

6. Милерян Е. А. Эмоционально-волевые компоненты надежности оператора / Е. А. Милерян // Очерки психологии труда оператора. – М. : Наука, 1974. – С. 5–82.
7. Платонов К. К. Вопросы психологии труда / Платонов К. К. – М. : Медицина, 1970. – 264 с.
8. Сиротин О. А. Экспериментальное исследование психофизиологической природы эмоциональной устойчивости : автореф. дис. на соискания уч. степени канд. психол. наук / О. А. Сиротин. – М., 1972. – 18 с.
9. Черникова О. А. Эмоции и их значение в спортивной деятельности : дис. ... доктора психол. наук / О. А. Черникова. – М., 1970. – 533 с.
10. Черкашин А. І. Формування емоційної стійкості фахівця пожежної охорони до впливу стресс-факторів підвищеної інтенсивності : автореф. дис. на здобуття науч. ступеня канд. психол. наук : спец. 09.00.01 / А. І. Черкашин. – Х., Університет внутрішніх справ МВС України. – 23 с.
11. Черкашин А. І. Функціональні стани співробітників, працюючих в екстремальних умовах / А. І. Черкашин, М. І. Анікеєнко // Вісн. Харк. нац. пед. ун-ту ім. Г. С. Сковороди. – 2008. – Вип. 24.
12. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учеб. пособ. / Райгородский Д. Я. – Самара : Изд. дом «БАХРАХ-М», 2001. – 672 с.
13. Ильин Е. П. Эмоции и чувства / Ильин Е. П. – С.Пб. : Питер, 2001. – 752 с
14. Ламаш И. В. Основы научного исследования : метод. пособ. / Ламаш И. В. – Х., 2004. – 80 с.

Надійшла до редколегії 12.06.2009

Анотації

У статті відображений змістовний аналіз взаємозв'язку в показниках психологічних факторів, що детермінують емоційну стійкість фахівців підрозділів розвідки та громадської безпеки. Матеріал статті допоможе більш точно визначити провідні складники емоційної стійкості співробітників ризиконебезпечних професій, що, у свою чергу, відкриє нові шляхи у формуванні й закріпленні адекватних форм реагування в екстремальних ситуаціях.

В статье отображен содержательный анализ во взаимосвязях показателей психологических факторов, которые определяют эмоциональную устойчивость сотрудников подразделений разведки и гражданской безопасности. Материал статьи поможет более точно определить составляющие эмоциональной устойчивости сотрудников экстремальных профессий.

In article the substantial analysis in distinctions of indicators of psychological factors which define emotional stability of employees of divisions of investigation and civil safety is displayed. The material of the article will help to define more precisely components of emotional stability of employees of hazardous to health trades.

УДК 159.922.1

И. В. ГОЛОВНЕВА,

кандидат психологических наук, доцент

зав. кафедрой социальной работы и психологии, профессор кафедры

Харьковского гуманитарного университета «Народная украинская академия»

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОТНОШЕНИЯ К РАБОТЕ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН

Постановка проблемы. Работа, профессиональная деятельность является одним из основных смыслов жизни современного человека, поскольку именно в профессиональной деятельности заклю-

чаются реальные возможности достижения вершин человеческих устремлений, раскрытие творческих потенций [1, с. 140]. Вопросы, связанные с различными аспектами профессиональной деятельнос-

ти, имеют общечеловеческую значимость и активно исследуются представителями различных наук: философами, психологами, социологами и др.

Профессиональная сфера нашей жизни, успехи и неудачи в ней, выбор определенного вида деятельности и траектории развития в ней, с одной стороны, отражают особенности личности человека, с другой же – изменяют, трансформируют ее. И. П. Попова отмечает, что профессиональная идентичность была основанием идентичности и мужчин, и женщин в советском обществе. Профессиональная карьера, как правило, занимала в жизненном проекте ведущее место. При этом на уровне государственной политики декларировались равные права и равные шансы мужчин и женщин в сфере профессиональной деятельности: выбора профессии, обучения, продвижения на работе, профессионального роста. В реальности формировался свой, устоявшийся в массовом сознании гендерный характер различных профессий (например, профессия летчика, должностная позиция директора крупного предприятия имели явно «мужской» облик; работника сферы обслуживания, учителя – «женский» и т. д.) [2, с. 2].

