СОДЕРЖАНИЕ

**Введение**……………………………………………………………………..3

Теоретический анализ проблемы женской карьеры в современной психологической науке………………………………………………………4

1. Социально-психологическое понятие «карьера». Основные стадии и этапы карьеры………………………………………………………………………..4

2. Обзор факторов, влияющих на психологию карьеры женщины……….12

3. Чувство вины у работающей женщины, как один из показателей ролевого конфликта……………………………………………………………………..17

**Заключение**…………………………………………………………………..28

**Литература**.......................................................................................................30

**ВВЕДЕНИЕ**

Закрепленное в конституции нашей страны много десятилетий назад равноправие женщин кардинально изменило их положение в обществе. Например, в 1989 году в бывшем СССР 61% людей с высшим образованием были женщины. Однако оно также стало барьером для исследования социально-психологических проблем, связанных с самореализацией женщин. Официально эти проблемы перестали существовать, разрешились, то есть как бы исчез предмет исследований и помощи. Последнее десятилетие развеяло иллюзию и выявило истинное положение женщин в России, которое и до этого не являлось секретом, но не было предметом исследований в психологии.

В современном мире возрастает роль женщины в профессиональной деятельности. Статистические данные показывают, что возрастает число женщин, занимающих руководящие должности. В тоже время психология женской карьеры, факторы, влияющие на становление карьеры женщины, гендерные особенности трудовой мотивации, изучаются пока недостаточно.

Среди отечественных и зарубежных психологов, занимавшихся исследованием данной проблемы, можно отметить Д. Сьюпера, М.В. Сафонову, С.Н. Паркинсона, Д. Осгуда, М. Палуди, Д. Невила, Л.Хоффмамна, Б. Берга, К. Хорни.

Актуальность данной темы заключается в том, что в современном мире недостаточно внимания уделяется проблеме развития женской карьеры. Американские психологи Н. Бец и Л. Фитцжеральд считают, что такое пренебрежение к психологии карьеры женщин – результат широко распространенных убеждений. Одно из них – представление о материнской обязанности, то есть о том, что главная цель в карьере женщины – это ее домашние заботы и воспитание детей.

Таким образом, актуальность нашего исследования обусловлена необходимостью изучения факторов, влияющих на профессиональное определение женщины.

**Цель исследования** – анализ психологических особенностей женской карьеры.

**Объект –** специфика построения женской карьеры.

**Предмет –** факторы способствующие и препятствующие построению женской карьеры.

**Задачи исследования**:

1.Осуществить теоретический анализ психологических аспектов карьеры.

2. Изучить факторы, влияющие на психологию женской карьеры и способствующие ее развитию

3.Рассмотреть чувство вины у работающей женщины, как один из показателей ролевого конфликта.

**Метод исследования** - теоретический анализ современной психолого-педагогической литературы.

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ЖЕНСКОЙ КАРЬЕРЫ В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКЕ**

# 1. Социально-психологическое понятие «карьера». Основные стадии и этапы карьеры

Изменение социальной ситуации в нашей стране предъявляют особые требования к уровню профессионализма. Одним из важнейших аспектов профессионального развития личности, ее саморазвития является сознательное планирование карьеры.

В отечественной психологии до недавнего времени понятие «карьера» в положительном аспекте практически не использовалось. В основном употреблялись такие термины, как профессиональный жизненный путь, профессиональная деятельность, профессиональное самоопределение. Сейчас же позитивный смысл этого понятия активно входит в общественное сознание[12; 87].

Слово «карьера» означает успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности, род занятий, профессию [22; 124].

Карьера – это один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, достижение желаемого статуса и соответствующего ему уровня жизни, а также достижение известности и славы. Успешно построенная карьера позволяет человеку добиться признания своей неповторимости, значимости для других людей, для общества в целом.

К сожалению, в нашей стране практически нет работ непосредственно по социально-психологическим аспектам карьеры. Поэтому обратимся к зарубежным исследованиям на эту тему.

