

Н.В. Кулагина

## МОТИВЫ К РАБОТЕ И УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ РАЗНЫМИ СТОРОНАМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН, ПЕРЕЖИВАЮЩИХ РОЛЕВОЙ КОНФЛИКТ

**Аннотация.** Современные исследования показали, что профессиональная деятельность способствует самореализации, даёт ощущение независимости, собственной ценности. Однако одновременно с этим и сокращает время на самореализацию женщины в семейной сфере, что может приводить к ролевой перегрузке, напряжению и внутриличностному конфликту. В данной статье актуализирована проблема внутриличностного ролевого конфликта у работающих женщин. Описаны виды и причины данного внутриличностного конфликта. Представлены результаты эмпирического исследования, показывающего влияние внутриличностного ролевого конфликта у работающих женщин на их мотивацию к работе и удовлетворённость разными сторонами профессиональной деятельности. В исследовании приняли участие работающие женщины разных возрастных групп. Общий объём выборки составил 160 человек.

Теоретической основой работы исследования послужили концепции гендерных практик. Для реализации исследовательской цели были использованы: методика «Диагностика выраженности ролевого конфликта у работающей женщины» (Е.Е. Корнеева), опросник «Мотивация профессиональной деятельности» (методика К. Замфир в модификации А. Реана), опросник «Интегральная удовлетворённость трудом» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов). Для математико-статистической обработки данных использован Т-критерий Стьюдента. С помощью методов математической статистики установлено, что у молодых замужних женщин имеющих детей присутствует ролевой внутриличностный конфликт средней степени выраженности. Все показатели данного конфликта выражены в значительно большей степени, нежели у замужних зрелых женщин, имеющих детей, у которых уровень выраженности ролевого конфликта низкий.

**Ключевые слова:** ролевые ожидания, ролевой конфликт, личностная дезадаптация, конфликт боязни успеха, гендерные стереотипы, внутриличностный конфликт, семейные роли, профессиональные роли, трудовая мотивация, экзистенциально-гендерный конфликт.

**Abstract.** Recent researches have demonstrated that professional activity favours personal self-fulfilment and gives the sense of one's independence and self-esteem. However, professional activity also reduces the time that a woman has left for her family fulfilment which may lead to a so-called 'gender overload', tension and intrapersonal conflict. In this article Kulagina raises a question about an intrapersonal role conflict experienced by employed women. The author describes types and reasons of intrapersonal conflicts that may be experienced by women and provides the results of the empirical research that demonstrate the influence of the intrapersonal role conflict experienced by employed women on their work motivation and satisfaction with different sides of professional activity. Employed women of different ages participated in the research. The total number of participants was 160 people. The theoretical basis of the research includes concepts of gender practices. In order to achieve the research objective, the author has used the following research methods: Employed Women's Role Conflict Inventory (by E. Korneeva), 'Professional Activity Motivation Questionnaire (by K. Zemfir adapted by A. Rean), Integral Satisfaction with Work (by N. Fetiskina, V. Kozlov, and G. Manuylov). The author has also used Student's t-test to carry out mathematical-statistical processing of data. Using the methods of mathematical statistics, the author has discovered that young married women with children have the moderate intensity level of the intrapersonal conflict. They experience a harder conflict compared to mature married women with children who have demonstrated a low intensity level of the gender conflict.

**Key words:** existential gender conflict, work motivation, professional roles, family roles, role expectations, role conflict, personal disadaptation, fear-of-success conflict, gender stereotypes, intrapersonal conflict.

**П**рофессиональная деятельность способствует самореализации, даёт ощущение независимости, собственной ценности. Однако, одновременно с этим, сокращает время на самореализацию женщины в семейной сфере, что может приводить к ролевой перегрузке, напряжению и внутриличностному конфликту [3].

Некоторые руководители женских коллективов сталкиваются с проблемами, связанными с невысокой мотивацией их сотрудниц к работе, снижением удовлетворённости разными аспектами профессиональной деятельности.