Долгие годы на выбор профессии значимое влияние оказывало ее тендерное позиционирование в сознании («женский» это вид деятельности или «мужской»). С другой же стороны, выбор женщиной (или мужчиной) направления профессионального развития, стереотипно связанного с противоположным полом, порождал у окружающих сомнения в женственности/мужественности этих людей.

Исследования показывают прямую связь показателя маскулинности – феминности, с одной стороны, и образования и профессии – с другой. Так, мужские и женские группы сильно различаются по своей профессиональной принадлежности; кроме того, обнаружено, что высокоинтеллектуальные и хорошо образованные женщины имеют более выраженные маскулинные показатели по сравнению с половыми нормами. А мужчины, у которых раз-

виты побочные интересы культурного или художественного содержания, демонстрируют более фемининные, по сравнению с остальными мужчинами, показатели [3].

Трудовая деятельность в целом, избранная профессия, формирующая профессионально значимые качества личности, вносят свой вклад в образ «Я» и затрагивают некоторые аспекты гендерной идентичности. Свидетельством этого являются и многочисленные тендерные стереотипы, имеющие как достаточно глобальный характер и постулирующие взаимосвязи между полом и приоритетными жизненными сферами (профессиональной – у мужчин и семейной – у женщин), так и более частный, связанный с конкретными профессиями и видами деятельности [4; 5; 6; 7; 8].

В стереотипном образе мужчины присутствуют качества, которые коррелируют с деятельностью и активностью, такие, например, как предприимчивость, стремление к достижению цели, настойчивость – т. е. те характеристики, которые активно востребованы на рынке труда. Кроме того, стереотипно «мужскими» являются те характеристики, которые обычно соотносятся с властью и управлением. Женскому же традиционному образу отказывают в обладании этими качествами. Но в реальности женщины, успешные в профессиональном плане, обладают чертами, характеризующих их как сформировавшихся, зрелых, гармоничных личностей. Концентрация женщин только на семейной сфере снижает уровень их удовлетворенности жизнью [9].

Таким образом, сфера профессиональной деятельности является одной из самых гендерно стереотипизированных, причем эти стереотипы дискриминационны по отношению к женщинам, стремящимся полноценно реализовать себя в этой сфере.

Семья – один из основных социализирующих факторов, поэтому ее роль в поддержании и тиражировании гендерных стереотипов крайне важна. Те женщины, которые с большой охотой занимались бы домом и детьми, но вынуждены работать по материальным причинам, не получают удовольствия от работы и воспринимают

ее практически по Фрейд – как необходимое зло, отнимающее у них время и силы, которые иной ситуации были бы отданы традиционным домашним хлопотам. Женщины такого типа сами по себе являются носителями традиционных взглядов на свои роли и, соответственно, на роли мужчины и передают эти взгляды своим детям. Во времена Советского Союза в общественное производство были вовлечены практически все женщины и иная модель поведения была практически не представлена в социально приемлемом варианте, но сейчас, на постсоветском пространстве, обозначился еще один вариант развития – не просто возврат к традиционному восприятию роли женщины, но и усиление этого образа. У ряда женщин появилось желание «вернуться» в семейное пространство, оставить работу, заняться устройством домашнего быта. На практике это желание реализовалось особенно широко среди семей, уровень обеспеченности которых выше среднего и которые могут с легкостью существовать на заработок мужа. Но, естественно, увеличивается и количество тех женщин, для которых их профессиональная деятельность является главным средством самореализации, одной из наиболее значимых ценностей наряду с семьей (а иногда и более значимой, чем семья).

Мы в меньшей степени затрагиваем проблемы мужчин, так как гендерные стереотипы в профессиональной сфере для них выступают как положительный фактор. Тем не менее и здесь возникает ряд проблем, степень значимости которых со временем будет усиливаться: выбор мужчинами традиционно женских профессий (а такая тенденция есть, об этом свидетельствуют СМИ, где, правда, сюжеты на эту тему чаще всего подаются как «жареные» или, в лучшем случае, любопытные факты); конкуренция с женщинами на традиционно мужском поле и т. д.

