

УДК 316: 305

Ю. П. КОВАЛЕНКО

ВНУТРІШНЬОРОЛЬОВИЙ КОНФЛІКТ ПРАЦЮЮЧОЇ ЖІНКИ-МАТЕРІ ЯК ПРОБЛЕМА ЖІНКИ ХХІ СТ.

Статтю присвячено визначенню поняття “роль”. Розкрито аспекти, з яких складається соціальна роль. З’ясовано наслідки одночасного виконання декількох ролей, що можуть стати причиною виникнення рольового внутрішньоособистісного конфлікту. Висвітлено основні проблеми рольового конфлікту працюючої жінки-матері. Виділено пропонувані дослідниками ефективні стратегії зниження рольового конфлікту в працюючих жінок-матерів.

Ключові слова: роль, соціальна роль, особистість, рольовий конфлікт, індивід, поведінка, внутрішньоособистісний конфлікт, жінка-мати.

За весь період свого життя особистість пов’язана з виконанням великої кількості ролей, діапазон і кількість яких зумовлені різноманіттям соціальних груп, видів діяльності та відносин людини. Т. Ньюком, говорячи про численні ролі, які доводиться виконувати одній особі, зазначав: “Дивно, як більшості з нас вдається виконувати настільки багато різних ролей при мінімумі конфліктів” [16, с. 302]. Безумовно, виконання багатьох соціальних ролей може привести до перетинання й навіть протиставлення їхніх рольових норм і вимог.

Мета статті – дослідити поняття “роль”; розкрити аспекти, з яких складається соціальна роль; з’ясувати наслідки одночасного виконання декількох ролей, що можуть стати причиною виникнення рольового внутрішньоособистісного конфлікту особистості; визначити основні проблеми рольового конфлікту працюючої жінки-матері.

Поняття “роль” використовують у соціології, соціальній психології, антропології та психіатрії. Кожен з нас виконує безліч соціальних ролей, і іноді деякі з них можуть суперечити одна одній або бути зовсім несумісними. Поглинання людиною соціальних ролей має функцію розташування особистості в соціальному просторі (соціальній структурі), закріплення за особистістю певного соціального статусу [17, с. 10]. Дж. Болдуїн і Дж. Мід пояснювали процес засвоєння ролі схильністю дитини до імітації [17, с. 10]. Проведені Н. Камероном, Т. Сарбіном, Х. Гафом в 1940-х рр. дослідження підтвердили наявність у дитини таланту до засвоєння ролей [31, с. 349]. У ході засвоєння та інтеграції нових ролей у процесі соціалізації в дитини складається “Я-концепція”. Велике значення також має механізм ідентифікації, завдяки якому індивід ототожнює себе з тими або іншими

ролями. З поняттям “ролі” тісно пов’язані також інші поняття: “рольові очікування”, “рольова напруженість”, “комплекс ролей”, “рольові вимоги”.

Уперше поняття “роль” почали застосовувати в 1920-х рр. у соціальній психології Дж. Мід, Р. Парк та ін. [17, с. 11], а з 30–40-х рр. ХХ ст. поняття “роль” стали активно використовувати в соціальних науках [17, с. 11].

У 1936 р. Р. Лінтон дав визначення ролі, згодом визнане класичним: “Роль – динамічний аспект статусу” [17, с. 12]. Р. Лінтон розумів статус як позицію в соціальній структурі, з яким пов’язані визначені права й обов’язки, а роль інтерпретував як розігрування статусу в поведінці, що відповідає “рольовим очікуванням”, пов’язаним із цим статусом [21, с. 75]. Р. Мертон увів категорії “комплексу ролей” (комплекс рольових очікувань, пов’язаних із цим статусом) і “рольового конфлікту” (висування до індивіда несумісних рольових вимог або рольових очікувань) [21, с. 76]. Функціоналістське розуміння ролі зазнало критики як статичне, що передбачає пасивне прийняття індивідом ззовні заданих соціальною структурою ролей. Водночас розробляли альтернативні, динамічні концепції ролі в інтеракціонізмі, у феноменологічній соціології, в етнометодології. Підкреслювали активну участь індивідів і груп у створенні ролей у процесі соціальної взаємодії, а статичне розуміння ролі визнавали неадекватним [17, с. 12]. Великий вплив на антропологію зробила концепція статусу та ролі, розроблена Е. Гоффманом: він увів у 1961 р. поняття “рольової дистанції”, що означає психологічне дистанціювання індивіда від тих ролей, які він змушений грати перед людьми, незважаючи на те, що вони суперечать його “Я-концепції” [17, с. 13]. Дослідження Е. Гоффмана в психіатричних лікарнях і тоталітарних організаціях, у якому був простежений вплив групового тиску на прийняття ролей і сформульована “теорія ярликів”, вплинуло на деякі напрями досліджень у соціології. Американськими соціологами Дж. Мідом і Р. Мінтоном були сформульовані основні положення рольової теорії [17, с. 13].