В литературе описаны различные объективные и субъективные причины снижения трудовой активности работающих женщин. Это состояние здоровья, неудобный рабочий график, неудовлетворительные условия труда, неправильный стиль руководства, проблемы с проездом до места работы, не удовлетворённость зарплатой, отсутствие возможности для профессионального развития, обучения или повышения квалификации и др.

Однако есть ещё один психологический фактор, негативно влияющий на трудовую активность работающей женщины, – переживание внутриличностного ролевого конфликта.

Таким образом, цель данной статьи – познакомиться современных руководителей с названным психологическим феноменом, достаточно часто встречающимся у современных женщин, но не всегда осознаваемым ими.

О.А. Гаврилица даёт следующее определение данному психологическому феномену: «ролевой конфликт работающей женщины» – это внутренний конфликт, обусловленный противоречиями между различными социальными ролями, которые практически одновременно выполняет женщина (роли семейной и профессиональных сфер – жена, мать, хозяйка, дочь, коллега, работник, подруга и др.). Возникает вследствие противоречивых требований, предъявляемых этими ролями и нехватки у женщины физических и эмоциональных ресурсов для полноценного их выполнения. Данный внутриличностный конфликт также может быть вызван неоправданно завышенными требованиями и ролевыми нормами, которые устанавливает сама женщина к выполнению этих ролей [3].

В науке указанный феномен уже изучили и описали многие исследователи: Т.А. Beehr, В. Biddl, J.R. Rizzo, J.M. Peiro, Ю.А. Алешина, О.А. Гаврилица, П.П. Горностай, И.С. Клёцина, Е.В. Лекторская, З.А. Хоткина и др.

Так А.Д. Yousef выявил, что внутренний ролевой конфликт отрицательно влияет на удовлетворение от выполняемой работы, на аффективные,

когнитивные и поведенческие тенденции человека, приводит к упадку душевных и физических сил, подверженности психосоматическим заболеваниям, дезорганизованности [9]. R.A. Fridman и S.T. Tidd установили, что люди, переживающие ролевой конфликт, провоцируют также стрессовые состояния для коллег [8]. О.Г. Макаров показал, что сотрудники, переживающие внутриличностный конфликт, испытывают неудовлетворённость работой, диссоциацию профессиональных ценностей, профессиональную дезадаптацию, снижение мотивации к профессиональной деятельности, снижение общей активности, ощущение усталости и «пресыщенности» деятельностью, сомнения в своей профессиональной состоятельности [6].

То, что для работающих женщин ролевой конфликт является мощным фактором дезадаптации и стресса, говорят термины, которыми в англоязычной литературе описывают комбинирование семейных и профессиональных ролей: жонглирование (juggling), балансирование (balancing), плавание против течения (swimming upstream), разрывание (torn), замученные (martyred), чувство раскола на две части (feeling split in two) и др.

И.С. Клёцина описывает несколько видов ролевых конфликтов у женщины и причины их порождающие: ролевой конфликт работающей женщины, конфликт боязни успеха, экзистенциально-гендерный конфликт [5].

Так «ролевой конфликт работающей женщины» возникает в результате того, что женщине приходится выполнять слишком много различных принятых ею и значимых для неё ролей (супруги, матери, хозяйки дома, профессионала, коллеги и др.) и у неё не хватает времени, эмоциональных и физических ресурсов для полноценного выполнения этих ролей, тем более что многочисленные предписания-требования разных социальных ролей, препятствуют их успешной реализации.

Другой вид ролевого конфликта – «конфликт боязни успеха» – порождается ситуацией невозможности выбора между двумя значимыми сферами жизнедеятельности: профессиональной и сферой значимых отношений, которые представляется женщине взаимоисключающими.

