

### Внутриличностный гендерный конфликт профессиональной роли

Kulagina, Natalia

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kulagina, N. (2009). *Внутриличностный гендерный конфликт профессиональной роли*. Moscow. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-456506>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

*На правах рукописи*

Кулагина Наталия Владимировна

**Внутриличностный гендерный конфликт профессиональной роли**

19.00.01 - общая психология, психология личности, история психологии

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени

кандидата психологических наук

Москва, 2009

Работа выполнена на кафедре общей психологии  
Современной гуманитарной академии

Научный руководитель: доктор психологических наук  
**ТАТЬЯНА НИКОЛАЕВНА БЕРЕЗИНА**

Официальные оппоненты: доктор психологических наук, доцент  
**ОЖИГОВА ЛЮДМИЛА НИКОЛАЕВНА**

доктор психологических наук, доцент  
**РОЗЕНОВА МАРИНА ИВАНОВНА**

Ведущая организация: **Московский государственный университет  
технологий и управления**

Защита состоится **13 мая 2009г.** в **14 часов** на заседании диссертационного  
совета ДМ 521.003.02 при НАЧОУ ВПО Современная гуманитарная академия  
по адресу: 115114, г. Москва, ул. Кожевническая, д. 3, ауд. 410.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке НАЧОУ ВПО  
Современная гуманитарная академия.

Автореферат разослан 11 апреля 2009г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
кандидат психологических наук,  
профессор

**Г.В. Гнездилов**

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** Современный человек, выстраивая своё бытие, старается согласовывать его с традициями и требованием социума, в котором находится, но при этом он, всё же, опирается на собственные ценности, смыслы, приоритеты (Л.Н.Ожигова, 2005). Решающую роль в формировании личностной концепции бытия играют особенности гендерной индивидуальности индивида. Именно особенности гендерной индивидуальности становятся доминирующим фактором, задающим определенную траекторию самореализации личности в значимой для себя сфере жизни.

Реальностью современной жизни является всё более активное «вхождение» женщин в традиционно мужские профессии (бизнес, МЧС, силовые структуры и т.д.) и, соответственно, мужчин в «женские» (модельный бизнес, сфера торговли и т.д.). Однако современные гендерные исследования убедительно продемонстрировали, что в обыденном сознании до сих пор существуют довольно устойчивые представления о разделении профессиональных занятий по признаку пола, а стремление человека к профессиональной самореализации ограничивается повседневными практиками гендерных отношений, стереотипами в отношении гендерных норм.

Наукой доказано, что профессиональная деятельность является для взрослого человека ведущим видом деятельности (Д.Б.Эльконин, А.Н.Леонтьев), поэтому свою гендерную индивидуальность, потребности, личностные смыслы он хотел бы реализовывать и подтверждать в профессиональном пространстве. Однако бывает, что по ряду объективных и субъективных причин выбранная сфера профессиональной деятельности не всегда обусловлена внутренней мотивацией к ней (т.е. доминирующим фактором при выборе сферы деятельности не всегда является интерес к её смыслу и содержанию). Часто этот выбор обусловлен только внешними мотивами (высокая зарплата, престижная должность, социальные льготы, отсутствие другой работы и др.). Результатом реализации профессиональной роли, не являющейся органичным продолжением и формой реализации личностных смыслов, может быть возникновение внутриличностного гендерного конфликта. Особенно актуально это для сферы деятельности, где чаще всего гендерные и профессиональные пространства пересекаются, противопоставляются и конфликтуют – неполотипичной сферы деятельности. А между тем социально-экономическая политика в стране требует от работающих мужчин и женщин быть профессионально эффективными, несмотря на их личностные проблемы. Однако из-за недостаточного уровня изученности проблемы возникновения внутриличностного гендерного конфликта, обусловленного неприятием исполняемой профессиональной роли, в практической психологии ощущается недостаток эффективных путей и методов для профилактики и коррекции этой внутриличностной проблемы.

**Состояние разработанности проблемы исследования.** Теоретический анализ отечественной и зарубежной литературы позволяет утверждать, что изучение внутриличностных конфликтов как состояний личности получило достаточно широкое распространение и в общей психологии, и в психологии личности, и в психологии труда, что обусловлено высокой значимостью этого феномена в развитии человека как индивида, как личности, как субъекта профессиональной деятельности. Изучение проблемы внутриличностных противоречий, обусловленных взаимодействием личности и профессии, уже более двадцати лет является предметом исследований зарубежных и отечественных учёных (Т.Р. Sarbin, М. Hoistem-Beck, Е.С. Guba, Дж. Пьеро и А. Торрес, W. Good, J. Toby R., Р.Кahn и D. Katz, Л.И. Анцыферова, Ф.Е. Василюк, Е.С. Калмыкова, О.В. Кузменкова, Л.М.Митина, Э.Ф.Зеер, Э.Э. Сыманюк, Е.Б. Фанталова, А.И. Шипилов, Л.Б.Шнейдер и др.). А в последние годы, в связи с активным использованием гендерной теории и методологии для анализа актуальных проблем личности, появился новый пласт анализа внутриличностных проблем, возникающих в системе «профессия-гендер», – с точки зрения гендерного подхода. Исследования касались обнаружения различий у мужчин и женщин в профессиональных интересах (Е.В.Исакова, 2001; С.А.Анищенко, 2006; Г.Б.Чуракова, 2007), в профессиональной эффективности (Т.В.Бендас, Р.Х.Кузина, 2001; М.А.Ревина, 2001; Г.В.Малобашева, 2006), в адаптации к специфике той или иной профессии (С.Л.Рыков, 2004; И.С.Ковальчук, 2004; Л.В.Бызова, 2007; О.И. Титова, 2007; И.В.Черныш, 2007), влияния гендерных стереотипов на трудовую деятельность (О.Б.Отвечалина, 2005; Е.В.Исакова, 2006; В.В.Овчинникова, 2006; В.В.Романова, 2007), взаимосвязей гендерных типов и процесса профессионального самоопределения (С.С.Лузан, 2006; С.А.Бутковская, 2007), выявления ведущей роли гендера в процессе самоактуализации индивида (Л.Н.Ожигова, 2004; О.А.Пикулева, 2005; З.Ш.Мухтарова, 2007; Н.Н. Лупенко, 2008) и др. Однако такая важная проблема, как возникновение внутриличностных гендерных конфликтов, обусловленных противоречием ценностно-смысловых сфер гендерных и профессиональных ролей, осталась вне поля зрения исследователей. А между тем научно-практическое значение названной проблемы определяется тем, что её решение отражается на вопросах сохранения психического и физического здоровья работающих мужчин и женщин, обеспечения их удовлетворённости собственной жизнью, повышения их профессиональной эффективности.

Благодаря усилиям зарубежных и отечественных исследователей (Т.Р. Sarbin, М. Hoistem-Beck, Е.С. Guba, Дж. Пьеро и А. Торрес, W. Good, J. Toby R., Р.Кahn и D. Katz, О.А. Гаврилица, А.А. Головачёв, П.П. Горностай, С.И. Ерина, Е.Е. Корнеева, И.С. Клёцина и др.), на данный момент существует определенный категориальный аппарат в области изучения внутриличностного гендерного конфликта, описаны некоторые его виды, так или иначе связанные с трудовой, профессиональной сферой жизнедеятельности человека.

Тем не менее, приходится констатировать, что полного и всестороннего изучения проблемы внутриличностного гендерного конфликта на настоящий

момент не существует. В современной научной литературе имеются единичные публикации, раскрывающие сущность психологического феномена «внутриличностный гендерный конфликт» и причины его возникновения (И.С.Клёцина). Фрагментарный характер носят данные об особенностях проявления внутриличностного гендерного конфликта, нет сведений о его показателях (индикаторах), личностных особенностях, способствующих его преодолению. В недостаточной мере разработан методический инструментарий для выявления и исследования данного феномена. Представляется также, что выделены и описаны не все его виды. Обнаружено, что, несмотря на предпосылки выделения ещё одного вида гендерного конфликта (основание – критический анализ существующего определения гендерного конфликта, результатов теоретических и эмпирических исследований), психологическое содержание которого позволяет определить его как «гендерный конфликт профессиональной роли», он не выделен, чётко не определён, не сформулирован и не описан исследователями, хотя полученные ими результаты дают основания к его выделению. Всё это препятствует формированию целостного знания о гендерном конфликте, созданию методологии изучения, разработке диагностического инструментария для его выявления, приёмов и методов его коррекции и психопрофилактики.

