой дифференциации и иерархичности статусов мужчин и женщин, существующих в современных обществах (см.: *Клецина И. С.* Гендерная идентичность и права человека: психологический аспект [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://genderstudies.info/psihol/psihol.php>).

** Гендерный конфликт профессиональной роли – вид внутриличностного гендерного конфликта, возникающий у индивидов, занятых в неполотипичной профессиональной сфере, в результате реализации профессиональной роли, противоречащей его индивидуальным гендерным особенностям, не соответствующей представлениям о себе как о мужчине или женщине. Выполняемые профессиональная и гендерная роли имеют для индивида разный ценностно-нормативный смысл, поэтому и возникает субъективная трудность в их совмещении. Необходимо отметить, что сложность совмещения профессиональных и гендерных ролей обусловлена не ролевой перегрузкой, не сложностью выбора приоритетной роли, а нежеланием личности соответствовать требованиям-представлениям профессиональной роли, не мотивированной к ней, но по определенным обстоятельствам вынужденной выполнять ее (например, материальные, социальные выгоды от работы) и как результат – наличие противоречий между подструктурами личности: Я – индивидуальность/представитель определенного гендера и Я – представитель профессии. Проявляется комплексом негативных переживаний, личностным диссонансом, приводит к понижению гендерной самооценки.

*** Уровень гендерной самооценки показывает количество накопленных частот (%): высокий (90,67–100), средний (32,33–88,00) и низкий (0,67–32,33).

Ситуативная речь как показатель эмоционального и физиологического состояния человека

**** Переживаемые эмоции оценивались респондентами по параметрам силы (никогда, исключительно редко, иногда, часто, всегда). Оценка производилась по 4-бальной шкале: никогда – 0, исключительно редко – 1, иногда – 2, часто – 3, всегда – 4.

***** По ключу обработки методики высокий уровень общей удовлетворенности профессиональной деятельностью – выше 55% от максимального значения, средний уровень в диапазоне 45–55%, низкий – до 44%.

***** По инструкции максимальная выраженность мотивов – 5 баллов.

***** О внутреннем типе мотивации (ВМ) следует говорить, когда профессиональная деятельность имеет значение для личности сама по себе, а если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т. д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы делятся на внешние положительные (ВПМ) и внешние отрицательные (ВОМ). Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы (Мотивация профессиональной деятельности // Педагогика: Учебник для вузов / Под ред. Н. В. Бордовской, А. А. Реана. СПб.: Питер, 2000. 304 с.).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Абульханова-Славская К. А.* Стратегия жизни. М., 1991. 299 с.
2. *Исакова Е. В.* Влияние гендерных стереотипов на трудовую деятельность жизни // Материалы интернет-конференции «Гендерные стереотипы в современной России». 1.05 – 7.07.2006 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru>
3. *Клецина И. С.* Аналитические подходы к определению причин гендерных конфликтов и путей их преодоления // Сб. материалов Всероссийского семинара «Противоречия, конфликты, кризисы личности: субъектно-бытийный подход». Краснодар, 2007. С. 30–45.
4. *Ожигова Л. Н.* Психология гендерной идентичности личности. Краснодар: КубГУ, 2006. 290 с.
5. Практикум по гендерной психологии / Под ред. И. С. Клециной. СПб, 2003. 478 с.
6. *Тартаковская И. Н.* «Несостоявшаяся маскулинность» как тип поведения на рынке труда // Посиделки: Информационный листок. СПб., 2002. № 3.
7. *Шибутани Т.* Социальная психология. М.: Прогресс, 1999. 534 с.