Третий вид ролевого конфликта – «экзистенциально-гендерный конфликт» – порождается гендерными представлениями о разной ценности и значимости профессиональных и семейных ролей для мужчин и женщин. Экзистенциально-гендерный конфликт могут переживать женщины, смысловые ориентации которых базируются на исполнении традиционных половых ролей. Другими словами, главный смысл своей жизни боль-

Таблица 1.

Проявления ролевого конфликта у работающих женщин (ср. значения)

№ п/п	Показатели ролевого конфликта	Мак значение	Женщины в возрасте 22-36 лет	Женщины в возрасте 37-57 лет	T-критерий
1	Помеха между профессиональными семейными ролями	11	8,9	6,6	2,15*
2	Чувство вины перед семьёй	13	10,5	8,9	2,36*
3	Неодобрение со стороны мужа	11	8,1	6,2	2,01*
4	Общий ролевой конфликт**	32	27,5	21,7	2,25*

Примечания:

\* – различия значимы на уровне  $p < 0,05$ ;

\*\* – согласно ключу методики общий уровень РК считается высоким, если результат составляет от 29 до 35 баллов, средним – от 22 до 29 баллов, низким – до 22 баллов.

шинство женщин видит в семье, именно поэтому выполнение профессиональных ролей затрудняющих выполнение смысловых – семейных, приводит к внутрличностным переживаниям, негативной оценке себя как женщины [5].

П.П. Горноста́й называет следующие причины ролевого конфликта у женщины [4]:

1. *Несовместимость различных ролей.* Эти ситуации возникают тогда, когда различные социальные роли (или компоненты ролевого кластера) не могут функционировать одновременно, или когда выполнение одной роли существенно затрудняет исполнение другой. Пример: женщина не может реализовать себя как мать так, чтобы это не отразилось на профессиональной деятельности.

2. *Противоречия между ролевыми ожиданиями разных людей.* Ситуации возникают тогда, когда на исполнение роли оказываются противоречивые или взаимоисключающие друг друга требования со стороны разных людей из значимого окружения личности. Пример: роль хорошей жены видится мужем иначе, чем его матерью (свекровью).

3. *Противоречия между ролью, которую необходимо выполнять и ролевой Я-концепцией личности.* Эти ситуации возникают в том случае, когда исполняемая роль (или та, которую предстоит взять на себя личности) не соответствует собственным представлениям человека о роли, а также представлению о себе, как субъекте этой роли. Пример: отсутствие единомышленников, которые принимают женщину и её социальные роли такой, какой она хочет быть.

4. *Противоречия между ролевым поведением и ролевыми ожиданиями.* Возможны ситуации односторонних и двусторонних противоречий. Пример: поведение жены не совпадает с идеальными представлениями мужа о типичной роли жены [4].

С целью выявления наличия ролевого конфликта у работающих женщин, а также обнаружения различий в мотивах к работе и удовлетворённости разными сторонами профессиональной деятельности у работающих женщин, переживаю-

щих ролевой конфликт, было проведено представленное ниже исследование.

В исследовании приняли участие 160 женщин в возрасте 22-57 лет. Все имеют высшее или среднее специальное профессиональное образование, замужем, имеют детей (1 или 2). Для реализации исследовательской цели были использованы: методика «Диагностика выраженности ролевого конфликта у работающей женщины» (Е.Е. Корнеева), опросник «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, в модификации А. Реана), опросник «Интегральная удовлетворённость трудом» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов). Для математико-статистической обработки данных использован T-критерий Стьюдента.

Различия в проявлениях ролевого конфликта у работающих женщин разных возрастных групп представлены в таблице 1.