Таким образом, несомненна актуальность решения **научной задачи**: является ли работа в неполотипичной сфере причиной возникновения у мужчин и женщин внутриличностного гендерного конфликта профессиональной роли, и за счёт каких индивидуальных особенностей происходит его разрешение?

**Объект исследования:** гендерный конфликт профессиональной роли у мужчин и женщин.

**Предмет исследования:** внутриличностный гендерный конфликт профессиональной роли у мужчин и женщин, работающих в полотипичной и неполотипичной сферах деятельности.

**Цель исследования:** сравнительное изучение проявлений гендерного конфликта профессиональной роли у мужчин и женщин, работающих в полотипичной и неполотипичной сфере, и выявление индивидуально-личностных особенностей, способствующих его разрешению.

**Гипотезы исследования:**

В качестве **основной гипотезы** исследования выдвинуто предположение о том, что внутриличностный гендерный конфликт профессиональной роли, взаимосвязанный с индивидуально-личностными особенностями, более выражен у мужчин и женщин, работающих в неполотипичной сфере.

**Частные гипотезы:**

- 1) Характер проявления и разрешения внутриличностного гендерного конфликта профессиональной роли взаимосвязан:
  - с гендерной самооценкой работающих мужчин и женщин;
  - с уровнем идентификации с профессиональной ролью;

– с уровнем удовлетворённости профессиональной ролью и уровнем мотивации к ней.

- 2) наличие внутриличностного гендерного конфликта профессиональной роли, равно как и особенности его проявления и разрешения, определяется традиционно-патриархальными, а его отсутствие – эгалитарными гендерными представлениями.

**Задачи исследования:**

1. На основе анализа литературных данных выделить и раскрыть основные теоретические подходы к изучению феномена «гендерный конфликт», его психологическое содержание, механизмы формирования и особенности проявления.
2. Выделить, описать и эмпирически доказать существование ещё одного вида гендерного конфликта – «гендерного конфликта профессиональной роли», возникающего у мужчин и женщин, реализующих неполотипичную профессиональную роль.
3. Обосновать негативное влияние гендерного конфликта профессиональной роли на личностную и профессиональную самореализацию.
4. Разработать концептуальную схему, программу и процедуру сравнительного исследования различий в особенностях проявлениях гендерного конфликта профессиональной роли у мужчин и женщин, работающих в полотипичной и неполотипичной профессиональной сфере.
5. Выявить специфику взаимосвязей индивидуально-личностных особенностей с гендерным конфликтом профессиональной роли у мужчин и женщин, работающих в полотипичной и неполотипичной сфере.

**Теоретико-методологическая основа исследования:**

положения субъектно-деятельностного (С.Л.Рубинштейн, К.А.Абульханова-Славская, Л.И.Анциферова, А.В. Брушлинский, В.В.Знаков, В.Е.Сергиенко) и системного (Б.Г.Ананьев, Б.Ф.Ломов, В.С.Мерлин) подходов в психологии об единстве и взаимосвязи свойств человека как личности и субъекта деятельности;

теории ролевого конфликта, раскрывающие его объективно-субъективную природу (Э. Гидденс, А.Торренс, Р. Кан, Д. Кац, С. Стоуффер, Т. Сорбин и др.);

результаты психологических исследований, посвященных изучению внутриличностных конфликтов (Л.Я.Анцупов, А.И.Еремеева, О.В.Кузменкова, В.Н.Мясищев, В.В.Столин, А.И.Шипилов и др.);

теоретические положения об особенностях конструирования гендерного «образа Я» и гендерной идентичности личности как детерминанте самоотношения личности (С. Бем, П. Бергер, Т. Лукман, К. Хорни, К. Юнг, Т.В. Бендас, И.С. Клёцина, И.С. Кон, В.А. Лабунская и др.);

теоретические положения Л.Н. Ожиговой о внутренних кризисных состояниях личности профессионально ориентированных мужчин и женщин, возникающих в процессе реализации варианта гендерной идентичности;

теоретические положения о регулятивной функции гендерных стереотипов в жизнедеятельности индивида (В.С. Агеев, Е.П. Белинская, Т.В. Бендас,

О.А.Гаврилица, Р.Г.Гаджиева, И.С.Клёцина, Н.Е. Сёмина, О.А. Пикулева, О.А. Тихомандрицкая, И.В.Черныш и др.);

теоретические положения о соотношении самоопределения и профессиональной идентичности (Л.Б. Шнейдер, С.Р. Пантлеев, В.В. Столин, Е.А. Климов, Е.П. Ильин), о взаимосвязи гендерной идентичности и профессионального самоопределения (С.А.Анищенко, Е.В.Исакова, С.А.Бутковская, М.А.Ревина, Г.В. Турецкая, Е. Маккоби, К. Джеклин, Э. Игли, К. Джонсон).

**Методы исследования.** В соответствии с классификацией Б.Г.Ананьева были использованы следующие методы:

**организационный** – сравнительное исследование проявлений гендерного конфликта профессиональной роли у мужчин и женщин, работающих в полотипичной и неполотипичной профессиональных сферах;

**эмпирические** – беседа, психологическое тестирование (использован комплекс методик: «Гендерные характеристики» И.С.Клёциной и тест-опросник «Самоотношение» В.В. Столина и С.Р. Пантлеева (с инструкцией, модифицированной в соответствии с целями нашего исследования) для изучения гендерной самооценки респондентов; «Гендерные характеристики» И.С.Клёциной для изучения гендерных стереотипов респондентов; методика С.Бем для изучения гендерно-ролевого типа респондентов; «Профиль чувств настроения» Л.В.Куликова (с модифицированной инструкцией) для изучения уровня идентификации респондентов с неполотипичной профессиональной ролью в связи с гендерной принадлежностью (через изучение эмоционального отношения к ней); «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. Реана для изучения уровня мотивации респондентов с неполотипичной профессиональной ролью; «Интегральная удовлетворённость трудом» Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М.Мануйлова) для изучения уровня удовлетворённости неполотипичной профессиональной ролью;

**методы математико-статистической обработки данных** осуществлялись на основе вычисления средних значений (первичная статистика), t-критерия Стьюдента, корреляционного анализа Спирмена, факторного анализа. Для обработки эмпирических данных использовалась прикладная компьютерная программа Microsoft Office Excel, программа статистического анализа «Statistica 6.0».

**Эмпирическая база исследования.** Учитывая мнение исследователей о том, что носителями наиболее консервативных гендерных представлений являются сотрудники системы МВД (Р.Х.Кузина, В.В.Овчинникова, А.С.Калюжный, С.Л.Рыков, А.И.Смирнов) и системы образования (Е.Е.Корнеева, С.В.Рожкова, Ю.С.Сопранцова, Л.В.Штылёва), в качестве респондентов были выбраны представители именно этих профессиональных сфер. Критерием отнесения профессиональных сфер к разряду полотипичных – неполотипичных явилось объективное положение дел в системе общего образования и системе МВД. По данным Федеральной службы статистики на период 2006г. доля женщин в образовании составляла 87%, а в системе МВД – 16,8% личного состава. Также практика жизни показывает, что на



сегодняшний день подавляющее большинство как среди студентов выбравших педагогические специальности, так и среди работающих по профессии «учитель» – женщины, а среди студентов, обучающихся в образовательных учреждениях системы МВД и среди работающих по профессии «милиционер» – мужчины.

Всего в исследовании участвовало 335 человек – сотрудники системы МВД Пермского края и педагоги городских муниципальных общеобразовательных школ Пермского края. В экспериментальную группу вошли мужчины и женщины, работающие в неполотипичных профессиональных сферах (мужчины-педагоги – 75 чел., женщины-милиционеры – 80 чел.). В контрольную группу вошли мужчины и женщины, работающие в полотипичных профессиональных сферах (мужчины-милиционеры – 90 чел., женщины-педагоги – 90 чел.).

**Надежность и достоверность результатов исследования** обеспечивается методологической обоснованностью и непротиворечивостью его исходных теоретических положений, внутренней логикой исследования, применением надежных и апробированных методов, адекватных сущности изучаемого явления, а также поставленной цели и задачам исследования, репрезентативностью выборки испытуемых, качественной интерпретацией и количественным анализом полученных данных с использованием методов математической статистики.