Понятие успешной карьеры связывается ,прежде всего, с успешным профессиональным самоопределением. Одной из популярных в психологии является теория Д. Сьюпера. В ней утверждается, что важнейшей детерминантой профессионального пути человека является его представление о своей личности – так называемая «профессиональная Я-концепция», которую каждый человек в жизни воплощает в серию карьерных решений.

Д.Сьюпер выделил 4 типа карьеры. Основанием его классификации является показатель стабильности карьеры.

1. Стабильная карьера – характеризуется продвижением, обучением, тренировкой в постоянной профессиональной деятельности.
2. Обычная карьера – совпадает с нормативными стадиями жизненного пути человека.
3. Нестабильная карьера – характеризуется двумя или несколькими пробами.
4. Карьера с множественными пробами – изменение профессиональных ориентаций в течение всей жизни.

При характеристике типа карьеры принимаются во внимание как последовательность, частота и длительность избираемой профессиональной деятельности, так и достигнутый уровень профессионального мастерства. Большое индивидуальное своеобразие внутри типов профессиональных карьер во многом определяется личностными особенностями [20; 195].

Исследователи обращают внимание на две группы факторов, определяющих формирование карьеры. Во-первых, факторы связанные непосредственно с человеком. Это способности и интересы человека, мотивация, особенности специализации и т.д. Во-вторых, факторы, связанные с взаимодействием личности окружающих людей и организации. Это влияние других людей на профессиональную карьеру человека.

В последнее время в социально-психологических исследованиях особое внимание уделяется гендерным аспектам построения карьеры. Основные гендерные стереотипы, касающиеся построения карьеры, связаны с поло-ролевой социализацией, социальными стереотипами, устройством социума.

Социально-психологические исследования показали, что женщины не меньше мужчин заинтересованы в продвижении по службе и повышению своего образовательного уровня, ориентированы на престиж, заработную плату [1; 24]. Осуществлению женской карьеры объективно мешает единственная биологическая роль женщины, связанная с необходимостью совмещения служебных, супружеских и родительских функций. Поэтому женщины, которым удается сделать карьеру, как правило, испытывают чувство вины, сильное физическое и эмоциональное напряжение, могут остаться одинокими.

Отмечаются следующие социально-психологические факторы, сдерживающие карьерный рост женщин:

1. гендерное разделение в профессиональной ориентации и сферах карьеры;
2. чрезвычайно высокая мотивация;
3. повышенная эмоциональность, ранимость, обостренное переживание промахов и неудач;
4. боязнь успеха и неуверенность в себе.

Большинство факторов, сдерживающих карьерный рост женщины, касается организационного профессионального поведения: женщины более пассивны в планировании карьеры, менее ориентированы на состязание и конкуренцию, что обусловлено характером социализации.

Специфика женской карьеры заключается в том, что женщина сочетает карьеру в активном выполнении ролей матери, жены, домохозяйки, что служит источником ролевого напряжения, стресса, т.к. профессиональная и семейные роли являются одинаково значимыми [16; 23].

Построение карьеры часто сопровождается негативными эмоциональными ,переживаниями женщины, которые связанны с недостаточным ее вниманием к близким и особенно к детям.

Исследование М.В.Сафоновой показало, что важным фактором успешной карьеры женщин является практика семейного воспитания родительской семьи. В подавляющем большинстве карьерно-успешные женщины являются старшими детьми в полных одно-двухдетных семьях, где родители имеют высокий образовательный и социо-профессиональный статус. Сформированные в родительской семье высокие жизненные стандарты, стремление к достижению и независимости связаны с успешным построением карьеры. При этом особо важны «нетрадиционные» установки матери относительно роли женщины в обществе, а также поддерживающее поведение отца.

Интересен тот факт, что существуют различия в личностных особенностях и характере поведения женщин, занятых в традиционно «женских» и традиционно «мужских» сферах, т.е. сфера профессиональной занятости и характер организационной культуры актуализирует определенные личностные черты и особенности поведения женщин, успешных в карьере.