Анализ представленных в таблице данных позволяет сделать выводы:

- работающие женщины разных возрастных групп в той или иной мере переживают ролевой конфликт: у молодых женщин он выражен на среднем уровне, ближе к высокому (ср. зн. = 27,5,  $p < 0,05$ ), а у женщин зрелого возраста на низком, но на границе со средним уровнем (ср. зн. = 21,7;  $p < 0,05$ );
- молодым женщинам реализация профессиональных ролей мешает реализации семейных и наоборот ( $p < 0,05$ ); по-видимому, для качественного совмещения ролей этих двух сфер жизнедеятельности им не хватает ресурсов временных, физических, эмоциональных и пр.;
- молодые женщины острее, болезненнее переживают чувство вины перед семьёй и чувствуют неодобрение со стороны мужа ( $p \leq 0,01$ ).

Внутренний дискомфорт от амбивалентных переживаний можно показать цитатой М.Е. Баскаковой, которая опираясь на результаты своего исследования, отметила: «...женщины беспокоятся по поводу того, что наносят детям, находящимся большую часть дня без них эмоциональный ущерб,

Таблица 2.

**Мотивы к работе у женщин, переживающих ролевой конфликт (ср. значения)**

№ п/п	Мотивы к работе	Мах значение	Женщины в возрасте 22-36 лет	Женщины в возрасте 37-57 лет	T- критерий
1	Зарботок	5	4,45	4,20	0,9
2	Стремление к продвижению	5	1,04	4,00	-4,06*
3	Стремление к достижению социального престижа и уважения	5	3,41	4,38	-4,21*
4	Удовлетворение от процесса и результата работы	5	1,20	4,75	-4,27*
5	Стремление к самореализации в работе	5	1,00	4,22	-3,75*

Примечания: \* – различия значимы на уровне –  $p < 0,05$ .

Таблица 3.

**Удовлетворённость разными сторонами работы женщин, переживающих ролевой конфликт (ср. значения)**

№ п/п	Показатели удовлетворённости	Мах значение	Женщины в возрасте 22-36 лет	Женщины в возрасте 37-57 лет	T- критерий
1	Удовлетворённость отношением к организации	6	5,18	4,60	1,92
2	Удовлетворённость отношениями с коллегами	4	3,70	3,58	1,21
3	Удовлетворённость отношением с коллективом	4	3,84	3,96	1,20
4	Удовлетворённость условиями труда	6	5,16	4,65	1,52
5	Удовлетворённость профессиональным положением в коллективе	6	5,12	4,85	2,18*
6	Удовлетворённость отношением к работе	4	2,46	3,59	2,09*
7	Удовлетворённость заработной платой	4	2,14	2,95	1,46
8	Удовлетворённость отношением с руководителем	2	1,86	1,74	1,12
9	Общая удовлетворённость работой**	40	28,19	31,59	2,00*

Примечания:

\* – различия значимы на уровне –  $p < 0,05$ ;

\*\* – согласно ключу методики уровень общей удовлетворённости работой: низкий – значения до 44% от мах значения, средний при 45-76%, высокий – выше 76% от мах значения.

и одновременно по поводу того, что их профессиональная жизнь урезается временем и энергией, которую они отдают детям, а также по поводу того, что их брак страдает от всего этого» [1].

Следует ли из этого, что выявленные душевные переживания отрицательно влияют на отношение работающих женщин к своей профессиональной деятельности, становится ли работа в тягость?

Ответ на эти вопросы мы можем найти, проанализировав результаты исследования удовлетворённости работой и разными её сторонами.

В таблицах 2 и 3 представлены различия в мотивах к работе и удовлетворённость разными сторонами профессиональной деятельности у работающих женщин, переживающих ролевой конфликт.

Анализ данных, представленных в таблице, позволяет заключить, что у работающих женщин, переживающих ролевой конфликт, мотивы к работе отличны в зависимости от возраста. Так, у женщин зрелого возраста, практически все мотивы к работе статистически достоверно выше ( $p < 0,05$ ), кроме мотива «зарботок». Получается, что самым привлекательным мотивом работы для молодых женщин, имеющих одного-двух детей, является зарплата. Однако этот показатель не имеет статисти-

чески достоверных различий в разных группах респондентов.