Вітчизняні дослідники в галузі соціології почали активно розробляти рольову теорію в 1960-х рр. Це було зумовлено тим, що поняття “роль”, на думку Е. Кузьміна, є фундаментальною для соціальної науки, тому що роль є ланкою зв’язку між соціально-психологічними явищами та соціальними особливостями [14, с. 10]. І. Кон, визнаючи це положення, пише: “Належність індивіда до групи виражається у визначених функціях (ролях), у яких фіксуються його обов’язки і права стосовно групи” [14, с. 11].

А. Свенцицький звертав увагу на те, що будь-яка роль не є чистою моделлю поведінки. Головною сполучною ланкою між рольовим очікуванням й рольовою поведінкою є характер індивіда. А це означає, що поведінка конкретної людини не укладається в чисту схему, вона є продуктом унікального, властивого тільки йому способу інтерпретації та тлумачення ролей [17, с. 13].

Соціальна роль складається із сукупності трьох аспектів: системи очікувань, вимог, що існують у суспільстві щодо поведінки людини; системи знання правил і норм, які людина висуває до себе при виконанні ролі; і поведінки людини, що спостерігається під час виконання цієї ролі [17, с. 14]. Прийняття та виконання ролі має складну структуру, у якій можна виділити три компоненти: когнітивний – знання ролі: уявлення про права, обов'язки й норми поведінки, пов'язані із цією роллю; емоційний – ставлення до ролі, ступінь емоційної залученості в роль; поведінковий – поведінка, що спостерігається при виконанні ролі [19, с. 193].

Недотримання норм і вимог соціальної ролі, внутрішня суперечливість “індивідуальної рольової концепції”, важкість одночасного виконання декількох ролей можуть стати причиною виникнення рольового внутрішньоособистісного конфлікту особистості [17, с. 14].

У контексті діяльнісного підходу розглядає проблему внутрішньоособистісних конфліктів О. Леонтьєв. На його думку, різноманітні відносини, в які вступає людина у процесі діяльності, об'єктивно суперечливі. Тому й мотиви, породжені цими видами діяльності, можуть також вступати в суперечність один з одним. Суперечності різних мотивів можуть стати початком конфліктів, які за певних умов фіксуються й входять до структури особистості [17, с. 15].

В основі розуміння внутрішньоособистісного конфлікту, як зазначають О. Донченко і Т. Титаренко [11, с. 24], повинно бути таке поняття, як суперечність. Діалектична суперечність, яка виникає в особистості на різних етапах життя, – це невід'ємна властивість саморозвитку особистості як суб'єкта життя. Епіцентром виникнення суперечностей є самосвідомість особистості. Ілюзії самосвідомості часто породжуються тим, що в людини під впливом певних життєвих обставин виникають значні суперечності, розбіжності між реальним та ідеальним образом “Я”. Стан внутрішньоособистісного конфлікту виникає тоді, коли порушується відповідність між сферами діяльності особистості: операціональною, мотиваційно-цільовою, змістовною [17, с. 15].

Т. Юферова [29, с. 114] розглядає сутність внутрішньоособистісного конфлікту через поняття “афект неадекватності”. Афект неадекватності виникає тоді, коли в людини формується завищена самооцінка, завищені домагання в діяльності або сфері спілкування й потреба збереження їх [17, с. 15].