В этом же исследовании выделено пять наиболее часто встречающихся типов карьерно-успешных женщин:

* «кандидаты в мастера», т.е. молодые женщины, начинающие карьеру и стремящиеся сделать ее как можно быстрее;
* «успешные управляющие», т.е. женщины зрелого возраста, поднявшиеся на самые высокие ступени служебной лестницы;
* «свободные художники», т.е. женщины склонные к творчеству, вызову, предпринимательству;
* «сестры милосердия», т.е. женщины с ориентацией на служение;
* «жрецы науки», т.е. женщины, реализующие себя в академической сфере [24; 101].

Большую значимость имеет понятие стадий карьеры. Они определяются как периоды, отмеченные различными задачами развития и карьерными интересами. Возникновение и смена этих периодов связаны с понятием «плато» карьеры, которое может быть двух видов: организационное – личность имеет потенциал, но достижение более высоких позиций в организации невозможно в силу объективных причин, личностное – отражает нехватку потенциала или желания работать на более высоком уровне [19; 173].

Интересный подход к проблеме стадий карьеры встречается в работах С.Н.Паркинсона. По его мнению, организационное плато может переходить в личностное. Но существуют способы, с помощью которых можно дать толчок развитию работника, находящегося на плато. Во-первых, это могут быть спонсорство и рекомендации, а во-вторых, психологическое консультирование,

Как правило, выделяют два критерия успешной карьеры: объективный и субъективный. Объективно процесс карьерного роста можно оценить по двум базовым параметрам: движение внутри организации и движение внутри профессии. Чаще всего в качестве основного параметра объективного успеха рассматривают продвижение по служебной лестнице.

Критерием личностной, субъективной успешности может быть собственно мнение человека о том, достиг ли он того успеха, к которому стремился. Важным субъективным моментом является зависимость успеха от референтной группы, к которой человек себя относит. В то же время субъективная оценка успеха связана и с внешними параметрами – престиж, признание, заработная плата [15; 120].

В процессе профессиональной деятельности человек проходит определенные этапы развития карьеры. Эти этапы различаются по своему внутреннему содержанию.

В работе А.Н.Толстой выделяются девять этапов в эволюции индивидуальной карьеры:

1. Обдумывание будущего рода занятий.

На этом этапе представления о карьере ограничено профессиональными стереотипами, а критерии успеха еще размыты, личность пока еще готовится начать соответствующий данной профессии процесс обучения.

1. Образование и тренировка.

Этот этап во многом зависит от требований конкретной профессии.

1. Вхождение личности в мир профессии.

Для большинства людей, независимо от подготовки, возникает момент «шока от реальности». Главная психологическая проблема на этом этапе – проблема адаптации.

1. Профессиональное научение и дальнейшая специализация индивида в условиях конкретной организации.

Длительность этого этапа зависит от профессии, организации, сложности работы.

1. Достижение членства в организации.

Человек осознает значимый образ себя как члена организации, как профессионала. Возникает ощущение своего таланта, происходит осознание сил и слабостей.

1. Принятие решения о своем членстве в организации в случае неудовлетворенности ею ,или больших возможностей профессионального роста в другой организации.

Обычно это происходит в первые 5-10 лет карьеры.

1. Кризис.

Большинство людей к середине карьеры проходят через период переоценки самого себя. Возникают вопросы о правильности выбора профессии, об уровне достижений, о будущем пути развития, оцениваются масштаб достигнутого, степень затраченных усилий, перспективы продолжения или смены рода деятельности. Такая переоценка создает базу для принятия решения о дальнейшем пути личности в сфере карьеры.

1. Снижение вовлеченности в профессию и приготовление к уходу на пенсию.

Для некоторых людей это приготовление принимает форму отрицания: напряжение, возникающее в связи с перспективой возможного прекращения профессиональных знаний, выражается в агрессивном продолжении деятельности.

1. Уход на пенсию.

Небольшой интерес представляет трансформация профессионального образа «Я», когда человек расстается с профессиональной ролью.

Длительность каждого этапа различна и не всегда связана с возрастом и профессией. Степень связи с возрастом зависит от конкретной карьеры. Если человек меняет профессию, этапы могут повторяться [18; 123].