В любом случае гендерные стереотипы в профессиональной сфере усложняют процесс самореализации и самоактуализации личности, особенно для тех, кто от-

носится к андрогинному типу (а их становится все больше и больше), не принимая эти стереотипы как естественные, и еще в большей степени – для женщин маскулинного и мужчин фемининного типа.

Существующее расхождение между реальными особенностями личности современных мужчин и женщин и гендерными стереотипами в профессиональной сфере усложняет выбор человеком своего места в жизни. Выбор приходится осуществлять между стереотипно-шаблонным, предписанным традициями женским или мужским «предназначением» и осознанием себя как уникальной совокупности личностных качеств, потребностей, возможностей, не ограниченных привязкой к определенному полу.

Новизна нашего исследования заключается в выявлении гендерных различий в отношении к различным аспектам работы, проявляющихся в современных социально – экономических условиях.

Цель нашего исследования – выявить установки мужчин и женщин по отношению к различным аспектам, определяющим выбор работы и причины расставания с ней.

Чтобы определить гендерные особенности отношения мужчин и женщин к работе, было проведено интервью, включавшее, в частности, два следующих вопроса:

1. Какие факторы являются для вас наиболее важными при выборе работы?
2. По каким причинам вы можете оставить работу?

Интервью проводилось в индивидуальном порядке, в исследовании приняли участие 50 человек (18 мужчин и 32 женщины; возраст от 22-х до 60-ти лет).

Анализ результатов показал, что наиболее важными факторами при выборе работы для мужчин стали материальные факторы: «деньги» (5); «высокая зарплата» (заработок, доход) (4) «работа, обеспечивающая соответствующий уровень жизни» (1); «возможность получения высокого уровня дохода» (1). Значимым фактором при выборе работы для мужчин являются ее условия: «условия работы» (3),

«стиль управления» (1), «уровень дисциплины» (1), «отсутствие ненормированного рабочего дня» (1), «уровень «тенизации» работы» (как объяснил интервьюированный – является ли работа официальной с записью в трудовой книжке и с выплатой «белой» зарплаты) (1); «преобладание умственной, творческой работы» (1); «соответствие работы профессии» (1); «зависимость результата работы только от исполнителя (интервьюированного)» (1); «наличие подчиненных» (1).

Для ряда опрошенных важными оказались и межличностные отношения – как с коллективом, так и с руководством: «хороший коллектив» (2); «хороший руководитель», «взаимопонимание с начальством» (2). У нескольких опрошенных в качестве важного фактора выбора работы выступил интерес к ней и удовольствие: «интерес к работе» (2); «чтобы она мне нравилась» (1); «получение удовольствия от работы» (2); «чтобы дело было любимым» (1).

Карьерные амбиции и возможность их удовлетворения в работе также оказались значимым фактором выбора и, кстати, это также можно отнести к условиям работы, важным для ряда интервьюированных: «возможность карьерного роста, карьера» (2); «значимость занимаемой должности» (1); «перспективность работы» (2). Возможность самореализации, реализации своих способностей оказалась важной только для двух опрошенных мужчин.

Ответы мужчин дали достаточно четкую картину прагматичности выбора работы: материальные условия и условия работы в целом рассматриваются как главные факторы. Все остальное – интерес, возможности самореализации – выступают как дополнительные 1, причем даже в этом качестве они присутствуют далеко не у всех.