У дослідженнях І. Кона [13], М. Гомеллаурі [7; 9], О. Феденка, В. Галицького, Ф. Василюка, Т. Титаренка, Ю. Юрлова, Г. Ложкіна [15], Н. Чепелева [26], Н. Повякеля, Е. Зеєра, С. Кузікова, Т. Левченка сутність внутрішньоособистісного конфлікту інтерпретується через поняття рольового конфлікту, “конфлікту ролей”.

Визначаючи внутрішньоособистісний конфлікт, передусім, як рольовий конфлікт особистості, І. Кон аналізує кілька видів внутрішньоособистісного рольового конфлікту: “По-перше, такий конфлікт може бути між-

рольовим. Зміст такого конфлікту полягає в тому, що різні соціальні ідентичності й ролі (скажімо, професійні та сімейні) не збігаються й часто суперечать одна одній. По-друге, конфлікт може бути внутрішньорольовим. У цьому разі кожна “соціальна роль” є відносинами, які його учасники можуть визначити й визначають по-різному. І, по-третє, він може виступати як конфлікт ставлення індивіда до виконуваних ролей. Тоді враховують те, що ставлення індивіда до виконуваних ролей вибірково: одні функції й види діяльності сприймають як органічні, центральні, невіддільні від власного “Я”, інші – як більш-менш зовнішні, периферійні, штучні. Будь-яка перебудова рольової системи супроводжується відповідними змінами в “образі Я”. Втрата соціально й особистісно значущих ролей, не компенсована одержанням нових, рівноцінних або кращих ролей, зазвичай, “переживається болісно” [13, с. 261].

У дослідженнях М. Гомелаурі [9, с. 48] внутрішньоособистісний конфлікт так само пояснюється як конфлікт ролей. З погляду науковця, подібний конфлікт виникає щоразу, коли дві або більше потреби, тенденції, ролі є несумісні. Він виявляється головним чином у процесі безпосереднього спілкування особистості з іншими людьми [17, с. 14].

О. Феденко і В. Галицький [21, с. 115] тлумачать внутрішньоособистісний конфлікт як конфлікт внутрішніх суперечностей. Вчені зауважують, що “зовнішня проблемна ситуація також може породити внутрішній конфлікт між тим, що поставлено перед суб’єктом, і тим, чого він мусить досягти. Це пояснюється тим, що подібний конфлікт виражає невідповідність труднощів зовнішніх завдань і внутрішніх можливостей людини. Крім того, подібний внутрішньоособистісний конфлікт може з’явитися при необгрунтовано заниженій або завищеній самооцінці” [21, с. 144].

Останніми роками внутрішньоособистісний конфлікт активно вивчають Ф. Василюк, Т. Титаренко, Ю. Юрлов [7; 11]. Вони розкривають внутрішньоособистісний конфлікт як один із видів критичних життєвих ситуацій (поряд зі стресом, фрустрацією й кризою). Конфлікт виникає в результаті зіткнення двох внутрішніх спонукань, відображених у свідомості у вигляді самостійних цінностей. Внутрішній конфлікт відбувається у формі особливого “ціннісного переживання”. Показником внутрішньоособистісного конфлікту є сумнів у справжній цінності мотивів і принципів, якими керується в житті суб’єкт [17, с. 16].

В основі внутрішньоособистісного конфлікту лежить суперечність між різними мотивами, цілями, цінностями майже однієї сили, але протилежно спрямованими. Ці суперечності мають три основні рівні розвитку. Для того, щоб виник внутрішньоособистісний конфлікт, необхідна наявність особистісних і ситуативних умов. Існує діалектичний взаємозв’язок між ситуацією й особливостями особистості при виникненні внутрішньоособистісного конфлікту [17, с. 16].

Знання проблем виникнення й подолання внутрішньоособистісних конфліктів – неодмінна умова подальшого освоєння навичок спілкування, регулювання та розв’язання конфліктних ситуацій [17, с. 15].

Рольовий конфлікт визначають як ситуацію, у якій індивід, що займає певний статус, стикається з несумісними рольовими очікуваннями і виявляється не в змозі виконувати рольові вимоги [19, с. 194].

Багато дослідників відзначають, що для успішності професійної діяльності та поведінки індивіда важливе значення мають умови, які впливають на сприйняття й виконання індивідом професійної ролі. До таких умов зазвичай зараховують: знання ролі; уміння виконувати цю роль та інтеріоризацію виконуваної ролі, що безпосередньо пов’язана з її значущістю для індивіда [20; 22; 23; 26].