Американский исследователь Д.Осгуд выделяет семь этапов трансформации индивидуальных карьерных ориентаций и установок.

1. Идеализация действительности. Для этого начального этапа характерны большие надежды, ожидания.
2. Крушение надежд. Происходит осознание реальности. Появляется чувство тревоги и беспокойства.
3. Вызов всему и неповиновение. Пережив этап крушения надежд, человек приходит к заключению, что дела не пойдут так, как хотелось бы, если он не предпримет каких-либо действий.
4. Уход от дел. Этот этап наступает, когда человек начинает чувствовать, что больше не имеет смысла даже пытаться как-то изменить ход событий.
5. Осознание. Этот этап характеризуется чувством ответственности и желанием изменить что-то в себе.
6. Решительность. Волевое усилие позволяет на этом этапе перейти к реальным действиям.
7. Убежденность. Основная характеристика этого этапа – активное, постоянное желание улучшить положение дел.

Последовательность, в которой эти этапы объективируются у разных людей, не является постоянной. Некоторые из них могут выпадать, некоторые – повторяться.

Стремление сделать карьеру является неотъемлемым желанием человека, ориентированного на реализацию своего личностного потенциала.

Итак, мы рассмотрели социально-психологическое понятие карьеры, ее основные стадии и этапы. Так же мы дали краткий обзор специфики женской карьеры, кратко проанализировали социально-психологические факторы сдерживающие карьеру. Для более глубокого теоретического анализа карьеры женщины нам необходимо рассмотреть факторы, тем или иным образом влияющие на психологию карьеры женщины [23; 183].

**2. Обзор факторов, влияющих на психологию карьеры женщины**

Становление женской карьеры основывается на двух решениях:

* стремлении женщин сделать карьеру,
* выборе определенной сферы деятельности и профессии [25;30].

Ученые, занимающиеся психологией профессиональной деятельности, признают, что нужна специальная теория и исследования, посвященные женской карьере. Такие исследования должны уделять внимание выбору карьеры. В целом, научные работы по этой теме М.Палуди предлагает разделить на исследования социально-психологических факторов и структурных, оказывающих различное влияние на карьеру, которую выбирают женщины. Социально-психологические факторы, уже изучившиеся психологами, - это боязнь успеха и неудачи, мотивация достижения, каузальные атрибуции успеха и неудачи, роль работающих матерей и удовлетворенность самой работой. Структурные факторы, которые были рассмотрены, включают оценки успехов женщин, дискриминацию, доступность ролевых людей и наставников.

Рассмотрим социально-психологические факторы.

1) Мотивация достижения.

Как ее сформулировали Дэвид Мак Клелланд и Джон Аткинсон, определялась как «соревнование со стандартом мастерства», когда человека прежде всего интересует победа над кем-то и возможность сделать что-то хорошо или лучше, чем кто-то еще.

Другие исследователи женской мотивации достижения исходили из предпосылки о том, что успех женщин ограничивает только их гендерная роль в культуре. Поэтому они не учитывали данные, на основании которых можно было сделать вывод о том, что женщины не возбуждаются при помощи традиционных манипуляций, направленных достижение успеха. Многочисленные данные показывают, что женщины стремятся преуспеть в самых разных сферах. Более того, женская потребность быть хорошим партнером или матерью может рассматриваться как осуществление потребностей женщин в присоединении, но вместе с тем же ее можно рассматривать как осуществление потребности в успехе в той сфере, которая традиционно считается женской.

Грейвенкемпер и Палуди делают вывод о том, что когда женщины и мужчины просят дать субъективные определения области успеха, то гендерные различия исчезают[17; 126].

Другие исследователи – Д.Липман-Блюмен и его коллеги описали разные стили достижения успеха. Стиль прямого пути достижения используется людьми, которые очень прямо подходят к решению задачи и достижения успеха. Стиль достижения успеха через отношения характерен для людей, стремящихся к успеху в процессе взаимоотношений с другими людьми. В поведении женщин варьируются разные стили и пути достижения успеха.

2) Мотив избежания успеха.