На статистически достоверном уровне более стремятся к самореализации в работе, к социальному престижу и уважению, к карьерному продвижению, женщины зрелого возраста ( $p < 0,05$ ). Несмотря на то, что эта возрастная категория женщин также переживает ролевой конфликт, тем не менее, мотивация к работе у них выше. В какой-то мере, это можно объяснить различиями во временных ресурсах женщин разного возраста из-за изменения в семейной ситуации (взрослые/маленькие дети, следовательно, больше/меньше времени на работу и т.п.). Можно также объяснить данный факт более высоким уровнем профессионализма женщин зрелого возраста и др. Но всё-таки данные объяснения гипотетичны, ведь практика жизни показывает, что очень многие молодые женщины, имеющие детей, в настоящее время стремятся к профессиональному успеху.

Однако выяснение данного вопроса не является целью нашего исследования. В данном случае мы просто констатируем факт, что женщины зрелого возраста, переживающие ролевой конфликт, в достоверно большей степени хотят реализоваться в профессиональной сфере, нежели более молодые женщины.

Результаты изучения различий в показателях удовлетворённости разными сторонами работы у

работающих женщин, переживающих ролевой конфликт, представлены в таблице 3.

Анализ данных, представленных в таблице 3 позволяет сделать выводы: у зрелых женщин общая удовлетворённость работой находится на высоком уровне (78,9% от max знач.;  $p < 0,05$ ) и достоверно выше удовлетворённость отношением к работе ( $p < 0,05$ ), у молодых на среднем (70,5% от max знач.), хотя молодые женщины в большей степени удовлетворены своим профессиональным положением в коллективе (ср. зн. = 5,12 и 4,85,  $p < 0,05$ ).

Подводя итоги исследования можно заключить:

– в обобщённой выборке молодых замужних, имеющих 1-2 детей женщин присутствует ролевой внутриличностный конфликт средней степени выраженности; все его показатели: чувство вины перед семьёй, переживание неодобрения со стороны мужа, помеха между профессиональными и семейными ролями, выражены в значительно большей степени, нежели у замужних, имеющих детей, зрелых женщин (у зрелых женщин уровень выраженности ролевого конфликта низкий).

Причины этих различий могут быть самые разные. Например, возрастные различия детей у женщин разного возраста, в связи с этим, разный лимит времени на выполнение обязанностей работницы; разные ценностные ориентации и жизненные приоритеты женщин разных возрастных групп и др.

Также выявлен факт, что женщины зрелого возраста в большей степени удовлетворены рабо-

той и разными её аспектами, в большей степени стремятся к самореализации в работе.

Выявленные факты дают возможность руководителям женских коллективов продумать систему нематериальной мотивации сотрудниц, повышающих их трудовую самоотдачу, учитывая их семейное положение, возраст детей.

Например, многие руководители понимают, что социальная составляющая мотивационного пакета для сотрудниц порой важнее, чем постоянно растущая заработная плата. Поэтому они предоставляют своим работницам, имеющим детей, различные льготы в виде льготных путевок в санатории, абонементы в бассейны, билеты на детские мероприятия, не забывают про новогодние праздники для детей и корпоративные семейные выезды на природу; предоставление маме, имеющей 2 и более детей, право самой выбрать удобное для неё время отпуска.

Ещё один пример нематериальной мотивации – помочь женщине сосредоточиться только на работе, а это значит, выделить ей время (кроме положенного отпуска и дней за свой счёт), когда она может заняться неотложными делами. Если работающей маме официально предоставить от 3 до 5 оплачиваемых рабочих дней в году, которые она смогла бы взять по согласованию с руководством на свои неотложные дела, то, скорее всего с организацией ничего страшного не произойдет. Такая «мотивация» придаст работающей маме моральных сил и спокойствия. В современной литературе представлено достаточно много и других современных методов мотивации сотрудников [7].