**Наиболее существенные научные результаты, полученные лично соискателем, и их новизна:**

1. Уточнено понятие «внутриличностный гендерный конфликт», определённый как психологический феномен, вызванный противоречием между нормативными представлениями о чертах личности и особенностях поведения мужчин и женщин и невозможностью или нежеланием личности соответствовать этим представлениям-требованиям.
2. Выделен, описан и эмпирически обоснован новый вид внутриличностного гендерного конфликта – гендерный конфликт профессиональной роли – это вид внутриличностного гендерного конфликта, возникающий в результате исполнения индивидом неполотипичной профессиональной роли, имеющей рассогласование с ценностно-смысловой сферой гендерной роли, и проявляющийся в комплексе негативных переживаний, конфликтной самооценке, личностной и профессиональной дезадаптации. Определены его показатели.
3. Эмпирически доказано, что гендерный конфликт профессиональной роли достоверно чаще возникает у мужчин и женщин, работающих в неполотипичной сфере.
4. Установлено, что возникновение гендерного конфликта профессиональной роли обусловлено индивидуально-личностными особенностями мужчин и женщин. Выявлена и описана специфика взаимосвязи индивидуально-личностных особенностей с гендерным конфликтом профессиональной роли, которая заключается в том, что у мужчин и женщин, имеющих высокую гендерную самооценку, подструктуры личности «Я –

представитель определённого гендера» и «Я – представитель профессии» более согласованы.

5. Показано, что индивидуально-личностные особенности – высокая гендерная самооценка, эгалитарные гендерные представления, положительная идентификация с неполотипичной профессиональной ролью, мотивация к ней и удовлетворённость ею – являются внутренними ресурсами, способствующими разрешению гендерного конфликта профессиональной роли.
6. Составлены усреднённые психологические портреты мужчин и женщин, имеющих гендерный конфликт профессиональной роли и не имеющих данного конфликта.
7. Предложен методический инструментарий для выявления гендерного конфликта профессиональной роли.

#### **Теоретическая значимость исследования:**

1. Представленное теоретическое и эмпирическое обоснование нового вида внутриличностного гендерного конфликта – «гендерного конфликта профессиональной роли», имеющего свои показатели и методические средства исследования, является вкладом в общую психологию, психологию личности.
2. Выявление индивидуально-личностных особенностей, являющихся внутренними ресурсами в разрешении гендерного конфликта профессиональной роли, является вкладом в теорию гендерной идентичности личности, дополняет концепцию смысловых механизмов реализации гендерной идентичности у профессионально ориентированных мужчин и женщин.
3. Расширение проблемной области исследования внутриличностных конфликтов за счёт использования современной гендерной теории и методологии для анализа личностных проблем индивида является вкладом в психологию личности.

#### **Практическая значимость исследования:**

1. Результаты эмпирического исследования могут использоваться как при разработке индивидуальных психокоррекционных программ, так и для создания программ психологических тренингов по снятию барьеров традиционного восприятия гендерных различий, повышения гендерной компетентности работающих мужчин и женщин.
2. Полученные в ходе исследования результаты могут использоваться психологами системы образования и системы МВД при разработке критериев профессионального отбора, при проведении аттестации профессиональных и личностных качеств и т.п.
3. Систематизированный теоретический материал и результаты эмпирического исследования могут применяться в учебных целях при разработке лекций, семинаров и спецкурсов по психологии личности, гендерной психологии, психологическому консультированию, профориентационному консультированию и др.

4. Апробированный комплекс модифицированных методических процедур может использоваться практическими психологами для выявления гендерного конфликта профессиональной роли.
5. Основные положения и результаты данной диссертационной работы могут использоваться в дальнейших научно-прикладных исследованиях внутриличностных гендерных конфликтов.

**На защиту выносятся следующие положения:**

1. Гендерный конфликт профессиональной роли – это частный случай внутриличностного гендерного конфликта, возникающий в результате исполнения индивидом неполотипичной профессиональной роли, имеющей рассогласование с ценностно-смысловой сферой гендерной роли, и проявляющийся в комплексе негативных переживаний, конфликтной самооценке, личностной и профессиональной дезадаптации.
2. Низкая гендерная самооценка является основным провоцирующим фактором в возникновении гендерного конфликта профессиональной роли, а высокая гендерная самооценка – внутренним ресурсом личностной и профессиональной самореализации. У мужчин и женщин с высокой гендерной самооценкой подструктуры личности «Я – представитель определённого гендера» и «Я – представитель профессии» более согласованы.
3. Наличие гендерного конфликта профессиональной роли, равно как и особенности его проявления и разрешения, определяется традиционно-патриархальными, а его отсутствие – эгалитарными гендерными представлениями, которые являются внутренним ресурсом, способствующим преодолению гендерных барьеров на пути личностной и профессиональной самореализации.
4. Положительная идентификация с неполотипичной профессиональной ролью, мотивация к ней и удовлетворённость ею являются внутренними ресурсами, способствующими преодолению гендерного конфликта профессиональной роли.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Результаты диссертационного исследования представлялись и обсуждались на теоретико-методологических семинарах кафедры общей и клинической психологии ГОУ ВПО «Пермский государственный университет». Основные идеи и результаты диссертационного исследования представлены в докладах выступлений на международных, всероссийских, региональных научно-практических конференциях: международной научно-практической конференции «Личность в межкультурном пространстве» (Москва, Российский ун-т дружбы народов, 2008), международной научно-практической конференции «Гуманитарное образование и социальный контекст: гендерные проблемы» (Санкт-Петербург, РГПУ им.Герцена, 2007), Всероссийском семинаре «Противоречия, конфликты, кризисы личности: субъектно-бытийный подход» (Туапсе, 2007), региональной научно-практической конференции «Мир человека и его измерения» (Березники, 2007), Всероссийской научно-практической конференции «Психологические проблемы развития личности в

изменяющейся России» (Астрахань, 2006) и др. Внедрение результатов исследования осуществлялось при проведении авторского спецкурса «Введение в гендерную психологию», рецензированного руководителями образовательного проекта «Теория и методология гендерных исследований» О.А.Ворониной и Л.Г.Луняковой (Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН, Московский центр гендерных исследований и фонд Мак-Артуров), при проведении лекционных и семинарских занятий по дисциплине «Социальная психология» для студентов – психологов, менеджеров, экономистов ГОУ ВПО «Пермский государственный университет» (Березниковский филиал) в течение 2006-2008гг.; цикла практических занятий по снятию барьеров традиционного восприятия гендерных различий для педагогов общеобразовательных школ г.Соликамска и сотрудников УВД г.Соликамска (2007-2008г.г.).

**Структура и объем работы.** Диссертация состоит из введения, трёх глав, заключения, списка литературы и приложений. Основной текст содержит 22 таблицы и 16 рисунков. Список использованной литературы составляет 224 наименования, из них 17 на иностранных языках.

### **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

**Во введении** обоснована актуальность темы диссертационного исследования; определены объект и предмет исследования; цель, гипотезы и задачи исследования; раскрыта научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы; даны сведения по апробации и внедрению результатов исследования; изложены положения, выносимые на защиту.

Первая глава **«Гендерный подход к анализу проблемы внутриличностного гендерного конфликта»** содержит теоретический анализ философской, культурологической, социологической и психолого-педагогической литературы по проблеме исследования.

*В первом параграфе* освещена история гендерных исследований в психологии. Представлена интерпретация понятия «гендерный подход». Показано, что это перспективный «рабочий инструмент» для проведения психологических исследований. Обоснована и раскрыта сущность гендерного подхода как модели изучения личности.

