

ВПЛИВ СТАТЕВО-РОЛЬОВИХ СТЕРЕОТИПІВ НА ПРОФЕСІЙНУ САМОРЕАЛІЗАЦІЮ ЖІНОК У РУСЛІ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ ОСВІТИ

У статті визначено поняття «професійна самореалізація» у руслі вітчизняних і зарубіжних досліджень. Проаналізовано основні підходи до визначення поняття статево-рольових стереотипів як фактору негативного впливу на професійну самореалізацію жінки. Визначено роль гендерної освіти у формуванні суспільства гендерної рівності як суспільства, заснованого на рівних правах і можливостях усіх громадян.

Ключові слова: самореалізація особистості, професійна самореалізація жінки, кар'єра, статево-рольові стереотипи, гендер, гендерна освіта.

Постановка проблеми. Професійний аспект самореалізації не завжди здійснюється лише в позитивному для особистості векторі. Саме представниці «слабкої» статі частіше зазнають труднощів, як у пошуку роботи, так і в процесі самореалізації у професії, оскільки ще на сьогоднішній день існують стереотипи про неможливість жінок поєднувати успіхи і досягнення у професійній діяльності з благополучним шлюбом і повноцінною сім'єю. Концептуальним напрямом розвитку вищої школи України визнано особистісно-орієнтоване навчання, основоположними засадами якого є увага до індивідуальних особливостей особистості, забезпечення автономності її ціннісно-сміслового розвитку, врахування її ідентичності, соціокультурних особливостей статі. Таким чином, актуальність теми пов'язана з потребою вивчення та оптимізації процесу професійної самореалізації, саморозвитку та самовдосконалення сучасної жінки-професіонала, а також дослідження статево-рольових стереотипів як психологічних перешкод професійної самореалізації задля зменшення їх негативного впливу.

Мета статті – здійснення комплексного теоретичного дослідження особливостей впливу статево-рольових стереотипів на самореалізацію жінок у професійній діяльності та визначення гендерної пропаганди як альтернативного засобу зменшення негативного впливу цих стереотипів на процес професійної самореалізації жінок.

Методика та процедура дослідження. Огляд наукових досліджень із порушеної проблеми таких вчених, як К. О. Абульханова-Славська, Л. І. Анциферова [1], У. Ерхардт, А. Менегетті, Е. В. Федосенко [4], Н. В. Хамітов та ін. засвідчує її актуальність для фахівців у галузі психології.

Водночас, за даними багатьох дослідників (Богатирьова О. О., Гасюк М. Б. [2], Кльоцина І. С., Попова Л. В., Турецька Г. В., Феррі М. М. [5], Чирикова А. Є., Штильова Л. В. [7] та ін.), обмеження діяльності жінки або нездатність здійснити фахову самореалізацію з тих чи інших причин призводить до втрати суспільної компетентності, відмови від власних планів заради дітей та спокою у сім'ї, наслідки чого можуть проявлятися у конфліктності, фрустрованості, схильності до депресій, психосоматичних розладах та ін.

Обмеженість інформації про структурно-функціональні параметри професійної самореалізації, внутрішньо особистісні психологічні фактори та механізми самореалізації жінки в сучасних умовах ускладнює проблему її пізнання, однак, детермінує до здійснення відповідних досліджень.

Аналіз результатів теоретичного дослідження. Категорія «самореалізація» вперше з'явилась у гуманістично орієнтованих концепціях розвитку особистості та відповідних їм психотерапевтичних практиках. У руслі цього напрямку слід відзначити таких вчених, як А. Маслоу, Ф. Перлз, В. Райх, К. Роджерс, К. Хорні та ін. Їхні концепції об'єднує розуміння особистості як здорової, активної, здатної до самоствердження, наділеної можливостями і потребами самоактуалізації, зрілості, автентичності та іншими способами вираження прагнення до досягнення цілей або до Акме.

Так, самореалізація у розумінні С. Л. Рубінштейна, Л. І. Анциферової, К. А. Абульханової-Славської – це реалізація діяльності особистості, спрямована на досягнення життєвих цілей. «Вміння ставити та утримувати цілі (починаючи від сенсожиттєвих до ситуативно-тактичних) забезпечує вищу форму зміни особистості – її розвиток і творчість» [1, с.10].