Відсутність хоча б однієї із цих умов при формуванні рольової поведінки призводить до рольового конфлікту, за якого індивід виявляється не в змозі виконувати рольові вимоги. Ступінь гостроти та глибини рольових конфліктів, крім інших факторів, залежить “від суворості рольових вимог; що суворіше визначені вимоги ролей і жорсткіше треба їх дотримуватися, то складніше їх виконавцеві ухилитися від виконання цих вимог і тим більше ймовірно, що ці ролі можуть викликати серйозний рольовий конфлікт” [15, с. 37].

А. Гомеллаурі звертає увагу, що “конфлікт ролей особистості виникає щоразу, коли дві або більше потреб, тенденцій, ролей є несумісними. Цей конфлікт виникає, якщо ролі, які виконуються особистістю, прийняті нею, особистісно значущі та мають сильно діючі взаємовиключні соціальні очікування з боку одного або групи “значущих інших” [8, с. 58].

Внутрішньоособистісний рольовий конфлікт індивід переважає або як свідоме завдання, або як суб’єктивні проблеми, тобто у формі емоційної сигналізації конфліктності. Рубіжні форми прояву цього конфлікту – стрес, депресія, особистісна криза.

У класичній соціології під рольовим конфліктом можна розглянути конфлікт працюючої жінки-матері, що виникає через поєднання материнства і роботи протягом повного дня, традиційних моделей догляду за дітьми й домашніми обов’язками [34, с. 80]. Саме в працюючої заміжньої жінки, що має дітей, виникає найбільше проблем при комбінуванні ролей. “Почуття провини перед дітьми – це одна з найбільших проблем, що постають перед працюючими матерями”, – говорить психотерапевт А. Еден [21, с. 74].

Заміжня працююча жінка включена одночасно у виконання таких ролей: дружини, господарки будинку, матері, колеги, професіонала. Окремо потрібно виділити роль жінки, оскільки вимоги цієї ролі можуть включати частково вимоги попередніх, а можуть і зовсім відрізнитися. У деяких дослідженнях відзначено, що саме ця роль найчастіше ігнорується жінками як менш важлива, що часто призводить до стресового стану [6, с. 55].

Проблема рольового конфлікту працюючої жінки дуже актуальна на сьогодні і є предметом досліджень багатьох вітчизняних і зарубіжних учених: В. Агеєва, Ю. Альошиної, М. Баскової, З. Хоткіної, Г. Ложкіного, К. Хорні [1; 10; 12; 15; 24]. Значна частина досліджень спрямована на виявлення способів послаблення напруги, спричиненої об'єднанням ролей сімейної та професійної сфер. Шляхи зменшення рольового напруження, запропоновані дослідниками цієї проблеми, можна поділити на три основні групи:

1. Зміни в соціально-економічних умовах життя жінки.
2. Структурні зміни в сімейній системі.
3. Зміна установок, ціннісних орієнтацій, вироблення ефективних психологічних стратегій самою жінкою.

Вітчизняні дослідники переважно пропонують соціально-економічні способи зниження рольового напруження. З. Хоткіна [25, с. 24] називає це “матеріалістичним поглядом на проблему, створення умов для гармонійного сполучення ролей”. Л. Васюніна [5, с. 6] також наголошує, що для успішної реалізації жінкою обох функцій (трудівниці й матері) потрібні певні умови, зокрема, залучення жінок у сферу виробництва не повинно випереджати розвиток сфери послуг. Автором запропоновано зміни в організації та мотивації жіночої праці. Ряд вітчизняних учених бачать вихід у переорієнтації жінки з виробництва на родину. Дослідження радянських соціологів [18, с. 89] доводять невисоку продуктивність праці жінок, які мають малолітніх дітей.

Ще одну можливість зменшення рольового конфлікту, що також можна зарахувати до соціально-економічної групи, дослідники бачать у занятті жінок “статевоспецифічною роботою”, тобто роботою, яка буде продовженням традиційних фемінних особливостей жінки. Тоді вимоги професійної ролі не будуть суперечити вимогам сімейних ролей і рольовий конфлікт зменшиться. На думку зарубіжних авторів, таких як С. Агассі та В. Берга, якості жінок-робітниць повинні бути продовженням традиційних фемінних особливостей [1, с. 99].