Какова же ситуация у женщин? Для них важнейшим фактором выбора работы также является материальный: зарплату (оплату труда) назвали 13 женщин; кроме того, другие интервьюированные конкретизировали эту позицию – «достойная зарплата» (2), «работа, которая приносит ма-

териальное удовлетворение» (1). Но дальнейший анализ интервью дает ряд достаточно симптоматичных расхождений с ответами мужчин. Достаточно много женщин отметили в качестве одного из главных факторов выбора работы интерес и эмоциональную привлекательность: «чтобы я получила удовольствие / удовлетворение от работы» (5); «чтобы работа была любимой» (3); «чтобы нравилась» (1); «была интересной» (6). Особое внимание женщины уделяют межличностным отношениям: «коллектив» (2); «хороший коллектив» (3); «доброжелательный, слаженный коллектив» (1); «порядочный коллектив»; (1); «отношения в коллективе» (1); «атмосфера в коллективе» (1); «разумный, хороший начальник» (2); «возможность общения с людьми» (1); «взаимовыручка» (1).

Есть ряд требований к условиям и содержанию работы, которые также расцениваются женщинами как определяющие при выборе работы. Важным является: «объем работы» (1); «чтобы быть в ней (работе) профессиональной» (1); «чтобы работа соответствовала специальности» (2); «чтобы был удобный режим/график работы» (2); «чтобы работа была не монотонной» (1); «перспективная работа» (2), «престижная работа» (2), «необходимая работа» (1), «максимально использующей потенциал» (1). Возможность самореализации как аргумент выбора работы в интервью указала только одна женщина.

Таким образом, важнейшим фактором выбора работы как для женщин, так и для мужчин является уровень оплаты труда. Для мужчин более значимым (чем для женщин) фактором выбора работы являются условия труда. Для женщин же, по сравнению с мужчинами, более значимыми оказались межличностные отношения на работе.

На вопрос о возможных причинах расставания с работой женщины указали широкий спектр причин кореллирующий с ответами на предыдущий вопрос, но имеющих одновременно некоторые показательные отличия. Естественно, что одной из

причин, по которой опрошенные женщины готовы поменять (или оставить работу), является материальный фактор: «низкая зарплата / не устраивает зарплата» (5); «если зарплата снизится или не будет соответствовать объему работы» (1); «если работа малооплачиваемая» (2); «если работа не устраивает по оплате» (1); «если найду более высокооплачиваемую работу» (1).

Не менее часто в качестве причин расставания с работой женщины отмечают и причины межличностного характера: «если атмосфера на рабочем месте «не моя» (1); «если меня не уважают, не ценят» (7); «если неуважительно относится руководство / конфликтные отношения с руководством» (2); «если не сработалась с начальством, коллективом» (1); «если нет взаимопонимания с руководством» (1); «если обидели» (1); «если меня не понимают» (1); «если не вижу благодарности за свою работу» (1); «если меня считают ненужной» (1).

Ряд женщин вескими причинами для смены работы считают ситуацию, когда находят более достойную, перспективную, интересную работу (5 человек). Четверо из опрошенных женщин считают, что если работа не интересна, то это серьезная причина ее сменить.

В ответе на этот вопрос прояснился и вопрос совмещения женщиной семьи и работы. Одной из весомых причин для смены (или вообще ухода с работы) многие женщины назвали различные семейные обстоятельства: «если потребуют семейные обстоятельства» (2); «ради семьи» (1); «если детям будет нужна моя помощь» (1); «если это потребуют интересы детей и семьи» (1); «если в этом нуждается моя семья» (1); «если это будет необходимо моей семье» (1); «если рушится семья» (1). Три интервьюированных женщины ответили, что оставят работу, если позволит материальное положение семьи.

У мужчин, так же, как и у женщин, одной из весомых причин смены работы выступает либо «низкая, не устраивающая зарплата» (5 человек), либо «не выплачиваемая зарплата» (2), либо появление «предложения о работе с более высокой

зарплатой» (3). Для наиболее молодых из опрошенных мужчин (к тому же не состоящих в браке) причина возможного ухода с работы носит эмоциональный характер («если работа не нравится» – 2 человека). Остальные же причины, названные опрошенными мужчинами, несмотря на различия в формулировках, можно объединить в две группы: наличие перспектив («если появится более интересная работа с возможностью карьеры» (1); «если на этой работе для меня перестанет существовать перспектива» (1); «если нет возможности осуществить свои планы» (1) и т. д.) и взаимоотношения с руководством («если возникают конфликты с начальством» (1); «если меня станет оскорблять начальник» (1); «если руководство несправедливо ко мне» (2); «если не устраивает отношение руководства» (1); «если начальство требует невозможного» (1); «если возникнут разногласия во взаимоотношениях с работодателем» (1)).