Професійна самореалізація є однією із основних сфер особистісної самореалізації та пов'язана насамперед із реалізацією потреби у самоповазі, прийнятті і належності до певної соціальної групи. Задоволеність роботою є одним із найважливіших чинників суб'єктивного благополуччя, а професійна самореалізація – важливим фактором становлення особистості. Е. В. Федосенко під професійною самореалізацією розуміє безперервний гетерохронний процес розвитку потенціалів людини в діяльності протягом усього її життєвого шляху [4].

Психологічний простір самореалізації жінки характеризується потужним впливом статево-рольових стереотипів, що можуть створювати перешкоди у процесі професійної самореалізації.

Одним із таких конфліктів є феномен, що у психологічній літературі описаний як «рольовий конфлікт працюючої жінки». М. Б. Гасюк розглядає його як комплекс суб'єктивних негативних переживань, що виникає у жінок при оцінюванні ними успішності поєднання професійної та сімейної сфер. Найбільш вираженим деструктивним показником рольового конфлікту є почуття провини, що характеризується високою стійкістю та множинністю сфер прояву – ставлення жінки до дітей, чоловіка, роботи, самої себе. Почуття провини, як зазначає І. С. Кльоцина, породжується неусвідомленими мотивами і тому важко підлягає самокорекції [2].

Даний конфлікт ще названий У. Ерхардтом синдромом «Мони Лізи» (МЛ-синдром), за яким стоять: пастки розуміння (жінка повинна з розумінням відноситись до труднощів оточуючих); пастки помічниця (прагнення здобути прихильність та увагу); пастки жертви (жінки вважають, що їх призначення – жертвувати собою); пастки скромності (відмова від власних бажань і вимог, що вважається добродійністю); пастка співчуття (жінка ідентифікує себе з жертвою, з якої при цьому знімається вся відповідальність) [5].

МЛ-спосіб мислення обов'язково призводить до потрапляння у одну із МЛ-пасток. Насправді, вважає У. Ерхардт, такий шлях зводить нанівець усі прагнення особистісної (у тому числі професійної) самореалізації. Поступливість призводить до відмови від власних переконань, самоствердження, матеріальної незалежності, освіти, професійного зростання тощо [5].

Прикладом конфліктної сутички статево-рольових стереотипів та життєвих умов у період зрілості Н. В. Хамітов вважає екзистенціальну кризову ситуацію. У статево типізованих жінок, що реалізують «істинно жіноче призначення бути матір'ю та берегинею домашнього вогнища», екзистенціальна криза середньої та пізньої зрілості часто виникає у період відділення дорослих дітей від сім'ї [2, с.41-42]. Жінка переживає «синдром порожнього гнізда». Вчений зазначає, що цей екзистенціальний конфлікт дезорганізує життєдіяльність людини, вимагає переосмислення власних життєвих цілей, відносин з оточуючими, способу життя [2].

О. О. Богатирьова вказує на те, що діти таких матерів, як правило, значно краще приймають до уваги позицію, судження, поради матері, яка має професійні успіхи, а не матері-домогосподарки [5].

М. Комаровскі вказувала на суперечності у системі сімейних ролей: якщо жінки здатні виконувати, поєднувати кілька ролей, то чому чоловіки зайняті лише однією сферою – позасімейною [6].

Існує точка зору М. М. Феррі, згідно з якою не стільки засвоєна у дитинстві статева роль, скільки конкретні життєві обставини – дорослішання та ресоціалізація в певних соціальних інститутах та соціокультурних умовах визначають діяльність, цінності та ідентичність дорослих жінок та чоловіків на певних етапах їх життєвого циклу. У цьому ракурсі, зазначає дослідниця, сім'я може розглядатись як джерело гноблення жінок, оскільки саме там відбувається оволодіння «статевими ролями», що надалі позначається на положенні чоловіків та жінок на ринку праці та у системі освіти. Однак, сім'я може бути і джерелом підтримки жінки у тому випадку, коли вона зазнає ще більшої дискримінації поза сім'єю за ознакою статі, расовою, класовою чи етнічною належністю [5]. Крім того, сім'я покликана бути осередком підтримки і любові для кожного її члена, для жінки у тому числі. І ці почуття повинні бути взаємними.

І. М. Куленова та Л. В. Попова дослідили, що патріархальні погляди на роль жінки в суспільстві також можуть створювати труднощі на шляху до самореалізації, оскільки, починаючи ще з періоду дитинства, скеровують на виховання слухняності, покірності, спрямовують на планування сім'ї, а не кар'єри. В результаті багато обдарованих жінок відмовляються від реалізації своїх здібностей у професійній сфері [7].