*Во втором параграфе* раскрывается и конкретизируется содержание понятия «внутриличностный гендерный конфликт», проанализированы взгляды отечественных и зарубежных исследователей, которые внесли вклад в разработку объяснительных моделей возникновения гендерных конфликтов личности. Показано, что в науке проблема гендерного конфликта рассматривается на нескольких уровнях – макроуровне, уровне межличностных отношений и интраиндивидуальном уровне. Гендерный конфликт на макроуровне и на уровне межличностных отношений описывается как проблема психологии взаимоотношений полов, базирующаяся на явлениях полоролевой дифференциации (Н.Н.Коростылёва, В.Н.Кириллина, И.С.Клёцина, В.А. Луков, О.А.Воронина, Е.Здравомыслова и др.). Гендерный конфликт на интраиндивидуальном уровне рассматривается как проблема личности, внутренних субъективных переживаний индивида, как

разновидность внутриличностного конфликта, имеющего очень сложную объективно-субъективную природу и выражающегося в острых негативных переживаниях личности (Ю.Е. Алешина, О.А. Гаврилица, И.С. Клёцина, Е.Е.Корнеева, Е.В. Лекторская, Г.В.Турецкая и др.). Анализ сущности гендерного внутриличностного конфликта и причин его возникновения проведён с опорой на работы И.С. Клёциной, так как именно эта исследовательница одной из первых в психологии начала разрабатывать данное понятие и наиболее точно подошла к пониманию его сущности.

На основании критического анализа исследований, показывающих, что неполотипичная профессиональная сфера деятельности очень часто не позволяет мужчинам и женщинам реализовать свои индивидуальные (гендерные) ценностные смыслы и потребности (О.А.Гаврилица, А.С. Калюжный, И.С.Клёцина, И.М.Козина, Е.Е.Корнеева, Л.Н.Ожигова, С.Л.Рыков, И.Н.Тартаковская, Г.В.Турецкая и др.) доказывается, что существует ещё один вид гендерного конфликта – гендерный конфликт профессиональной роли, который чётко не определён, не сформулирован и не описан исследователями, хотя полученные ими эмпирические результаты дают предпосылки к его выделению. Дается определение этому новому виду гендерного конфликта: «гендерный конфликт профессиональной роли» – вид внутриличностного гендерного конфликта, возникающий в результате реализации индивидом неполотипичной профессиональной роли, имеющей рассогласование с ценностно-смысловой сферой гендерной роли, и проявляющийся в комплексе негативных переживаний, конфликтной самооценке, личностной и профессиональной дезадаптации.

Уточняется, что данный внутриличностный конфликт рассматривается как частный и яркий пример межролевого внутреннего конфликта, связанного с одновременным исполнением индивидом гендерных и профессиональных ролей, которые заключают в себе несовместимые, конфликтующие ценности. Расхождение гендерных и профессиональных ценностей иллюстрируется высказываниями респондентов, работающих в неполотипичной сфере.

Обращается внимание на отличие сути и содержания выделенного гендерного конфликта профессиональной роли от других выделенных и описанных в литературе видов гендерных конфликтов и кризисов – ролевого конфликта работающей женщины, конфликта боязни успеха, экзистенциально-гендерного конфликта, кризиса двойной идентичности, страха потери /приобретения фемининности, кризиса несостоявшейся маскулинности (Ю.Е.Алешина, О.А. Гаврилица, О.М. Здравомыслова, И.С.Клёцина, В.А. Лабунская, Е.В.Лекторская, Е.Н. Луковицкая, Г.В.Турецкая), а также от кризиса гендерной идентичности (Л.Н.Ожигова). На основе анализа гендерно-ориентированных исследований выделены и описаны факторы и условия, влияющие на возникновение гендерного конфликта профессиональной роли (С.Бем, Ш.Берн, Н.М.Ершова, И.С. Клёцина, Н.Н.Лупенко, И.С.Кон, В.В.Овчинникова, С.А.Орлянский, Л.Н.Ожигова, В.В.Романова, Л.Э.Семёнова, Г.В.Турецкая, И.В.Черныш и др.), определены и обоснованы его показатели (эмпирические индикаторы).

*В третьем параграфе* на примере гендерных аспектов профессионализации представителей системы общего образования и системы МВД, как носителей наиболее консервативных гендерных представлений, доказываем, что одним из основных источников внутриличностного гендерного конфликта являются гендерные стереотипы в сфере труда.

*В четвертом параграфе* на основании результатов исследований разных авторов показано, что внутриличностный гендерный конфликт является фактором личностной и профессиональной дезадаптации, причиной нарушения межличностных отношений; рассматриваются его негативные последствия для психического и физического состояния человека.

*В пятом параграфе* представлены предложения разных авторов по способам преодоления и коррекции гендерных конфликтов личности.

Во второй главе **«Организация исследования гендерного конфликта профессиональной роли и выявление личностных особенностей, способствующих его преодолению»** представлена подробная характеристика респондентов, участвующих в исследовании; выделены и обоснованы эмпирические показатели гендерного конфликта профессиональной роли. Это низкая гендерная самооценка, выраженность традиционно-патриархального типа гендерных представлений, отрицательная идентификация с неполотипичной профессиональной ролью в связи с гендерной принадлежностью, низкая мотивация к неполотипичной профессиональной роли и низкий уровень удовлетворённости неполотипичной профессиональной ролью. Низкую гендерную самооценку мы считаем интегральным показателем гендерного конфликта профессиональной роли, опираясь при этом на мнения учёных о том, что именно самооценка играет доминирующую роль в регулировании поведения и деятельности человека. Во многих исследованиях именно самооценка рассматривается как регулятор поведения личности (Р. Азимов, 1969; Н.В. Кузьмина, 1973; В.П. Левкович, 1973; Л. Ткаченко, 1973; И.И. Чеснокова, 1977), как особый внутренний механизм, необходимое условие саморегуляции (Я. Бедер, 1983; М.П. Казанкина, 1981; А.И. Липкина, 1976; Л.И. Рувинский, 1982). Описаны используемые методы и методики, обоснован их выбор.

В третьей главе **«Результаты эмпирического исследования и их обсуждение»** описаны и интерпретированы результаты эмпирического исследования, на основе полученных данных сделаны выводы.

*На первом этапе сравнительного исследования* изучалось, имеются ли различия в проявлениях гендерного конфликта профессиональной роли<sup>1</sup> у мужчин и женщин, работающих в полотипичной (90 мужчин и 90 женщин) и неполотипичной профессиональной сфере (75 мужчин и 80 женщин).

Выявлено, что в совокупной выборке мужчин и женщин, реализующих неполотипичную профессиональную роль, все показатели данного вида внутриличностного гендерного конфликта на статистически достоверном уровне выше и не соответствуют нормативным ( $p < 0,001$ ). Общая выборка

---

<sup>1</sup> гендерный конфликт профессиональной роли (далее по тексту – ГКПР)

респондентов данной группы характеризуется низкой гендерной самооценкой ( $p < 0,001$ ), конфликтным самоотношением ( $p < 0,001$ ), отрицательной профессиональной идентичностью с исполняемой профессиональной ролью ( $p < 0,001$ ), наличием традиционно-патриархальных представлений о месте профессиональной деятельности в жизни мужчин и женщин (для этих мужчин актуальны в подтверждении их гендерной идентичности власть над другими, доминирование в профессиональной и мужской роли, которые в их сознании «склеены»; а женщинам актуально для подтверждения их гендерной идентичности доминирование в гендерной роли которая для них приоритетна), доминированием негативных переживаний при исполнении неполотипичной профессиональной роли ( $p < 0,001$ )), отсутствием стремления реализоваться в данной профессии, отсутствием внутренней мотивации к ней ( $p < 0,001$ ) и др.

У мужчин и женщин, работающих в полотипичной сфере, данные показатели соответствуют нормативным: высокая гендерная самооценка в мужской и в женской выборке ( $p < 0,001$ ), положительная профессиональная идентификация с исполняемой профессиональной ролью ( $p < 0,001$ ), высокая мотивация к ней ( $p < 0,001$ ) и высокий уровень удовлетворённости ею ( $p < 0,001$ ).

Таким образом, нашла подтверждение общая гипотеза о том, что гендерный конфликт профессиональной роли более выражен у мужчин и женщин, работающих в неполотипичной сфере.

На втором этапе исследования, направленного на выявление индивидуально-личностных особенностей, благодаря которым данный конфликт разрешается, принимали участие только мужчины и женщины, работающие в неполотипичной сфере. На основании высокого значения показателя самообвинения, низкого уровня самопринятия, низкой гендерной самооценки, респонденты были разделены на две контрастные группы: мужчины и женщины, имеющие ГКПР (мужчины – 41 человек и женщины – 32 человека) и без данного конфликта (мужчины – 34 человека и женщины – 48 человек). Низкую гендерную самооценку мы считаем интегральным показателем ГКПР. Различия гендерной самооценки респондентов разных групп представлены в табл. 1.