Мотина Хорнер ввела конструктивный «мотив избежания успеха» для того, чтобы «заполнить пробел» в понимании женского пути к достижению успеха. Она считала, что в ситуациях соперничества у женщин проявлялось ощущение тревоги, что они добьются успеха. По ее мнению, этот мотив присутствовал из-за ожидания негативных последствий в результате успеха.

Это понятие подхватили психологи и исследователи, занимающиеся мотивацией достижения и назвали его «боязнью успеха».

Например, Хорнер обнаружила, что те женщины, которые имели высокие показатели боязни успеха, чаще меняли карьеру.

1. Каузальные атрибуции успеха и неудачи.

Бернард Вейнер для объяснения различий между людьми, достигшими каких-либо успехов, преложил теорию когнитивной атрибуции мотивации достижения. Его теория касается дифференцированного постоянства, которое проявляют люди с высокой или низкой успешностью в зависимости от атрибуций, которые они делают относительно причин успеха или неудачи.

По Вейнеру люди, ориентированные на успешность, берут на себя ответственность за собственные достижения. А вот люди со слабой ориентацией на успех приписывают свои успехи внешним причинам, а неудачи – внутренним (недостатку способностей).

В каузальные атрибуции успеха и неудачи включались гендерные и этические отличия. Женщины чаще приписывают успех внешним факторам, а неудачу – внутренним. Бец приводит данные о том, что женщины чаще приписывают свои успехи везению, а неудачи – недостатку способностей. Успехи мужчин и неудачи женщин приписывались личной предрасположенности; неудачи мужчин и успехи женщин чаще приписывались факторам окружающей среды.

Метаанализ исследований в данной области показал, что мужчины немного чаще приписывают успехи своим способностям, чем женщины, а женщины чуть чаще приписывают успех удаче.

Эти результаты показывают, что женщины чаще испытывают потребность самим давать определения своего успеха [17; 47].

Теперь рассмотрим структурные факторы, влияющие на психологию профессиональной ориентации женщин.

1. Оценка деятельности.

Филипп Голдберг в своем исследовании выразил предвзятое мнение об общем мужском превосходстве, когда писал про оценку деятельности. Результаты показали, что женщины оценивали статью более благосклонно, когда автором был мужчина, а не женщина. Данные Голдберга о том, что женщины могут плохо относится к другим женщинам и подвергать их дискриминации, оказало существенное влияние на ученых.

За исследованием Голдберга последовало несколько других. Петерсон, Кислер и Голдберг, например, обнаружили, что мужчины слишком низко оценивали деятельность женщин. Подростки и даже маленькие дети с предубеждением оценивают деятельность женщин.

Део и Эмсуиллер заметили, что одинаковые результаты работы мужчины и женщин не объясняются с точки зрения одних и тех же атрибуций. Результаты деятельности мужчины, работавшего над «мужским заданием», как правило, приписываются навыкам, а точно такие же результаты женщин считаются следствием везения.

Когда мужчины чаще приписывают успех женщин удаче, а не навыкам, то у женщин сохраняется низкий уровень устремлений. Поэтому многие женщины никогда не составляют профессиональный план жизни и не готовятся к карьере.

Успех совершенно иначе действует на женщин, чем на мужчин. Неудачи женщины и мужчины можно объяснить так: достижение мужчин и неудачи женщин приписываются их личностным качествам; а неудачи мужчин и достижения женщин приписываются факторам окружающей среды.

1. Дискриминация по признаку пола тоже является структурным фактором, который оказывает влияние на карьеру женщины.

Как показывают исследования по этой проблеме, дискриминация по признаку пола давно служит помехой на пути продвижения женщин в области высшего образования и в профессиональной деятельности [4; 256].

Все большее число женщин в наши дни работает, и большая часть этих женщин несет финансовую ответственность перед семьей. Если говорить о зарплате, то выделяется один факт: женщины зарабатывают значительно меньше мужчин. Кроме того, к женщинам – кандидатам на работу предъявляется значительно больше требований, чем к мужчинам, вводятся квоты для женщин, наблюдается дискриминация в сфере финансового вознаграждения и ограничение по возрасту [7; 45].