Соціально-економічні шляхи вирішення рольового конфлікту досить значні й добре розроблені. Але основний недолік таких способів для жінки полягає в тому, що зниження її рольового конфлікту є результатом дій інших людей.

Друга група стратегій – структурні зміни в сімейній системі. Основна частка домашньої роботи покладена на дружину, незалежно від того, працює вона чи ні [17, с. 16]. Така завантаженість справами заважає успішному комбінуванню домашніх і професійних обов'язків жінкою.

Стратегії зменшення рольового напруження, які можна зарахувати до психологічних, стосуються зміни внутрішніх установок жінки, її ціннісних орієнтацій і самосприйняття. Психологічні тактики зниження рольового на-

пруження пов'язані з процесом сприйняття жінкою себе, своєї життєвої ситуації тощо [17, с. 16].

Л. Ясна [29, с. 29] визначає, що причини суперечностей між професійними й родинними обов'язками жінок, які працюють, мають подвійну природу, зумовлену ціннісно-нормативними орієнтаціями самої жінки та безпосереднім соціальним оточенням.

До першого типу причин можна зарахувати зіткнення у свідомості жінки різних систем цінностей: з одного боку, участь у суспільній праці, особиста незалежність, свобода планування та проведення дозвілля, спілкування з друзями, а з іншого – цінності родини, дому, дітей.

Другий індикатор рольового конфлікту працюючої жінки – сприйняття жінкою свого чоловіка, як такого, що не схвалює її професійної діяльності. Тісний кореляційний зв'язок негативного ставлення чоловіка до роботи дружини й наявність у неї високого ступеня прояву рольового конфлікту був показаний у більшості проведених раніше досліджень. Схвалення та підтримка чоловіком роботи дружини знижує відчуття жінкою рольового конфлікту, що було доведено як у зарубіжних [30, с. 86], так і у вітчизняних дослідженнях [3, с. 11].

Третім показником рольового конфлікту працюючої жінки є почуття провини перед родиною за те, що мало приділяє їй уваги. Почуття провини є одним з головних показників рольового конфлікту. Тобто почуття провини перед родиною як феномен сприйняття своєї сімейної ситуації значно впливає на відчуття жінкою психологічного дискомфорту. Спираючись на аналіз місця почуття провини перед родиною в комплексному відчутті жінкою рольового конфлікту, ми вважаємо його важливим індикатором рольового конфлікту працюючої жінки [17, с. 19].

Нестача часових і фізичних ресурсів – один із найпростіших і очевидних показників рольового конфлікту. Дефіцит часу часто є результатом необхідності виконувати велику кількість справ і невміння керувати своїми часовими ресурсами [17, с. 19].

Виконання численних ролей певним чином впливає на психічне й фізичне здоров'я жінок. Деякі сполучення професійних і сімейних ролей можуть створювати проблеми. Так, високий рівень відповідальності більш ніж в одній ролі часто призводить до стресу. Коли жінка виконує три свої основні ролі (подружню, батьківську, професійну), може виникати почуття незадоволеності в якійсь одній із них, що іноді може спричинити депресію. Однак робота допомагає жінці легше подолати напруження в подружніх стосунках, тоді як невдале виконання батьківської ролі посилює стрес, що виявляється при виконанні професійних ролей.

У 1990 р. була опублікована стаття, у якій аргументовано доведено, що не стільки важлива кількість ролей, скільки їхня якісна оцінка [17, с. 20]. Гарна робота або щасливий шлюб, а в кращому разі те й інше, можуть захистити жінку від стресу [12, с. 110].

Однак виконання численних і різноманітних ролей може мати й позитивні сторони, коли, наприклад, це пов'язано з проявом багатогранності особистості. У таких випадках психологічне напруження зменшується. За певних умов численні ролі не тільки не виснажують енергію особистості, а навпаки, збільшують її. Вирішальним фактором тут є ступінь включеності в кожну роль [17, с. 20].

Для зниження відчуття рольового конфлікту в жінок важливо виділити такі види стратегій: уникнення почуття провини перед родиною; рольове переструктурування; використання допомоги інших людей і різних психотехнік для психологічного самоаналізу [17, с. 20].