Науковцем А. С. Чириковою виявлено, що існують серйозні відмінності між жінками і чоловіками, зайнятими у бізнесі, в оцінці ними ділових та особистісних якостей, що сприятимуть успіху в їх діяльності. Автор відмічає, що жінки на фоні вираженої здатності до домінування в своїх стратегіях орієнтовані на компроміс, впевненість в собі, в них помітний розрахунок на власні сили при високій пластичності, здатності адаптуватись до ситуації. Чоловіки ж схильні бути лідерами, спираючись, у першу чергу, на вміння домінувати, діяти в ситуації невизначеності та загрози ризику, ефективно використовувати інших людей для реалізації своїх цілей. Жінки бачать у бізнесі можливість самореалізації, у той час як чоловіки шукають у ньому можливість самоствердитись і набути свободу [2].

К. Бартол і Д. Мартин [8] показали, що жінка-лідер у чоловічому діловому світі або така, що знаходиться у чоловічій групі грає одну із чотирьох неформальних ролей:

- 1) «матері» – від неї чекають емоційної підтримки, але не ділової активності;
- 2) «спокусниці» – для начальника, що викликає невдоволення у колег-чоловіків;
- 3) «іграшки, талісмана» – милої, але не ділової жінки, яка приносить успіх;
- 4) «залізної леді», яка володіє нежіночою жорсткістю, внаслідок чого буває більше всього ізольована від групи [8].

В. О'лірі вивчала зв'язок між рольовими стереотипами і виправданням затримки просування жінок по службовій драбині у промисловості. На її думку, без будь-яких об'єктивних основ жінкам приписуються наступні установки на роботу: вони працюють лише заради «шпилькових грошей» (тобто невеликої заробітної плати); у роботі їх більше цікавлять комунікативні та емоційні моменти; жінкам більше подобається робота, що не потребує інтелектуальних зусиль; вони цінують самореалізацію і просування по службі менше, ніж чоловіки. Основою цих складних уявлень, пише О'лірі, є інші, не менше помилкові уявлення про відсутність у жінок компетенції, незалежності, логіки, домагань тощо [5].

В США існує поняття «скляна стеля». Дана метафора відображає той факт, що в багатьох організаціях існує невидима стеля, вище якої жінки не можуть піднятися. Це виражається у вужчому доступі до інформації; у меншій можливості повчитись у досвідчених жінок-керівників, оскільки їх дуже мало; у скептичному відношенні чоловіків-адміністраторів до жінок-лідерів; в осуді близьких та друзів [6].

Таким чином, патріархальні установки та статево-рольові стереотипи, обумовлюють наступні труднощі у професійній самореалізації жінок:

- виховання з перших років життя скерованості на материнство, сімейне життя та почуття у першу чергу естетичної самоцінності, що у подальшому створює перешкоди у процесі професійного самовизначення, самореалізації, побудови стратегії життя, особистісного зростання;

- несправедливий розподіл обов'язків по догляду за дітьми та домашньої роботи, що повністю завантажує жінку, не залишаючи можливості для вибору та реалізації професійних інтересів;
- жінки вважаються «неперспективними» працівниками, оскільки не можуть віддавати весь потенціал професійній діяльності у зв'язку з наявністю «другої зміни» – домашньої праці;
- жінкам чиняться «невидимі» перешкоди у просуванні по службі (феномен «скляної стелі»); жінки отримують меншу зарплатню за ту ж роботу, що її виконував би чоловік;
- у кризових економічних умовах жінки відмовляються від професійної діяльності, оскільки витрачені зусилля не відповідають матеріальній винагороді;
- жінка, залучена у професійну сферу, змушена одночасно поєднувати ролі матері, дружини, працівниці, може знаходитись у ситуації рольової невизначеності, змушена навчитись обирати пріоритетні сфери діяльності та чітко розподіляти і регламентувати свій час, що призводить до перенапруження.

Оскільки процеси демократизації і гуманізації, що тривають у суспільстві, створюють рівні можливості для реалізації особистості та самореалізації всіх людей незалежно від їх соціального походження, становища, національності, віку, статі. Це призводить до скасування віковично пануючих над жінкою стереотипів, емансипацію всього суспільства, звільнення культури від ідеології сексизму та впровадження концепції «гендеру» в усі сфери суспільного життя.