Мы дали краткий обзор факторов, которые тем или иным образом воздействуют на женскую карьеру. А теперь рассмотрим факторы, способствующие развитию карьеры женщин. Начнем с такого фактора, как занятость матери. Это мощный фактор, облегчающий женщине карьерный рост. Дочери занятых матерей чаще ориентируются на карьеру, чем дочери домохозяек. Исследования также показали, что работающие матери придают большое значение воспитанию у ребенка независимости. Кроме занятости матери, для развития ребенка крайне важны отношение матери к работе, качеству и характеру воспитания ребенка.

У женщин, как правило, выбор ролей и карьеры, работы, не связанной с карьерой, или домашнего хозяйства не повторяет в точности выбор их матери, но связан с той информацией, которую они усваивают от матери. Работающие матери не только способствуют успеху дочерей, но и не оказывают давление на них, вынуждая их оправдывать культурные ожидания, связанные с женственностью. Матери, которые оказывают менее существенное давление на дочерей, не побуждая их встречаться с мужчинами, выходить замуж и заводить детей, чаще имеют дочерей, ориентированных на карьеру. Матери, которых не удовлетворяет род работы, могут стимулировать дочерей достичь более значительных успехов, чем они сами.

Занятость матери, как правило, приносит пользу самой матери. Исследование Хоффмана показывает, что занятость матери поддерживает их морально и защищает от возникновения тревоги.

Не менее важный фактор, способствующий развитию женской карьеры – это поддержка отцов.

Исследователи предполагают, что отцы играют существенную роль в школьном образовании девочек и в выборе карьеры в дальнейшем. Мнение и поддержка отцов имеет важное значение, когда девушки и женщины работают в нетрадиционной для женщин сфере и когда они выбирают карьеру.

Другой фактор – это наставники и руководители.

В пользу женщин-руководителей при работе с женщинами выдвигаются следующие аргументы: подчеркивается большое значение того, что у женщин появляется возможность идентифицировать себя с женщинами, так как поведение руководителя и преподавателя представляет женщинам важную информацию, а кроме того, дает позитивный стимул на примере успехе [17; 64].

Таким образом, на своем профессиональном пути женщина сталкивается с рядом трудностей. Причиной этого могут служить следующие факторы:

- Социально-психологические. К ним можно отнести мотивацию достижения, мотив избежания успеха, каузальные атрибуции успеха и неудачи.

- Структурные – это оценка деятельности и дискриминация по признаку пола.

Так же существуют факторы способствующие развитию карьеры женщин. К ним относят занятость матери, поддержка отцов, наставники и руководители.

**3.** **Чувство вины у работающей женщины, как один из показателей ролевого конфликта**

Для более полного анализа особенностей карьеры женщины необходимо рассмотреть такое явление, как ролевой конфликт и один из его показателей – чувство вины.

В современном обществе женщины – жены и матери – работают и учатся наравне с мужчинами, однако никто не отменял их традиционных обязанностей матери и хранительницы очага. И вряд ли кого-нибудь удивит тот факт, что характеризуя ситуацию современной работающей женщины, экономисты, социологи, демографы, употребляют такие определения, как «двойная нагрузка», «стресс», «ролевой конфликт» [5; 21].

Требования, которые предъявляют к женщине семья и работа, во многом противоречивы. На работе преобладает «этика индивидуализма», т.е. автономии и справедливости, дома – «этика заботы» с ее ценностями альтруизма, самопожертвования, служения ближним. Профессиональную деятельность можно рассматривать как «мужской мир», где доминируют властные структуры, обеспечивающие успех тем, кто обладает агрессивностью, инициативой, конкурентоспособностью, т.е. характерными маскулинными чертами. Для того, чтобы быть успешной в таком мире, женщина должна имитировать мужское ролевое поведение и отказываться от свойственного ей фемининного типа поведения. При совмещении семейных и внесемейных ролей возникает целый ряд конфликтов и тревог: женщины беспокоятся по поводу того, что наносят детям, что их брак страдает от всего этого, что их эмоциональные и физические ресурсы напряжены до предела [8; 91].