## Список литературы:

1. Баскакова М.Е. Замужняя женщина: семья или работа? // Семья в России. 1993. № 3. С. 101-108.
2. Биллен Б., Шепп-Винтер Э. Женщина и конфликты на работе // Женщина на работе / Под ред. Л.В. Седовой, И.Н. Силенко. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. С. 9.
3. Гаврилица О.А. Чувство вины у работающей женщины // Вопросы психологии. 1998. № 4. С. 65-70.
4. Горноста́й П.П. Диагностика и коррекция ролевых конфликтов // Журнал практического психолога. 1999. № 1. С. 44-51.
5. Клёцина И.С. Аналитические подходы к определению причин гендерных конфликтов и путей их преодоления // Сборник материалов Всероссийского семинара «Противоречия, конфликты, кризисы личности: субъектно-бытийный подход». Краснодар, 2007. С. 30-45.
6. Макаров О.Г. Особенности проявления и преодоления внутриличностных конфликтов в профессиональной деятельности успешного психолога: Автореф. дисс.... канд. психол. наук. Хабаровск, 2006. 23 с.
7. Поливаная А. Современные методы нематериальной мотивации сотрудников [Электронный ресурс]. URL: <http://rhn.cc/ru/analytics/5788-suchasni-metody-nematerialnoji-motyvaciji-spivrobitnykiv> (дата обращения: 28.02.2017).
8. Fridman R.A. What goes around comes around: the impact of personal conflict style on work conflict and stress // The International Journal of Conflict management. 2000. Vol. 11. No. 1. P. 32-55.
9. Yousef A.D. The Interactive Effects of Role Ambigiyiti on Job Satisfaction and Attitudes Toward organizational Chaode: A moderated Multiple Regression Approach // International Journal of Stress Management. 2000. Vol. 7. No. 4. P. 289-303.

## References (transliterated):

1. Baskakova M.E. Zamuzhnyaya zhenshchina: sem'ya ili rabota? // Sem'ya v Rossii. 1993. № 3. S. 101-108.
2. Billen B., Shepp-Vinter E. Zhenshchina i konflikty na rabote // Zhenshchina na rabote / Pod red. L.V. Sedovoi, I.N. Silenko. Rostov-na-Donu: Feniks, 1996. S. 9.

3. Gavrilitsa O.A. Chuvstvo viny u rabotayushchei zhenshchiny // Voprosy psikhologii. 1998. № 4. S. 65-70.
4. Gornostai P.P. Diagnostika i korrektsiya rolevykh konfliktov // Zhurnal prakticheskogo psikhologa. 1999. № 1. S. 44-51.
5. Kletsina I.S. Analiticheskie podkhody k opredeleniyu prichin gendernykh konfliktov i putei ikh preodoleniya // Sbornik materialov Vserossiiskogo seminarara «Protivorechiya, konflikty, krizisy lichnosti: sub"ektno-bytiinyi podkhod». Krasnodar, 2007. S. 30-45.
6. Makarov O.G. Osobennosti proyavleniya i preodoleniya vnutrilichnostnykh konfliktov v professional'noi deyatel'nosti uspehnogo psikhologa: Avtoref. diss. ... kand psikhol. nauk. Khabarovsk, 2006. 23 s.
7. Polivanaya A. Sovremennye metody nematerial'noi motivatsii sotrudnikov [Elektronnyi resurs]. URL: <http://rbn.cc/ru/analytics/5788-suchasni-metody-nematerialnoji-motyvaciji-spivrobitnykiv> (data obrashcheniya: 28.02.2017).
8. Fridman R.A. What goes around comes around: the impact of personal conflict style on work conflict and stress // The International Journal of Conflict management. 2000. Vol. 11. No. 1. P. 32-55.
9. Yousef A.D. The Interactive Effects of Role Ambigiyiti on Job Satisfaction and Attitudes Toward organizational Chaode: A moderated Multiple Regression Approact // Iernational Journal of Stress Management. 2000. Vol. 7. No. 4. P. 289-303.