Почуття провини – один із найяскравіших індикаторів того, що жінка відчуває рольовий конфлікт. Барбара Берг стверджує, що для того, щоб позбутися відчуття рольового конфлікту, жінка спочатку повинна позбутися почуття провини [30, с. 86]. Соціолог Дж. Бернارد зазначає, що “першочергова складова успіху жінок-професіоналів – керування почуттям провини щодо своїх дітей” [10, с. 110].

Наступна стратегія – це усвідомлення своїх власних установок, цінностей, ціннісних орієнтацій і, якщо потрібно, їх зміна. К. Харе і К. Майер [35, с. 139] наголошують, що для вирішення будь-якої конфліктної ситуації, у тому числі й внутрішньоособистісного рольового конфлікту, необхідно виділити особисті цілі. Когнітивний, емоційний і поведінковий компоненти установок будуть відрізнятися. Усвідомлення своїх установок, цінностей – важлива стратегія, що дає змогу розставити пріоритети. Роль будуватиметься людиною за допомогою “індивідуальної рольової концепції”, що містить у собі вимоги ролі, норми й санкції. Ту саму роль жінки можуть “навантажити” різною кількістю норм і вимог. Оцінка себе буде відбуватися шляхом порівняння своїх дій зі своєю рольовою моделлю.

Ц. Кассель [35, с. 141], аналізуючи різні стратегії поєднання ролей і розв'язання рольового конфлікту, зазначає, що жінка сильніше конфронтувана і на роботі, і вдома, ніж чоловік, і вона змушена розвивати нові й нові стратегії поведінки, які допомагають подолати рольовий конфлікт. Зовсім позбутися відчуття рольового конфлікту, остаточно згладити всі стресогенні фактори життя навряд чи вдасться жінці, яка одночасно працює, виховує дітей і господарює, але шляхом усвідомлення того, як можна із цим боротися, жінка зможе зменшити пов'язані зі стресом симптоми.

Ставлення до своїх ролей, рольове переструктурування впливає на відчуття жінкою рольового конфлікту [30, с. 86]. Виділено три типи рольового переструктурування [35, с. 134], пов'язані з ефективністю вирішення рольового конфлікту. Перший тип – “рольова перебудова”, пов'язаний із переоцінкою жінкою своїх ролей; зменшенням вимог усередині ролей і передачею частини своїх обов'язків іншим людям або інститутам. І це найефективніший тип. Другий тип – “рольове подолання” – характеризується відмовою від виконання деяких ролей і концентрацією на тих, що залиши-

лися. Третій тип – “реактивна рольова поведінка” – характеризується як експансія ролей, тобто спроба жінки виконувати всі ролі, причому вимоги усередині ролей не дуже тверді. Це найменш ефективний спосіб вирішення рольового конфлікту. Перші два типи, особливо особистісне рольове переформування, подаються як найбільш перспективні тактики комбінування ролей. Однак за результатами досліджень можна зробити висновок, що серед більшості жінок переважає все-таки третя стратегія [32, с. 359].

Висновки. Вивчення рольового конфлікту з погляду суб’єктивної реальності жінок, сприйняття ними своєї життєвої ситуації дає змогу зробити висновок, що ефективні стратегії зниження рольового конфлікту повинні бути пов’язані зі зміною сприйняття жінкою своєї життєвої ситуації й виробленням індивідуальних тактик побудови рольових ієрархій. Тип рольового формування – “рольова перебудова” – пов’язаний зі зміною ціннісно-нормативного ставлення до ролей, що виконуються, повинен виступати як найбільш дієва стратегія зниження рольового напруження й рольового конфлікту.

Крім кількісно-ситуаційних факторів і стратегій зниження рольового конфлікту, пов’язаних із ціннісно-нормативними орієнтаціями особистості, можна виділити ще одну групу, що впливає на розбіжності в ступені вираженості рольового конфлікту. Це група особистісних і мотиваційних характеристик жінки [9, с. 58].

На те, як жінка справляється з комбінуванням ролей професійної і сімейної сфер, впливає велика кількість факторів. Це й особистісні особливості жінки, її вік і вік її подружнього життя, об’єктивна соціально-економічна, політична ситуація в країні та багато іншого.