**Таблица 1**

**Различия показателей гендерной самооценки мужчин и женщин, исполняющих неполотипичную профессиональную роль (в %)**

Показатели	Мужчины		Т-критерий Стьюдента	Женщины		Т-критерий Стьюдента
	с ГКПР	без ГКПР		с ГКПР	без ГКПР	
Интегральная гендерная самооценка	32,33	93,33	10,29*	49,00	93,33	12,15*
Самоуважение	44,67	91,33	4,76*	44,67	77,33	6,79*
Аутосимпатия	47,00	90,67	6,47*	37,33	86,00	12,77*
Самопринятие	50,67	89,67	5,17*	34,33	89,67	10,00*
Самоинтерес	49,67	71,33	4,14*	49,67	92,33	5,80*
Самообвинение	60,77	15,00	4,61*	60,77	27,67	3,10*

Условные обозначения: \* - различия достоверны

Сравнение полученных результатов с нормативными показывает, что мужчины и женщины с ГКПР имеют низкую гендерную самооценку, а такие важные её составляющие, как самоуважение, аутосимпатия, самоинтерес, самопринятие, находятся у них на среднем уровне. При этом на высоком уровне проявляется самообвинение.

Выявлено также, что у мужчин и женщин с ГКПР имеет место значительное рассогласование между реальным и желаемым образом «Я – как представитель определённого гендера» (в 18 из 36 предлагаемых гендерных характеристик у мужчин и в 17 из 36 у женщин). У мужчин рассогласование сосредоточено вокруг таких маскулинных качеств, как: независимость, решительность, самодостаточность, уверенность в себе, склонность к лидерству, сила, напористость, склонность к риску. Рассогласованность по таким «мужским» качествам затрудняет реализацию личного сценария мужественности, что является причиной внутриличностного дисбаланса, конфликтного типа самоотношения. Женщины в желаемом варианте хотели бы быть более нежными, сочувствующими, обаятельными, любящими детей, но при этом более уверенными в себе, решительными, сильными, менее эмоциональными и др.

Мужчины и женщины без ГКПР отличаются позитивным отношением к себе. «Интегральный показатель» их гендерной самооценки, а также самоуважение, аутосимпатия, самопринятие находятся на высоком уровне ( $p < 0,01$ ). У респондентов этой группы рассогласование между реальным и желаемым образом Я незначительное (в 8 из 36 предлагаемых гендерных характеристик у мужчин и в 6 из 36 у женщин), что является, на наш взгляд, своеобразной позитивной дезинтеграцией, которая не разрушает их личность, а наполняет их гендерные представления собственным содержанием, актуализирует процесс самосовершенствования.

Многочисленные корреляционные связи разной полярности (табл. 2) между гендерной самооценкой и показателями ГКПР говорят о том, что именно гендерная самооценка является центральным личностным образованием, «предзадающим» определенную траекторию реализации гендерной индивидуальности в основных сферах жизни – личной (частной) и профессиональной. Логика интерпретации базируется на одном из важных теоретических положений, что именно самооценка является регулятором поведения и деятельности индивида (Р. Азимов, Н.В.Кузьмина, А.И.Захаров, Л.В. Куликов, И.И. Чеснокова и др.). У мужчин и женщин, имеющих ГКПР, гендерная самооценка отрицательно связана с его показателями, т.е. они действуют в разных направлениях, и в этой ситуации понижение гендерной самооценки будет усиливать проявления внутриличностного конфликта и наоборот.



Таблица 2

**Корреляционные связи между гендерной самооценкой и показателями гендерного конфликта профессиональной роли**

Показатели ГКПР	Гендерная самооценка			
	Мужчины		Женщины	
	с ГКПР	без ГКПР	с ГКПР	без ГКПР
Выраженный традиционно-патриархальный тип гендерных представлений	0,62*	0,54*	0,52*	0,27
Отрицательная идентификация с неполотипичной профессиональной ролью	0,36*	-0,37*	0,41*	-0,38*
Низкая мотивация к неполотипичной профессиональной роли	0,36*	-0,52*	0,36*	-0,43*
Низкий уровень удовлетворённости неполотипичной профессиональной ролью	0,56*	-0,45*	0,37*	-0,38*

Условные обозначения: \* – различия достоверны

Таким образом, гипотеза о том, что характер проявления и разрешения ГКПР взаимосвязан с гендерной самооценкой, также получила эмпирическое подтверждение.

В табл. 3 представлены типы гендерно-ролевого поведения респондентов полярных групп.

Таблица 3

**Различия типов гендерно-ролевого поведения у мужчин и женщин, исполняющих неполотипичную профессиональную роль (средние значения показателей)**

Тип гендерно-ролевого поведения	Мужчины		Т-критерий Стьюдента	Женщины		Т-критерий Стьюдента
	с ГКПР	без ГКПР		с ГКПР	без ГКПР	
Фемининный	0,00	0,00	0,00	0,74	0,26	4,36*
Маскулинный	0,90	0,53	3,39*	0,06	0,11	-0,34
Андрогинный (эгалитарный)	0,10	0,47	-3,39*	0,20	0,63	-3,94*

Условные обозначения: \* – различия достоверны

Выявлено, что подавляющему большинству мужчин с ГКПР свойственна традиционно-патриархальная модель поведения – жёсткие маскулинные гендерные представления (90%), т.е. они стремятся во всех своих ролях и деятельности выглядеть как «настоящий» мужчина. Именно маскулинный тип поведения данная категория мужчин считает единственно правильным. Опираясь на данные гендерных исследований (Л.Н.Ожигова, 2003; И.Н.Тартаковская, 2002 и др.), говорящие о том, что успешность в профессиональной роли воспринимается мужчинами как маркер «маскулинности» и играет роль своеобразной опоры мужского «Я», можно заключить, что для мужчин, ориентированных на жёстко маскулинный стиль поведения, первостепенное значение имеют полоспецифические, традиционные ориентиры – быть (считаться) «добытчиком», «защитником», «лидером», «главой» и т.п., а в ситуации, когда неполотипичная профессия затрудняет возможность продемонстрировать стандарт маскулинного поведения,

реализовать данные установки затруднительно. Осознание того, что выполняемая работа нетипична его полу, провоцирует чувство чуждости профессии, ущербности себя в ней. И.С.Кон (2005) считает, что мужчинам для самоутверждения необходимо поддерживать традиционно мужской стиль жизни, соответствовать нормативным образцам истинной мужественности, которая заключается, в том числе и в противопоставлении себя модели «женского» поведения, и в возможности исполнения традиционно мужских ролей. И.Н.Тартаковская (2002) 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.

Выявленная ролевая дезинтеграция, сложность реализации неполотипичной профессиональной роли иллюстрируют высказывания респондентов: *«переживаю, что я плохой „добытчик”...»*, *«работаю здесь временно, пока не найду что-то подходящее для мужика...»*, *«болезненно переношу, когда женщины мной командуют...»*.

Женщинам с ГКПР в основном свойственно проявление фемининного типа (74%), в значительно меньшей степени они проявляют андрогинный (эгалитарный) тип ролевого поведения (20%), проявление маскулинного ролевого типа свойственно очень незначительной части женщин (6%) (табл.3). То есть женские гендерные роли и модели поведения имеют приоритетный характер. Можно заключить, что возникновение ГКПР провоцируется необходимостью подчинять свою гендерную индивидуальность (фемининный тип ролевого поведения) требованиям маскулинизированной профессиональной роли. Так как ценностно-смысловые сферы профессиональной и гендерной роли противоречат друг другу, то возникает субъективная трудность в их совмещении. Для иллюстрации сказанного представим высказывания респонденток этой группы: *«Я не хочу носить милицейскую форму, производить впечатление мужеподобной...»*, *«Мне не нравится эта работа, но мне необходимо содержать детей, а здесь хорошая зарплата и льготы...»*; *«Очень трудно морально и физически ходить в ночные патрули, работать в нарядах по задержанию пьяных в общественных местах...»*.

У мужчин без ГКПР практически в равной степени представлены маскулинный и эгалитарный гендерно-ролевой типы поведения (53% и 47% соответственно). Женщины без ГКПР в большинстве своём проявляют андрогинный тип поведения (63%), фемининный тип поведения они проявляют в меньшей степени (26%), и небольшая часть демонстрирует маскулинный тип поведения (11%).