Ролевой конфликт работающей женщины можно рассматривать как один из частных и очень ярких примеров межролевого конфликта личности. Это внутриличностный конфликт, который возникает вследствие большого количества ролей, в выполнение которых вовлечена работающая женщина, а также противоречивых требований, предъявляемых этими ролями и нехватки физических ресурсов для полноценного выполнения этих ролей.

Ролевой конфликт Ю.Е. Алешиной рассматривается как комплекс субъективных, негативных переживаний, возникающих у самой женщины, при отрицательной оценке ею того, как она справляется с совмещением ролей в профессиональной и семейной сферах[2;21]. Ролевой конфликт – это субъективное восприятие и оценка женщиной своего состояния. Попытки некоторых исследователей выделить объективно измеряемые показатели ролевого конфликта потерпели неудачу.

Исследование ролевого конфликта западными учеными имеет длительную историю. Первоначально предполагалось, что ролевой конфликт работающей женщины вызывает у нее стресс и депрессию. Но многочисленные исследования в этой области не установили однозначной связи между количеством ролей женщины и ее психическим и физическим самочувствием.

Эмпирически были выделены только показатели, связанные с ролевым конфликтом работающих женщин. Д.Невил и С.Дамико в своем опроснике для измерения ролевого конфликта обозначили семь категорий, связанных с ощущением ролевого конфликта:

1. управление временем;
2. отношения с мужем;
3. управление хозяйством;
4. финансы;
5. забота о детях;
6. собственные ожидания;
7. ожидания других.

Это проблемные зоны, восприятие несостоятельности в которых ведет работающих женщин к ощущению ролевого конфликта – негативным переживаниям, связанным с неспособностью успешно сочетать семейные и профессиональные роли [2; 21].

Комплекс негативных субъективных переживаний, возникающих у женщины, которая оценивает себя как плохо справляющуюся с совмещением семейных и профессиональных дел, включает:

1. чувство вины перед семьей из-за того, что приходится уделять много времени работе;
2. ощущение, что реализация рабочих ролей мешает выполнению семейных обязанностей и наоборот;
3. отсутствие поддержки и одобрения со стороны мужа и значимых других людей;
4. постоянное ощущение дефицита времени [9; 39].

Каждый из показателей вносит различный вклад в переживание женщиной ролевого конфликта. Рассмотрим один из показателей ролевого конфликта работающей женщины – чувство вины. По мнению западных исследователей, именно чувство вины, которое испытывает работающая замужняя женщина по отношению к своим детям и мужу, является одним из самых ярких и деструктивных показателей ролевого конфликта.

В классической социологии под ролевым конфликтом понимают именно конфликт работающей матери, который возникает по мере совмещения ею материнства, традиционных моделей ухода за детьми, домашних обязанностей и работы на полную ставку. Конечно, именно у работающей замужней женщины, имеющей ребенка (детей), возникает наибольшее количество проблем при сочетании ролей [10; 30].

Вина рождается из модели восприятия женщиной своих ролей. Часто это связано с синдромом суперженщины: обладать всем, иметь в жизни все (замужество, карьера, дети) и превосходно выполнять свои обязанности. Вина – это болезненное интенсивное чувство, сложное и коварное. Вина подобна айсбергу, семь восьмых которого скрыто; большая часть вины лежит глубоко в бессознательном человека и оттуда оказывает на него давление [28; 16].

Чувство вины связано с процессом идентификации с родителями, которые представляли в детстве силу и защиту. Идеал превосходной матери начинает формироваться рано – уже на первом году нашей жизни (Г.Бланк). У девочки через идентификацию с матерью формируется образ материнства, и этот стандарт становится частью ее самой. Психиатр Р.Гринкес считает, что для всех женщин первичная и преобладающая ролевая модель – это их мать. Даже спустя 20 или 30 лет после окончания периода детства мать все еще оказывает первостепенное влияние. Это детский идеал матери, с которым женщина постоянно сравнивает, оценивает и судит себя. Когда она обнаруживает, что ведет себе вразрез с идеальной ролевой моделью, даже если она сознательно выбрала другой путь, у нее автоматически и немедленно возникает реакция – вина.