Список використаної літератури

1. Агеев В.С. Психологическое исследование социальных стереотипов / В. С. Агеев // Вопросы психологии. – 1986. – № 1. – С. 95–101.
2. Алешина Ю. Е. Рольовой конфликт работающей женщины / Ю. Е. Алешина, Е. В. Лекторская // Вопросы психологии. – 1989. – № 5. – С. 80–88.
3. Антонюк Е. В. Представление супругов о распределении ролей и становление рольовой структуры молодой семьи : автореф. дис. ... канд. психол. наук. 19.00.07 / Е. В. Антонюк. – Москва, 1992. – 22 с.
4. Баскакова М. Е. Замужняя женщина: семья или работа? / М. Е. Баскакова // Семья в России. – Москва, 1995. – С. 101–108.
5. Васюнина Л. А. Труд и социальная защита женщин при переходе к рыночной экономике: (политэкономический аспект) : автореф. дис. канд. экон. наук / Л. А. Васюнина. – Санкт-Петербург, 1995. – 19 с.
6. Величенко Е. А. Проблема изменения моральных гендерных стереотипов в рамках русской и западной типов культур / Е. А. Величенко. – Москва, 1989. – 186 с.
7. Герасимова Н. Є. Сучасні погляди на проблему дослідження внутрішньоособистісного конфлікту / Н. Є. Герасимова // Психологія : зб. наук. пр. – Київ, 2001. – Вип. 13. – С. 63–68.
8. Гомелаури М. А. Рольовое поведение в установках / М. А. Гомелаури // Проблемы социальной психологии. – Тбилиси, 1976. – С. 56–89.
9. Гомелаури М. Л. Рольовой конфликт и вопрос мотивационного значения социальных ожиданий / М. Л. Гомелаури // Социологические исследования. – Тбилиси : Мецниереба, 1971. – С. 41–76.

10. Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе / отв. ред. А. Л. Журавлев. – Москва : ИПРАН, 1996. – 226 с.
11. Донченко Е. А. Личность, конфликт, гармония / Е. А. Донченко, Т. М. Титаренко. – Киев : Политиздат Украины, 1989. – 174 с.
12. Женщины и социальная политика (гендерный аспект) / под ред. З. А. Хоткиной. – Москва, 1992. – 246 с.
13. Кон И. С. В поисках себя. Личность и ее самосознание / И. С. Кон. – Москва : Политиздат, 1984. – 335 с.
14. Кузьмин Е. С. Социально-психологические особенности личности / Е. С. Кузьмин // Социальная психология личности. – Ленинград, 1974. – С. 8–12.
15. Ложкін Г. В. Конфлікти у сумісній діяльності / Г. В. Ложкін, С. В. Сьомін, Т. В. Петровська. – Київ : Сфера, 1997. – 300 с.
16. Ньюком Т. Исследование согласия / Т. Ньюком // Социология сегодня. Проблемы и перспективы. – Москва : Прогрес, 1965. – С. 302–322.
17. Пампуха Л. О. Гендерні стереотипи в структурі рольового конфлікту жінки-керівника : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Л. О. Пампуха ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2006. – 32 с.
18. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / под ред. Б. Д. Парыгина. – Ленинград : Наука, 1986. – 239 с.
19. Родыгина Л. Н. Социально-психологические аспекты межролевого конфликта работающей женщины / Л. Н. Родыгина // Семья и личность (психолого-педагогические, социологические и медико-психологические проблемы) : тезисы докладов Всесоюзной конференции. – Гродно, 1981. – С. 192–196.
20. Свенцицкий А. Л. Социальная психология управления / А. Л. Свенцицкий. – Ленинград : ЛГУ, 1986. – 176 с.
21. Социальная психологи. История. Теория. Эмпирические исследования / под ред. Е. С. Кузьмина, В. Е. Семенова. – Ленинград : ЛГУ, 1979. – 288 с.
22. Третьяченко В. В. Управлінські команди: методологія та теорія, формування і розвиток : монографія / В. В. Третьяченко. – Луганськ : Вид-во Східноукр. нац. ун-ту ім. Володимира Даля, 2004. – 300 с.
23. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. – Москва : Республика, 1992. – 351 с.
24. Хорни К. Женская психология / К. Хорни. – Санкт-Петербург, 1993. – 132 с.
25. Хоткина З. А. Динамика представлений работающей женщины о соотношении ее социальных ролей : дипломная работа / З. А. Хоткина ; факультет психологии МГУ. – Москва, 1990. – 85 с.
26. Чепелева Н. В. Динамика внутренних конфликтов студентов в процессе их профессиональной идентификации / Н. В. Чепелева, Н. И. Повякель // Конфлікти в суспільстві: діагностика і профілактика : матеріали 3 Міжнар. наук.-практ. конф. – Київ ; Чернівці, 1995. – С. 391–394.
27. Шевчук М. В. Психологічні механізми трансформації ціннісних орієнтацій студентської молоді : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / М. В. Шевчук. – Київ, 2000. – 21 с.
28. Юферова Т. И. Поведение аффективных детей в конфликтных ситуациях / Т. И. Юферова // Вопросы психологии. – 1975. – № 2. – С. 113–123.
29. Ясная Л. В. Женщина на работе и дома: проблемы и возможности / Л. В. Ясная // Семья и социальная структура. – 1987. – С. 27–40, 138.
30. Berg V. The crisis of the working mother. Summit / V. Berg. – 1986. – 265 p.
31. Cameron N. A. The Psychology of Behaviour Disorders: A Biosocial Interpretation / N. A. Cameron. – Boston etc., 1947. – 354 с.