Поняття «гендер» включає в себе соціально-визначені характеристики чоловіків і жінок на відміну від біологічно визначених. Тому ця категорія ще за своєю сутністю розглядається як «соціокультурна стать», що покликана підкреслити соціальний характер нерівності між статями, яка поступово змінюється залежно від суспільних та культурних перетворень. Як справедливо зауважує О. Б. Петренко [3], не існує особистості без статевої належності, і саме від статевої соціалізації багато у чому залежить майбутня задоволеність життям, гармонійність життєвого світу, рівень самореалізації людини [3].

Тому доцільною є гендерна освіта – процес, спрямований на формування якостей, рис, властивостей, що визначають необхідне суспільству ставлення людини до представників іншої статі. Як зазначає Л. В. Штильова, мета гендерного виховання полягає не лише у формуванні правильного розуміння сутності моральних норм та установок у сфері взаємин статей, але й потреби керуватися ними в усіх сферах діяльності. Гендерна освіта включає в себе: систематичне навчання, просвіту (тобто пропаганду й розповсюдження гендерних знань і гендерної культури), стимулювання гендерної самоосвіти [7]. Гендерна освіта є важливим компонентом гендерної соціалізації особистості.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Професійна самореалізація забезпечує залучення жінки у суспільні процеси, покращує її суспільне та психологічне самопочуття, сприяє становленню зрілої особистості. Статеві-рольові стереотипи – це колективні уявлення про особистісні якості і поведінкові моделі чоловіків і жінок, а також про статево специфіку соціальних ролей. Суперечності між прагненнями особистості та існуючими стереотипами в розподілі ролей можуть призводити до проблем становлення гендерної ідентичності, що гальмує процеси особистісного розвитку. Упровадження гендерних підходів у освіту сприятиме цілісному та гармонійному розвитку особистості, створенню сприятливих умов для її самореалізації та самовиховання, поширенню гуманістичних ідей у всі сфери буття.

Список використаних джерел

1. Анциферова Л. И. Личность с позиции динамического подхода / Л. И. Анциферова ; под ред. К.А. Альбухановой-Славской, Б. Ф. Ломова // Психология личности в социалистическом обществе. Личность и её жизненный путь. □ М. : Наука. □ 1990. □ С. 7-17.
2. Гасюк М. Б. Психологічні особливості самоактуалізації сучасної жінки : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.07 / Гасюк Мирослава Богданівна ; Прикарпатський ун-т ім. В. Стефаника. □ Івано-Франківськ. □ 2003. □ 20 с.
3. Петренко О. Б. Становлення гендерного підходу до освіти і виховання в українському суспільстві / О. Б. Петренко // Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти. □ [Вип. 27]. □ Рівне : РДГУ, 2003. □ Ч. 1. □ С. 110-120.
4. Профессиональная самореализация личности в современном обществе : [монография] / [Е.В. Федосенко, М. В. Ягодкина, Л. Г. Чернышева и др.] ; под науч. ред. Е. В. Федосенко. □ СПб. : Речь, 2009. □ 121 с.
5. Ферри М.М. Феминизм и семейные исследования / М.М. Ферри // Хрестоматия по курсу «Основы гендерных исследований». □ М. : МЦГИ-МВШСЭН-МФФ. □ 2001. □ С. 234-250.
6. Чаффинс С. «Стеклянный потолок» : занимает ли женщина США должное положение в обществе? / С. Чаффинс, М. Форбс, Г. Е. Фукуа, Дж. П. Кенджеми // Лидерство. Психологические проблемы в бизнесе. □ Дубна : Феникс, 1997. □ 176 с.
7. Штылева Л. В. Педагогика и гендер : развитие гендерных подходов в образовании / Л.В. Штылева // Женщина в российском обществе. □ 2000. □ № 3. □ С. 61-67.
8. Bartol K. M. Women and men in task groups / K.M. Bartol, D.C. Martin ; R.D. Ashmore, F.K. Delboca (eds.) // The social psychology of female-male relations. □ London : Acad. Press. □ 1986. □ P. 259-310.