Результаты эмпирических исследований разных авторов показывают, что эгалитарные гендерные представления помогают сопротивляться нормативному давлению в плане полоспецифичного поведения, ориентируют индивида в большей мере не на стремление соответствовать социальным нормам, а на стремление к достижению индивидуальных смыслов, личностный выбор, чувство самоудовлетворённости (О.В.Митина,

Л.В.Попова, И.С.Клёцина, Е.Е.Корнеева, Л.Н.Ожигова), позволяют быть более адаптивными к гендерным барьерам, стоящим на пути профессиональной и личностной самореализации.

Таким образом, подтвердилась гипотеза о том, что ГКПР детерминируется гендерными представлениями, а мужчин и женщин с ГКПР отличает наличие выраженных традиционно-патриархальных представлений.

В табл. 4 отражены результаты исследования идентификации с неполотипичной профессиональной ролью через выявление эмоционального отношения к ней.

Выявлено, что мужчины и женщины с ГКПР эмоционально не принимают выполняемую профессию. Доминируют такие «часто» переживаемые эмоции, как: отсутствие уверенности в себе при исполнении неполотипичной профессиональной роли, неудовлетворённость собой, переживание сомнения, раздражения и тоски при выполнении данной роли и др. И только «иногда» они испытывают от исполнения данной роли такие положительные эмоции, как: удовольствие, радость, удовлетворённость собой. Соотношение отрицательных и положительных эмоций 3:1 у мужчин и 2:1 у женщин. Это показательно для диагностирования внутреннего конфликтного отношения к себе как субъекту профессиональной роли.

Учитывая мнение Ф.Е.Василюка (1984) о том, что маркером успешности выбора той или иной идентичности, в том числе профессиональной, или ошибочности этого выбора являются переживаемые эмоции, можно заключить, что у этих мужчин и женщин имеет место отрицательная идентификации с реализуемой профессиональной ролью.

Мужчины и женщины без ГКПР испытывают разный спектр эмоций, связанных с выполнением своей профессиональной роли, но доминируют в нём всё-таки положительные (соотношение положительных и отрицательных эмоций 2:1 соответственно).

**Таблица 4**

**Различия в эмоциональном отношении к неполотипичной профессиональной роли (средние значения показателей)**

<i>Переживания, сопровождающие исполнение профессиональной роли</i>	<i>Мужчины</i>		<i>T-критерий Стьюдента</i>	<i>Женщины</i>		<i>T-критерий Стьюдента</i>
	<i>с ГКПР</i>	<i>без ГКПР</i>		<i>с ГКПР</i>	<i>без ГКПР</i>	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Удовольствие	0,60	2,63	7,06*	1,66	2,47	5,44*
Неудовольствие	2,73	1,10	9,71*	2,62	1,72	5,23*
Раздражение	2,80	1,53	7,28*	3,04	2,05	5,96*
Огорчение	1,76	1,20	2,70*	2,37	1,30	6,14*
Радость	0,90	2,33	8,08*	1,12	2,44	6,22*
Сомнение	3,66	2,96	3,59*	2,12	1,09	3,07*
Уверенность	0,76	2,93	21,03*	1,16	3,00	8,24*
Тревога	1,83	0,73	6,61*	2,66	1,72	4,08*
Радость	0,90	2,33	8,08*	1,12	2,44	6,22*
Сомнение	3,66	2,96	3,59*	2,12	1,09	3,07*
Уверенность	0,76	2,93	21,03*	1,16	3,00	8,24*

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Тревога	1,83	0,73	6,61*	2,66	1,72	4,08*
Печаль	2,96	0,56	16,53*	1,91	1,30	3,25*
Безразличие	2,80	0,60	14,51*	2,41	1,52	4,96*
Разочарование	3,30	1,80	4,78*	2,45	1,25	6,75*
Удовлетворённость собой	1,05	2,83	14,96*	0,80	2,75	9,00*
Неудовлетворённость собой	3,10	0,80	20,00*	2,91	1,16	6,84*

Условные обозначения: \* - различия достоверны

В табл. 5 и 6 представлены результаты исследования удовлетворённости респондентов полярных групп неполотипичной профессиональной ролью и мотивации к ней.

**Таблица 5**

**Различия в показателях удовлетворённости неполотипичной профессиональной ролью (средние значения показателей)**

<i>Показатели удовлетворенности исполняемой профессиональной ролью</i>	<i>Max значение</i>	<i>Мужчины</i>		<i>T- критерий Стьюдента</i>	<i>Женщины</i>		<i>T- критерий Стьюдента</i>
		<i>с ГКПР</i>	<i>без ГКПР</i>		<i>с ГКПР</i>	<i>без ГКПР</i>	
Интерес к профессиональной роли	6	1,93	4,56	10,64*	1,83	4,77	12,60*
Удовлетворенность профессиональными достижениями	4	1,10	3,30	14,88*	1,12	3,36	14,85*
Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	6	2,43	5,13	13,12*	2,33	5,41	18,96*
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	6	2,40	4,76	11,24*	2,04	5,05	22,60*
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	4	1,16	3,63	11,93*	0,66	3,75	20,95*
Предпочтение выполняемой работы заработку	4	0,43	2,23	6,61*	0,29	2,11	3,94*
Удовлетворенность условиями профессиональной деятельности	4	1,43	3,00	11,78*	0,29	3,25	17,55*
Профессиональная ответственность	2	0,26	1,40	7,58*	0,33	1,61	9,90*
Общая удовлетворённость исполняемой профессиональной ролью	28	10,93	24,93	22,94*	12,01	25,22	37,24*

Условные обозначения: \* - различия достоверны

Выявлено, что у мужчин и женщин с ГКПР все мотивы к неполотипичной профессиональной роли достоверно ниже ( $p < 0,001$ ). Интегральный показатель «общей удовлетворённости неполотипичной профессиональной ролью» у мужчин и женщин этой группы соответствует низкому уровню (10,93 и 12,02 соответственно, при  $\max = 28$ ).

Общая удовлетворённость исполняемой профессиональной ролью у мужчин и женщин без ГКПР соответствует высокому уровню (24,93 и 25,22 соответственно, при  $\max = 28$ ).

**Таблица 6**

**Различия в мотивах к исполняемой неполотипичной профессиональной роли  
(средние значения показателей)**

Мотивы	Max значение	Мужчины		T- критерий Стьюдента	Женщины		T- критерий Стьюдента
		с ГКПР	без ГКПР		с ГКПР	без ГКПР	
Заработок	5	4,30	4,60	1,15	4,45	4,20	0,99
Стремление к продвижению	5	2,46	4,83	-20,46*	1,04	4,00	-14,06*
Стремление избежать критики со стороны руководства и/или коллег	5	4,10	2,63	9,75*	4,62	2,75	12,00*
Стремление избежать возможных наказаний и/или неприятностей	5	4,30	2,2	9,77*	4,25	3,16	5,25*
Стремление к достижению социального престижа и уважения	5	3,50	4,73	-8,26*	3,41	4,38	-4,21*
Удовлетворение от процесса и результата работы	5	1,23	4,43	-24,59*	1,20	4,75	-31,27*
Стремление самореализации именно в данной профессии	5	1,03	4,03	-23,70*	1,00	4,22	-19,75*
Внутренняя мотивация	5	1,13	4,43	-30,76*	1,10	4,48	-33,07*
Внешняя положительная мотивация	5	3,39	4,32	-10,09*	2,85	4,19	3,45*
Внешняя отрицательная мотивация	5	4,20	2,63	13,76*	4,37	2,95	4,01*

Условные обозначения: \* - различия достоверны

Выявлено, что общий мотивационный комплекс мужчин и женщин с ГКПР крайне неоптимален  $ВОМ(4,20) > ВПМ(3,39) > ВМ(1,13)$  у мужчин и  $ВОМ(4,37) > ВПМ(2,85) > ВМ(1,10)^2$  у женщин, т.е. содержание и смысл профессиональной деятельности практически не важны для них, их скорее интересуют какие-то выгоды, которые они могут получить в результате её реализации. Выявленные низкие показатели удовлетворённости процессом и результатом профессиональной деятельности, отсутствие стремления

<sup>2</sup> ВМ - внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация

наиболее полно самореализовываться именно в данной профессии, выраженное стремление избежать критики, наказания и неприятностей также указывают на наличие внутреннего конфликтного отношения к выполняемой профессионально роли. Можно заключить, что исполняемая профессиональная роль, обусловленная такими мотивами, не приносит удовлетворения, становится в тягость, сопровождается отрицательными эмоциями, а субъект роли не стремится к профессиональной самореализации в этой профессии.

