

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОСОБИСТІСНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ У ЖІНОК-КЕРІВНИКІВ

Актуальність дослідження полягає в тому, що в останні кілька десятиліть уявлення про інститут сім'ї трансформуються у зв'язку зі змінами економічного та політичного стану в Україні. На зміну традиційним уявленням рольових моделей поведінки чоловіка та жінки в сім'ї постають нові, змінені моделі, які по-різному можуть впливати на традиційні погляди суспільства та все менше відповідають сформованій у віках схемі рольового функціонування. Сучасна жінка набуває багато можливостей особистісної та професійної реалізації разом з тим, потреба у виконанні ролі «матері», «господарки», «берегині сімейного добробуту» відходить на другий план. Саме проблема вибору пріоритетів в житті жінок обумовила вибір теми нашого дослідження.

Рольові очікування й домагання у шлюбі досліджували Ю.Є.Альошина, О.М. Волкова, О.К.Дмитренко, Е.Г.Ейдемільер, Л.М.Алексєєва, Т.В.Андрєєв, П.П.Горностай, М.М.Обозов та ін. Під рольовими домаганнями психологи розуміють особистісну готовність кожного з партнерів виконувати сімейні ролі.

У шлюбі має бути узгодженість рольових уявлень про функції чоловіка і дружини в сім'ї. Рольові установки особистості проявляються в тому, які з видів сімейної діяльності вона бере під свою відповідальність і які адресує партнеру. Рольова невідповідність виражається у невдоволенні мірою і активністю участі подружжя у веденні домашнього господарства, виховання дітей, ініціативності при організації сімейного дозвілля. Сімейно- рольові уявлення формуються під впливом зразків батьківської родини, але випробовують вплив з боку найближчого значущого оточення, роду занять, режиму роботи, особистих схильностей людини. Травмуючим фактом, який має негативні наслідки, для родини є конфлікти в сім'ї, де жінка займає керівну посаду та кожен день випробовує рольовий конфлікт. Адже така жінка наділена сильним характером, працелюбністю, розумом, вольовими якостями, але обов'язково у неї виникають труднощі в сімейному та

особистому житті, її діти обділені увагою і потерпають від домашніх непорозумінь, і, звичайно, особисте життя не є щасливим. Проблема ситуація дослідження полягає у тому, що через постійну зайнятість жінки на роботі можуть виникати часті конфлікти у сім'ї. Такій жінці будуть властиві такі зразки поведінки як незалежність, підвищена конфліктність, зверхнє ставлення, у той час як на роботі вона виступає яскравою особою, ініціативною, енергійною. Конфліктні ситуації, які виникають внаслідок цього явища мають різні засоби розв'язання.

Огляд наукової літератури свідчить про те, що проблема впливу професійної діяльності жінки на характер взаємовідносин в сім'ї останнім часом все більше цікавить психологів. Однак, взаємозв'язок рольових домагань у шлюбі та стиль розв'язання конфліктних ситуацій не був предметом дослідження в останні роки.

Об'єктом дослідження стали рольові домагання особистості у шлюбі; предметом - взаємозв'язок стратегій розв'язання конфліктних ситуацій та рольових домагань у шлюбі у жінок-керівників.

На початку дослідження перед нами стояли наступні завдання: проаналізувати наукові джерела щодо понять «рольові очікування та домагання у шлюбі», «конфлікт»; виокремити «специфіку сімейного конфлікту»; визначити психологічні показники рольових домагань жінок-керівників; виявити стратегії розв'язання конфліктних ситуацій у досліджуваній вибірці; встановити взаємозв'язок між стратегіями розв'язання конфліктних ситуацій та рольовими домаганнями у шлюбі у жінок-керівників.

У дослідженні використовувалися методи: теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення, порівняння), емпіричні (спостереження, тестування, психодіагностика), методи математичної статистики (критерій Колмагорова-Смірнов, коефіцієнт кореляції Пірсона, коефіцієнт кореляції Спірмена. Для отримання емпіричних даних були застосовані стандартизовані психологічні методики: 1.

«Рольові очікування і домагання у шлюбі» (РОД) (О.Волкова і Г.Трапезнікова); 2. Характер взаємодії подружжя в конфліктних

ситуаціях; 3. Тест-опитувальник К. Томаса на поведінку в конфліктній ситуації; 4. «Реакції подружжя на конфлікт» (О.С. Кочарян, Г.С. Кочарян, О.В. Киричук).

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання результатів емпіричного дослідження у роботі практичного психолога з метою покращення проходження кризових періодів у сімейних взаємостосунках, під час психологічного консультування сімей, які знаходяться в процесі адаптації до нових етапів розвитку життєвого циклу сім'ї, а також для покращення проходження вікових кризових періодів жінок.

У дослідженні взяли участь 40 жінок-керівників різних підприємств з різною формою власності, які знаходяться у шлюбі віком від 36 до 40 років.

Рольові домагання відображають значущість у сімейному житті сексуальних стосунків, батьківських обов'язків, професійних інтересів кожного з подружжя, господарсько-побутової сфери, моральної й емоційної підтримки, зовнішньої привабливості партнерів. Специфіка сімейного конфлікту полягає у виборі стратегії розв'язання конфліктних ситуацій в родині, кровноспоріднених зв'язках її членів та особливостях міжособистісної взаємодії членів родини. Для вирішення конфлікту використовують п'ять стратегій виходу з конфліктних ситуацій: суперництво (нав'язування іншій стороні вигідного для себе рішення), компроміс (супроводжується частковими поступками), співробітництво (прагнення конструктивно все вирішити), пристосування (відмова від боротьби) та уникнення (вихід з мінімальними витратами).