Здесь достаточно показательно проявились отличия в мужском наборе целей и ценностей. Если женщины весомой причиной смены работы считают психологические, дискомфортные межличностные отношения в трудовом коллективе (как горизонтальные, так и вертикальные) то для мужчин значимыми являются только взаимоотношения с руководством. Семейные проблемы как причина смены работы не были названы ни одним опрошенным мужчиной (в отличие от женщин).

Выводы. В целом, анализ ответов интервьюированных показал наличие гендерных различий в факторах, влияющих на выбор работы, и в причинах, по которым возможно расставание с работой. Во многом эти различия обусловлены особенностями тендерной социализации и стереотипами, присутствующими в массовом сознании и влияющими на процесс формирования личности.

Как отмечает С. К. Нартова-Бочавер, профессиональная сфера обладает разной значимостью в жизни женщин и мужчин, так как для женщин мерило жизненного успеха – это в первую очередь отношения

с другими людьми, для мужчин же основные достижения измеряются профессиональными успехами [3]. Нельзя сказать, что в современных условиях такие различия могут быть отнесены ко всем мужчинам и женщинам. Тем не менее, в нашем исследовании проявилась более высокая значимость межличностных отношений для женщин (по сравнению с мужчинами).

Рольные противоречия проявились исключительно у женщин. Потенциальная готовность расстаться с работой или сменить ее на иную базируются на несовместимости различных ролей. Эту ситуацию П. П. Горноста́й [10] определяет как ситуацию, которая возникает тогда, когда различные роли (или компоненты ролевого кластера) не могут функционировать одновременно или когда исполнение одной роли существенно затрудняет исполнение другой. Приоритетность семейной сферы и, соответственно, выбор семейной роли – это то, что традиционно ожидают от женщины. С другой стороны, исследования последних лет показывают рост у женщин потребности в профессиональной самореализации.

Так, например, в исследовании В. А. Гупаловской [9] были выявлены преобладающие черты, присущие нереализованным в профессиональной деятельности женщинами: неприятие себя, низкий уровень самоуважения, высокая тревожность и

уровень нейротизма, низкий уровень притязаний, слабость мотивации, подчиненное поведение, агрессивность, эмоциональная неуверенность, внутренняя конфликтность.

Изменение во внешних условиях существования отражаются на смене ценностных ориентации личности, критериев оценки человеком самого себя и окружающего мира. Поэтому идентичность не может не зависеть от изменений социально-экономических ориентиров. Когда старая модель идентичности не позволяет человеку удовлетворять его базовые потребности, успешно интегрироваться в систему социальных отношений, возникает кризисная ситуация. Традиционная модель тендерной идентичности (особенно фемининная) не коррелирует с теми требованиями, которые предъявляет к личности работника рыночная экономика. Поэтому социально-экономические изменения, происходящие в нашей стране, не могли не повлиять на тендерную идентичность современных украинских мужчин и женщин.

В дальнейшем следует более подробно проанализировать особенности личности женщин, готовых к смене работы по семейным обстоятельствам, и тех, кто не считает возможность оставить работу по этим причинам.