Обнаружено противоречие в сознании мужчин с ГКПР: с одной стороны, их патриархальные гендерные представления ориентируют на профессиональные достижения, карьеру, с другой – они внутренне не мотивированы к исполняемой профессиональной роли, эмоционально не принимают её, чувствуют себя при её исполнении дискомфортно. Полученные нами данные совпадают с результатами исследования С.А.Бутковской (2007) – у юношей несоответствие гендерным стереотипам в профессии в большей степени, чем у девушек, приводит к внутреннему конфликту и рассогласованию профессионального и гендерного образа Я.

Мотивационный комплекс мужчин и женщин без ГКПР оптимален: VM (4,43)>ВПМ(4,32)>ВОМ(2,63) у мужчин и VM (4,48)> ВПМ (4,19)>ВОМ (2,95) у женщин. Мужчины и женщины данной группы имеют внутреннюю мотивацию к работе, стремятся к продвижению в ней, получают удовлетворение от её процесса и результата. Это говорит о том, что они получают в профессиональной деятельности подтверждение своим индивидуальным ценностям и смыслам.

Сложность реализации мужчинами и женщинами с ГКПР своей гендерной индивидуальности в рамках неполотипичной сферы деятельности подтверждают **результаты корреляционного анализа** (см.табл. 2). Выявлены отрицательные связи гендерной самооценки с общей удовлетворённостью неполотипичной профессиональной ролью ( $r=-0.56$  у мужчин и  $r=-0.37$  у женщин,  $p<0,001$ ), внутренней мотивацией к ней ( $r=-0.36$  у мужчин и  $r=-0.39$  у женщин,  $p<0,001$ ); между положительной идентичностью с неполотипичной профессиональной ролью и гендерно-ролевым типом ( $r=-0.42$  у мужчин и  $r=-0.36$  у женщин,  $p<0,001$ ). Данные связи показывают, что мужчины и женщины, имеющие традиционно-патриархальные представления, не находят подтверждение своим важнейшим личностным ценностям и смыслам в неполотипичной профессиональной деятельности, не соответствующей их представлениям о себе как о мужчине или женщине.

В качестве метода анализа полученных данных также был использован **факторный анализ** (табл.7).

**Таблица 7**

**Факторное отображение индивидуально-личностных характеристик респондентов**

Понятия, вошедшие в фактор	Мужчины с ГКПР		Мужчины без ГКПР		Женщины с ГКПР		Женщины без ГКПР	
	F 1	F 2	F 1	F 2	F 1	F 2	F 1	F 2
1	2	3	4	5	6	7	8	9

<i>1</i>	2	3	4	5	6	7	8	9
Гендерная самооценка		-0,758	0,458	0,409	0,748		0,543	0,421
Самоуважение		-0,486			0,637		0,691	0,391
Аутосимпатия		0,668		0,512	0,585		0,443	
Самопринятие		-0,632	0,374		0,416		0,456	
+ Професс. идентичность			0,496	0,482	-0,624			0,693
– Професс. идентичность		0,424	-0,580		0,353			-0,673
Фемининность	-0,663	-0,490			0,490		-0,502	
Маскулинность	0,681		0,401	0,643	-0,444			0,322
Андрогинность (эгалит.)				0,432		-0,514	0,468	0,491
Интерес к профессии	-0,469		0,853				0,456	0,513
Удовлетворённость достижениями в профессии	-0,610		0,570			-0,722		0,460
Уровень притязаний	0,623		0,492			-0,427		
Профессиональная ответственность	-0,401		0,619			-0,456	0,452	
<i>1</i>	2	3	4	5	6	7	8	9
Общая удовлетворённость профессиональной ролью	-0,851		0,960	0,458	-0,517	-0,437	0,595	0,493
Зарботок	-0,561			0,435	0,448			0,392
Стремление к продвижению в профессии	0,543	0,401		0,448		0,493		
Стремление избежать критики	0,453	0,360			0,505		-0,522	
Удовлетворённость от процесса и результата работы	-0,717		0,424	0,427		-0,646		0,632
Возможность самореализации в данной профессиональной роли	0,508					-0,454	0,809	
Внутренняя мотивация	-0,662		0,443	0,472		-0,646	0,824	
Внешняя положительная мотивация	-0,669			0,672	-0,365			0,327
Внешняя отрицательная мотивация	0,591	0,539		-0,402	0,480			
<i>Доля фактора в общей дисперсии</i>	19%	18%	19%	17%	16%	14%	17%	16%

Факторный «портрет» мужчин и женщин с ГКПР иллюстрирует наличие противопоставления самооценочных и гендерных составляющих профессионально ориентирующим, мотивационным составляющим. Характерно, что у мужчин и женщин с ГКПР показатели гендерной самооценки и её составляющие не объединяются в одном факторе с показателями внутренней мотивации к профессиональной роли и общей удовлетворённостью ею (как у респондентов без ГКПР), что говорит об их противостоянии, эмоциональном неприятии этой роли, отрицательной профессиональной идентичности. Это подтверждает гипотезы о том, что

характер проявления и разрешения ГКПР взаимосвязан с уровнем идентификации с неполотипичной профессиональной ролью, уровнем мотивации к ней и удовлетворённостью ею.

Составлены усреднённые психологические портреты мужчин и женщин с ГКПР и без данного конфликта.

**В заключении** обобщены результаты проведенного теоретического и эмпирического исследования, сформулированы основные выводы, намечены перспективы дальнейших исследований.

Проведенное диссертационное исследование подтвердило первоначально выдвинутые гипотезы и положения, выносимые на защиту, позволило решить **научную задачу**, имеющую существенное значение для общей психологии и психологии личности, заключающуюся в эмпирическом доказательстве наличия нового вида гендерного конфликта – «гендерного конфликта профессиональной роли», определении его показателей, выявлении индивидуально-личностных особенностей, способствующих его разрешению.

Результаты диссертационного исследования позволили сформулировать следующие **основные выводы**:

1. Гендерный конфликт профессиональной роли – это вид внутриличностного гендерного конфликта, возникающий в результате исполнения индивидом неполотипичной профессиональной роли, имеющей рассогласование с ценностно-смысловой сферой гендерной роли, и проявляющийся в комплексе негативных переживаний, конфликтной самооценке, личностной и профессиональной дезадаптации.
2. Гендерный конфликт профессиональной роли у мужчин и женщин, работающих в неполотипичной сфере, в основном детерминирован низкой гендерной самооценкой, которая формируется в специфических условиях реализации неполотипичной профессиональной деятельности. Гендерные и профессиональные роли более согласованы у мужчин и женщин с высокой гендерной самооценкой (различия достоверны по критерию Стьюдента с  $p < 0,01$ ).
3. Отрицательная взаимосвязь гендерной самооценки с профессиональной идентичностью, внутренней мотивацией, общей удовлетворённостью неполотипичной профессиональной ролью порождает острые внутренние противоречия. Исполнение профессиональной роли, не являющееся органичным продолжением и формой реализации личностных смыслов, мотивов и ценностей, ведёт к конфликтному самоотношению, профессиональной и личностной дезадаптации.
4. Характер проявления гендерного конфликта профессиональной роли детерминируется особенностями гендерных представлений мужчин и женщин, работающих в неполотипичной сфере:
  - в сознании женщин с ГКПР доминируют традиционно-патриархальные представления о роли женщины в обществе ( $p < 0,01$ ), гендерная и профессиональная роли противостоят друг другу ( $r = -0.41$ ,  $p < 0,01$ ), гендерная роль имеет приоритетный характер, именно через неё они