References

1. Anciferova L. I. Lichnost' s pozicii dinamicheskogo podhoda / L. I. Anciferova ; pod red. K.A. Al'buhanovoj-Slavskoj, B. F. Lomova // Psihologija lichnosti v socialisticheskom obshhestve. Lichnost' i ejo zhiznennyj put'. □ M. : Nauka. □ 1990. □ 7-17 s.
2. Hasyuk M. B. Psykholohichni osoblyvosti samoaktualizatsiyi suchasnoyi zhinky : avtoref. dys... kand. psykhol. nauk : 19.00.07 / Hasyuk Myroslava Bohdanivna ; Prykarpat-s'kyy un-t im. V. Stefanyka. □ Ivano-Frankivs'k. □ 2003. □ 20 s.
3. Petrenko O.B. Stanovlennya hendernoho pidkходу do osvity i vykhovannya v ukrayins'komu suspil'stvi / O.B. Petrenko // Onovlennya zmistu, form ta metodiv navchannya i vykhovannya v zakladakh osvity. □ [Vyp. 27]. □ Rivne : RDHU, 2003. □ Ch. 1. □ 110-120 s.
4. Professional'naja samorealizacija lichnosti v sovremennom obshhestve : [monografija] / [E.V. Fedosenko, M. V. Jagodkina, L. G. Chernysheva i dr.]; pod nauch. red. E.V. Fedosenko. □ SPb. : Rech', 2009. □ 121 s.
5. Ferri M.M. Feminizm i semejne issledovanija / M. M. Ferri // Hrestomatija po kursu «Osnovy gendernyh issledovanij». □ M. : MCGI-MVShSJeN-MFF. □ 2001. □ 234-250 s.
6. Chaffins S. «Stekljannyj potolok» : zanimaet li zhenshhina SShA dolzhnoe polozenie v obshhestve? / S. Chaffins, M. Forbs, G. E. Fukua, Dzh. P. Kendzheimi // Liderstvo. Psihologicheskie problemy v biznese. □ Dubna : Feniks, 1997. □ 176 s.
7. Shtyleva L.V. Pedagogika i gender : razvitie gendernyh podhodov v obrazovanii / L.V. Shtyleva // Zhenshhina v rossijskom obshhestve. □ 2000. □ №3. □ 61-67 s.
8. Bartol K. M. Women and men in task groups / K. M. Bartol, D. C. Martin ; R. D. Ashmore, F.K. Delboca (eds.) // The social psychology of female-male relations. □ London : Acad. Press. □ 1986. □ P. 259-310.

Резюме. В статье определено понятие «профессиональная самореализация» в русле отечественных и зарубежных исследований. Проанализированы основные подходы к определению понятия полоролевых стереотипов как фактора негативного воздействия на профессиональную самореализацию женщины. Определена роль гендерного образования в формировании общества гендерного равенства как общества, основанного на равных правах и возможностях всех граждан.

Ключевые слова: самореализация личности, профессиональная самореализация женщины, карьера, полоролевые стереотипы, гендер, гендерное образование.

Summary. The article defines the concept of «professional self-realization» in line with domestic and foreign researches. It analyzed the main approaches to the definitions of conception of sex-role stereotypes as a factor of negative impact on woman's professional self-realization. It identifies the role of gender education in the society modeling of gender equality as a society which is based on equal rights and opportunities for all citizens.

Key words: self-realization, professional self-fulfillment of women, career, sex-role stereotypes, gender, gender education.

УДК 159.923

О.Г. УГРИН

РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДОГО СПЕЦІАЛІСТА

Розкрито проблему ролі організаційної ідентичності у процесі професійного становлення молодого спеціаліста. Проаналізовано особливості професійного становлення молодого спеціаліста на стадії професійної адаптації. Усвідомлення ідеалів організації, дотримання норм поведінки в ній, прийняття корпоративних цінностей визначає сформованість у особистості організаційної ідентичності. Встановлено взаємозв'язок між колективною ідентичністю, компонентами психологічної готовності та особистісними якостями, що сприяють самореалізації особистості в професійній сфері.

Ключові слова: професійне становлення, адаптація, ідентичність, організаційна ідентичність, молодий спеціаліст

Постановка проблеми. Професійне становлення молодого спеціаліста залишається актуальною проблемою сьогодення. Важливим при цьому є формування професійної компетентності, соціально значущих та професійно важливих якостей та їх інтеграція, готовність до постійного професійного зростання [4].

Разом з цим, для ефективної реалізації молодому спеціалісту необхідно не лише наявність професійних знань, відповідного диплому, але й те, наскільки швидко він зможе адаптуватись до нових умов, прийняти цінності, норми й правила організації, корпоративну культуру, усвідомити себе одним із членів команди. Саме це визначатиме сформованість організаційної ідентичності. Власне це і зумовило актуальність нашої статті.

Мета статті полягає у з'ясуванні ролі організаційної ідентичності у професійному становленні молодого спеціаліста

Результати теоретичного дослідження. Теоретичний аналіз вказує на дослідження професійного становлення як зарубіжними, так і вітчизняними науковцями. Що стосується зарубіжних вчених, то їхні основні