Литература

1. Толочек В. А. Акмеология и смыслы жизни человека в период кризиса общества / В. А. Толочек, О. В. Онищенко, О. Г. Карпенко // Мир психологии. – 2001. – № 2. – С. 140–149.
2. Попова Л. В. Профессионально-карьерная мотивация в адаптационных стратегиях «слабых групп» на рынке труда: гендерное измерение [Электронный ресурс] / Л. В. Попова // Поиск эффективных институтов для России XXI века : мат. интернет-конф., 27 окт. – 27 дек. 2003 г. – Режим доступа : <http://www.ecos-ostan.ru/db/msg/130772>.
3. Нартова – Бочавер С. К. Дифференциальная психология : учеб. пособ. для вузов / Нартова – Бочавер С. К. – М. : Рос. акад. образования, Моск. психолого-соц. ин-т, 2003. – 280 с. – (Библиотека психолога).
4. Берн Ш. Генерная психология / Берн Ш. – СПб, 2001. 320 с.
5. Ильин Е. П. Дифференциальная психолофизиология мужчины и женщины / Ильин Е. П. – СПб, 2002. – 544 с.
6. Кленина И. С. Самореализация и тендерные стереотипы / И. С. Кленина // Психологические проблемы самореализации личности. – Вып. 2. – 1998. – С. 188–202.
7. Остапчук С. В. Особенности тендерных стереотипов в профессиональной деятельности женщин [Электронный ресурс] / С. В. Остапчук. – Режим доступа : <http://www/humanities.edu.ru>.
8. Рябова Т. Б. Стереотипы и стереотипизация как проблема гендерных исследований / Т. Б. Рябова // Личность. Культура. Общество. – Т. V. – 2003. – С. 120–139.

9. Гупаловська В. А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук / В. А. Гупаловська. – К., 2005. – 25 с.

10. Горностаї П. П. Ролевой конфликт и проблема выбора / П. П. Горностаї // Психологія на перетині тисячоліть : зб. наук. праць учасників 5-х костьківських читань. – К., 1998. – Т. 1. – С. 319–326.

Надійшла до редколегії 05.06.2009

Анотації

В статье рассматриваются особенности выбора работы и причины ее смены в зависимости от пола. Приводятся результаты интервьюирования мужчин и женщин трудоспособного возраста. Выделяются специфические особенности установок мужчин и женщин по отношению к работе.

У статті розглядаються особливості вибору роботи і причини її зміни залежно від статі. Наводяться результати інтерв'ювання чоловіків і жінок працездатного віку. Виділяються специфічні особливості установок чоловіків і жінок щодо роботи.

The article deals with main features of choosing the profession and refusing of it in depending on sex. Results of interviewing of able to work men and women was given. Particular features of men's and women's aims was emphasized in the article.

УДК 159.923.2:355.232

Є. В. ТАТАРІНОВ,

викладач Військового ліцею ім. І. Богуня

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛА ЯК СУБ'ЄКТА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Професіоналізм особистості перебуває в діалектичній єдності із професіоналізмом діяльності й має з нею тісні функціональні зв'язки. Підсистема професіоналізму особистості в широкому розумінні містить вимоги до рівня розвитку різних характеристик і якостей суб'єкта праці, які багато в чому визначають високу ефективність професійної діяльності. Дані властивості, якості й характеристики мають різний психологічний зміст. Професіоналізм особистості досягається багато в чому в процесі розвитку здібностей. Це важливі характеристики потенціалу суб'єкта праці. Мова йде про так звані складні й окремі здібності як якості особистості, що визначають успішність оволодіння певною діяльністю й удосконалення в ній, як відзначає К. К. Платонов [1].

Розвиток професіоналізму особистості поєднаний з інтенсивним розвитком складних та окремих здібностей до рівня обдарованості. На думку Б. Г. Ананьєва, основою будь-якого розвитку є насамперед

розвиток інтелектуальний. Тому серед складних та окремих здібностей хотілося б особливо відзначити роль інтелектуальних, які мають певну системну властивість

А. А. Бодальов підкреслює, що відмінною рисою пізнавальної сфери професіонала є активне відображення дійсності й здатність добре орієнтуватися в ній. Завдяки продуктивній роботі інтелекту професіонали на високому рівні об'єктивності фіксують усі основні зв'язки в цій дійсності, субординують за ступенем важливості процеси, які в ній відбуваються. Значимо, що розвиток здібностей може здійснюватися без яких-небудь серйозних обмежень [2, с. 45].

Професіоналізм особистості залежить від рівня розвитку професійно важливих якостей суб'єкта праці, тобто таких якостей особистості, які впливають на результативність діяльності. Професійно важливі якості визначаються в процесі досліджень умов і факторів розвитку професіоналізму. Професійно важливими якостями