- реализуют свою ценностно-смысловую сферу, подтверждают свою эффективность как женщины;
- в сознании женщин без ГКПР доминируют эгалитарные гендерные представления ( $p < 0,01$ ), гендерная и профессиональная роли у них согласованы ( $r = 0,38$ ,  $p < 0,01$ ), свою личностную эффективность они подтверждают и в профессиональном, и в гендерном пространстве. Различия между мотивами к исполняемой профессиональной роли женщин двух полярных групп (имеющих и не имеющих ГКПР) достоверны по критерию Стьюдента с  $p < 0,01$ . У женщин с ГКПР преобладают мотивы избегания критики, наказания и неприятностей, а у женщин без данного конфликта – мотивы самореализации именно в данной профессии;
  - в сознании мужчин с ГКПР доминируют традиционно-патриархальные гендерные представления ( $p < 0,01$ ), которые провоцируют противостояние гендерной роли с неполотипичной профессиональной ролью ( $r = -0,36$ ,  $p < 0,01$ ), так как в процессе исполнения последней затруднена реализация главных маскулинных ценностей – материальной независимости, карьерного роста, возможности занимать доминирующую позицию по отношению к женщинам и др., и при этом неполотипичная профессиональная роль ориентирует на овладение чуждыми фемининными качествами;
  - в сознании мужчин без ГКПР в равной степени присутствуют как традиционно-патриархальные, так и эгалитарные гендерные представления ( $p < 0,01$ ); профессиональная и гендерная роль согласованы ( $r = 0,37$ ,  $p < 0,01$ ), так как эгалитарные представления ориентируют в большей мере не на стремление соответствовать социальным нормам, а на достижение индивидуальных смыслов, личностный выбор, чувство самоудовлетворённости. У мужчин с ГКПР при исполнении профессиональной роли преобладают мотивы избегания критики, наказания и неприятностей, а у мужчин без ГКПР – мотивы к продвижению и достижению социального престижа именно в данной профессии (различия достоверны по критерию Стьюдента с  $p < 0,01$ ).
5. Разрешение внутриличностного гендерного конфликта профессиональной роли происходит за счёт интеграции ценностно-смысловых сфер гендерной роли и неполотипичной профессиональной роли, где первая оказывает решающее влияние.
6. Индивидуально-личностными особенностями, способствующими разрешению гендерного конфликта профессиональной роли, являются: высокая гендерная самооценка, эгалитарные гендерные представления, положительная идентификация с неполотипичной профессиональной ролью, высокая мотивация к ней и удовлетворённость ею. Названные индивидуально-личностные особенности помогают сопротивляться нормативному давлению в плане полотипичного поведения, воплощать свои замыслы и реализовывать свою гендерную индивидуальность с учётом индивидуальных ценностно-смысловых ориентиров.

**Рекомендации по использованию результатов диссертационного исследования.** В целях совершенствования процедуры выявления, коррекции и профилактики внутриличностного гендерного конфликта профессиональной роли можно использовать психологические показатели данного вида конфликта, апробированный диагностический инструментарий, систематизированный материал о путях преодоления внутриличностных гендерных конфликтов. Психологам, осуществляющим профотбор, при изучении мотивационной сферы кандидатов на должности сотрудников системы МВД, образования, необходимо учитывать данные полученные в диссертационном исследовании.

**Перспективы дальнейших исследований** связаны с углубленной разработкой проблемы взаимосвязи индивидуально-личностных особенностей; с изучением проявлений данного вида конфликта у мужчин и женщин с разным профессиональным стажем, с разным профессиональным статусом; разработкой психокоррекционных технологий и приёмов снижения гендерного конфликта у работающих мужчин и женщин.

**Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях**

***Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ:***

1. Кулагина Н.В. Гендерный конфликт в деятельности мужчин и женщин педагогов [Текст] / Н.В.Кулагина //Образование и наука. Известия Уральского отделения Российской Академии образования, 2009. - №3(60). - с.64-71 (0,6 п.л.).
2. Кулагина Н.В. Индивидуальные особенности внутриличностного гендерного конфликта у мужчин и женщин, занятых в неполотипичной сфере [Текст] /Н.В.Кулагина //Известия РГПУ им. А.И. Герцена: Аспирантские тетради, 2008, № 38(82). - с.75-85 (0,8 п.л.).
3. Кулагина Н.В. Гендерные стереотипы и профессиональная мотивация мужчин, работающих в неполотипичной сфере [Текст] / Н.В.Кулагина //Человек. Сообщество. Управление, 2008. - №3. - с.92-104 (0,7 п.л.).

***Публикации в различных изданиях:***

4. Кулагина Н.В. Гендерный конфликт как фактор личностной и профессиональной дезадаптации [Текст] / Н.В. Кулагина //Психология и психотехника, 2009. - №3 (0,8 п.л.)
5. Кулагина Н.В. О направлениях работы по преодолению внутриличностных гендерных конфликтов [Текст] / Н.В.Кулагина //Материалы межрегиональной научно-практической конференции «Психологические проблемы бытия человека в современном обществе. Здоровье личности и её адаптация». – Магнитогорск: МаГУ, 2009, февраль (0,4 п.л.).
6. Кулагина Н.В. Профессиональная самореализация мужчин и женщин в современном обществе в контексте проблем гендерных отношений [Текст] /Н.В.Кулагина//III Международная научно-практическая конференция «Личность в межкультурном пространстве». - М., РУДН, 2008, ноябрь, - с.222-226 (0,3 п.л.).

7. Кулагина Н.В. Влияние неполоспецифической профессиональной сферы деятельности на формирование гендерного конфликта личности [Текст] / Н.В. Кулагина // Материалы Всероссийского семинара «Противоречия, конфликты, кризисы личности: субъектно-бытийный подход». - Туапсе, 2007, май. - с.207-212 (0,26 п.л.).
8. Кулагина Н.В. Гендерные стереотипы в профессиональной сфере как источник гендерных конфликтов [Электронный ресурс] /Н.В. Кулагина //Материалы Всероссийской интернет-конференции "Человек в XXI веке". - Обнинск. Среднерусский университет (гуманитарный институт). 25/02/2008–20/04/2008. - Режим доступа: <http://www.sugi-obninsk.ru> (0,28 п.л.) (печатный вариант сборника на выходе).
9. Кулагина Н.В. Изучение проявлений гендерного конфликта у учителей общеобразовательных школ [Текст] / Н.В. Кулагина //Материалы региональной научно-практической конференции «Мир человека и его измерения». -Березники, ГОУВПО «Пермский государственный университет» Березниковский филиал, 2007, май. - с.236-244 (0,4 п.л.).
- 10.Кулагина Н.В. Исследование особенностей гендерной идентичности женщин-педагогов [Текст]/ Н.В.Кулагина //Материалы международной научно-практической конференции «Гуманитарное образование и социальный контекст: гендерные проблемы»/ Отв. ред. О.В. Попова. -СПб., РГПУ им.Герцена, 2007, июнь. - с. 202-203 (0,2 п.л.).
- 11.Кулагина Н.В. Гендерная идентичность как регулятор социального поведения личности [Текст] / Н.В.Кулагина // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Психологические проблемы развития личности в изменяющейся России»/ Под ред. В.В. Аншаковой. -Астрахань, 2006, сентябрь. - с. 54-55 (0,1 п.л.).
- 12.Кулагина Н.В. Влияние гендерных установок педагогов на процесс гендерной социализации учащихся [Текст]/ Н.В.Кулагина //Материалы международной научно-практической конференции «Язык, культура, образование в современном мире». - Пермь, ПГПУ, 2006, ноябрь. - с.18-19 (0,15 п.л.)
- 13.Кулагина Н.В. Введение в гендерную психологию. Учебно-методический комплекс. Березники, ГОУ ВПО «Пермский государственный университет» Березниковский филиал, 2006. -24с. (1,15 п.л.).
- 14.Кулагина Н.В. Проблемы полоролевых различий в работе психологов-консультантов телефона доверия [Текст] /Н.В.Кулагина //Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. - Москва, 2004, № 4. - с. 26-29 (0,3 п.л.).
- 15.Кулагина Н.В. Гендерные различия – «больной» вопрос» [Текст] / Н.В. Кулагина // Материалы XIII всероссийской конференции РАТЭПП. - Пермь, 2003. - с. 24-28 (0,23 п.л.).

Общий объем публикаций по теме диссертации составляет 6,67 п.л.

Соискатель

Н.В. Кулагина

КУЛАГИНА  
Наталья Владимировна

ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ ГЕНДЕРНЫЙ КОНФЛИКТ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РОЛИ

Автореферат на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук

---

Усл. печ.листов 1,5. Тираж 100 экз. Заказ № 198.

Отпечатано в редакционно-издательском отделе  
ГОУ ВПО «Соликамский государственный педагогический институт»  
618547, Россия, Пермский край, г.Соликамск, ул.Северная,44