32. Harrison A. Interrole conflict, coping strategies, and role satisfaction among single and married employed mothers / A. Harrison, J. Minor // *Psychology of women quarterly*. – 1982. – Vol. 6 (3). – P. 354–360.

33. Hoffman O. L. Changes in family roles, socialization, and sex differences / O. L. Hoffman // *Childhood socialization* (Handel G., Ed.). – NY., US. – 1988. – P. 299–324.

34. Huser W. A study of husbands and wives from dual-career and traditional-career families / W. Huser, C. Grant // *Psychology of women quarterly*. – 1978. – Vol. 3 (1). – P. 78–89.

35. Maynard M. A comparison of female professionals role profiles with occupational adjustment and life satisfaction / M. Maynard // *Journal of employment counseling*. – 1993. Vol. 30 (3). – P. 133–142.

36. Robinson Sh. Professional women: Job role stresses and psychosocial variables / Sh. Robinson, E. Skarie // *American mental health counselors association journal*. – 1986. – Vol. 8 (3). – P. 157–165.

Стаття надійшла до редакції 27.08.2014.

Коваленко Ю. П. Внутриличностный конфликт работающей женщины-матери как проблема женщины XXI века

Статья посвящена определению понятия “роль”. Раскрыты аспекты, из которых состоит социальная роль. Выяснены последствия одновременного выполнения нескольких ролей, которые могут стать причиной возникновения внутриличностного ролевого конфликта личности. Разобраны основные проблемы ролевого конфликта работающей женщины-матери. Выделены предлагаемые исследователями эффективные стратегии снижения ролевого конфликта у работающих женщин-матерей.

Ключевые слова: роль, социальная роль, личность, ролевой конфликт, индивид, поведение, внутриличностный конфликт, женщина-мать.

Kovalenko U. Unally Conflict of Working Women-a mother as a Problem of Women of the XXI Century

The article is devoted to the definition of “role”. Solved what is the social aspects of the role. Clarified the consequences of simultaneous execution of multiple roles, which can cause intrapersonal role conflict personality. Disassembled the main problems of role conflict of working women and mothers. Selected offer researchers an effective strategy for reducing role conflict in working women-mothers.

Study of role conflict from the point of view of the subjective reality of women, their perception of their life situation allows to make a conclusion that effective strategies to reduce role conflict should be associated with a change in the perception of the woman of his life situation and elaboration of individual tactics build of role hierarchies. The type of role structure – role perestroika was associated with changes in the normative relationship to the roles performed, should act as the most effective strategy to reduce role strain and role conflict.

How the woman copes with the combination of the roles of professional and family spheres, is influenced by a number of factors. This and the personal characteristics of the woman, her age and the age of her married life, socio-economic, the political situation in the country and much more.

Key words: role, social role, identity, role conflict, individual, behavior, intrapersonal conflict, the woman-mother.