У жінки, яка працює та займає керівну посаду можуть виникати розходження цінностей: сім'я, дім або кар'єрний зріст та успіх. А неправильний розподіл обов'язків у сім'ї веде до зниження суб'єктивної задоволеності шлюбом. Поняття конфлікт пов'язане з гострими емоційними переживаннями, зіткненням протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок чи поглядів суб'єктів взаємодії. Саме ця суперечливість, у якій деякі вбачають навіть протиприродність і викликає конфліктні ситуації та непорозуміння й потребує детального вивчення механізмів зв'язку рольових домагань та стратегій

розв'язання конфліктних ситуацій у жінок-керівників.

За методикою «Рольові очікування і домагання у шлюбі» найбільш важливими сімейними сферами для жінок-керівників є такі як: батьківсько-виховна та інтимно сексуальна. Найбільш виразними є показники домагань жінки-керівника у батьківсько-виховній сфері, особистісній ідентифікації та у сфері соціальної активності.

За методикою «Реакція подружжя на конфлікт» виявлено, що показники неконструктивні установки на шлюб, дефензивні механізми та агресія є найбільш вираженими і вказують на середній рівень ознаки.

За методикою «Характер взаємодії в конфліктних ситуаціях» у респондентів переважає пасивний тип реакції на конфліктні ситуації, не залежно від того, в якій з восьми сфер вони можуть проявитись. Тобто, більшість досліджуваних звикли не звертати уваги на сімейні непорозуміння, вони ведуть себе пасивно і не зацікавлено. Вони звикли швидко виходити з конфлікту, не вникаючи в його суть. Такі жінки будь-яким способом хочуть закрити конфліктну ситуацію. Також, можна побачити, що відсутня вираженість позитивної реакції на конфлікт. Це може говорити про те, що жінки не звикли вирішувати конфлікт без суперечностей, ліквідувати джерело незадоволення їм складно.

За методикою «Діагностика стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях» визначено, що у більшості досліджуваних, домінуючою стратегією поведінки в конфліктних ситуаціях є суперництво. Тобто, такі люди схильні будь-якими шляхами досягати поставленої мети, при вирішенні конфлікту йдуть власним шляхом. Вони не зацікавлені у співробітництві з іншими, а досягають мети використовуючи свої вольові якості. Вони намагаються в першу чергу задовольнити власті інтереси, на збиток інтересам інших, змушуючи їх приймати потрібне їм рішення проблеми. Власна перемога бачиться як поразка супротивника. Як правило, спостерігається схильність до безапеляційних заяв, негативного ставлення до тих, хто має іншу думку. Сторона конфлікту, що застосовує стиль суперництва, намагається нав'язати іншим свій варіант вирішення спірних питань. Варто помітити, що 22,5 %

жінок мають схильність до компромісу у конфліктах. Прагнучи порозумітися, сторони згоджуються на часткове задоволення своїх потреб, щоб зберегти стосунки й отримати хоча б щось. Іншими словами, людина погоджується на часткове задоволення свого бажання і часткове виконання бажання іншої людини. Найменше респондентів схильні до пристосування як до домінуючої стратегії. Тобто, мала кількість жінок керівників може бути орієнтована на збереження соціальних відносин. Такі особистості усвідомлюють наявність зовнішнього конфлікту і намагаються пристосуватись до нього за допомогою різних тактик. Отже, у більшості досліджуваних домінуючою стратегією поведінки в конфліктних ситуаціях є суперництво та компроміс. Найменше жінки-керівники схильні до пристосування.

У результаті математичної обробки отриманих даних встановлено наступні зв'язки: компроміс у вирішенні конфліктів пов'язаний з господарчо-побутовими цінностями ($r=-0,317$, $p=0,046$). Значимість побутової організації сім'ї вирішується шляхом досягнення компромісного рішення. Виявлений обернений зв'язок між пристосуванням та соціальною активністю ($r=-0,320$, $p=0,044$), якщо рівень пристосування в конфліктних ситуаціях низький, то жінки мають високу вираженість власних професійних бажань і потреб. Існує зв'язок і між неконструктивними установками на шлюб та емоційно-психотерапевтичними обов'язками ($r=-0,317$, $p=0,046$), між протективними механізмами та шкалою соціальної активності ($r=0,335$, $p=0,035$). Чим більше проявляють респонденти соціальної активності, тим більше виявляють неконструктивні установки на шлюб ($r=0,257$, $p=0,01$).

Таким чином, професійна самореалізація є однією із основних сфер (поряд із сімейною) особистісної самореалізації жінки-керівника, вона пов'язана, насамперед, із реалізацією потреби у самоповазі, прийнятті і належності до певної соціальної групи, із здатністю задовольняти потреби більшою мірою, ніж самореалізація у сфері сім'ї. Задоволеність роботою є одним із найважливіших чинників суб'єктивного благополуччя, а професійна самореалізація – важливим

чинником становлення особистості.

Подальші напрями дослідження ми вбачаємо у виявленні відмінностей рольових домагань у шлюбі у жінок-керівників та жінок, які працюють на не керівних посадах, також доцільно дослідити внутрішньоособистісний конфлікт жінки-керівника як чинник дестабілізації сімейних взаємостосунків.

Література

1. Кочарян О.С. Семейная терапия и психологическое семейное консультирование // Кочарян Г.С., Кочарян О.С. Психотерапия сексуальных расстройств и супружеских конфликтов. - М.: Медицина, 1994. - С. 114 - 177.
2. Злагодух В.В. Психологія сім'ї // Помиткіна Л.В., Злагодух В.В, Хімченко Н.С., Погорільська Н.І. – К.: НАУ, 2011. – 272 с.