Чувство вины вызывает потребность наказания. Женщины могут попытаться отрицать, что они испытывают чувство вины и уклоняются от наказания с помощью компенсаторного поведения, которое на самом деле может касаться вещей, которых женщина по-настоящему боится. Очень часто проявление вины выливается в психосоматические симптомы. М.Лейбовиц подчеркивает, что именно вина лежит в основе многих стресс-симптомов работающих матерей. Вина оказывает влияние на работающих матерей в четыре значимых областей областях жизни:

1. в отношениях с детьми;
2. на работе;
3. в супружеских отношениях;
4. в отношении к себе [6; 47].

Поведение, вызванное чувством вины, является компенсаторным, оно побуждается глубокой потребностью оправдания, чувством, что сделано что-то неправильное, и это необходимо исправить.

Рассмотрим компенсаторное поведение и негативные последствия, к которым оно может привести.

Чувство вины продуцирует определенные паттерны поведения в отношениях с детьми. Выделяют:

1. идею качественного времени,
2. сверхкомпенсационное поведение,
3. влияние на воспитание ребенка.

Рассмотрим эти паттерны.

В 80-е г.г. в Америке появилась концепция качественного времени. До этого считалось, что неважно, чем занята мать, главное – чтобы она была рядом с ребенком весь день, что это необходимо для его хорошего психического развития. Мать могла в течение дня ни разу не поиграть с ребенком, будучи занятой делами по хозяйству, но она проводила с ним все время. Психологи, выдвинувшие концепцию качественного времени, утверждали, что важно не так количество времени, которое мать проводит с детьми, как качество этого времени. Качественное время – это когда взрослый полностью сосредотачивает свое внимание на ребенка и занимается с ним тем, что ему нравится. Однако чувство вины превращает «качественное время» в компенсаторное поведение. Вернувшись вечером после работы, мать пытается компенсировать ребенку весь день, который он провел без нее, плотным общением и заботой, не давая ему возможности расслабиться. Вечером большинство детей, даже если они устали физически, психически «издерганы», происходит «износ Эго ребенка» (А.Фрейд).

Сверхкомпенсация принимает разные формы: покупка ребенку большего количества игрушек, особенно если мать была в командировке или задержалась с работы; выполнение всех желаний ребенка; чрезмерное беспокойство о физическом самочувствии ребенка. Этим мать пытается извиниться за свое отсутствие. Л.Хоффман, пионер в изучении работающих матерей, называет такое поведение «подавляющей любовью»; Б.Берг – «поведением для себя», подчеркивая при этом, что в данном случае игрушки нужны не ребенку, а матери, которая таким образом пытается загладить свое глубоко сидящее чувство вины. К.Хорни отмечает, что матери, склонные к сверхкомпенсирующему поведению, могут верить, что они действуют исключительно в интересах ребенка, но на самом деле такое их поведение свидетельствует о пренебрежении к развитию независимости у их ребенка. Сверхопекая детей, матери передают им свои страхи. Рука об руку с гиперопекой, вызванной чувством вины, идет сверхснисходительность дома по отношению к ребенку – ему, например, разрешается ничего не делать по дому.

Таким образом, в процессе воспитания ребенка, чувство вины, которое испытывает работающая мать за то, что из-за своей профессиональной деятельности она недостаточно времени проводит со своим ребенком (детьми), мало играет и общается с ним, заботится о нем, трансформируется в разные виды компенсаторного поведения. Чрезмерное активное внимание матери к ребенку после ее возвращения с работы не позволяет ребенку побыть в покое вечером, что необходимо для его психического восстановления. Покупка большого количества игрушек, выполнение всех желаний ребенка нередко используется им самим в манипулятивных целях по отношению к матери. Сверхзабота о физическом самочувствии ребенка, пристальное внимание к его отношениям с другими детьми, желание уберечь его от любых неприятностей приводят к развитию у ребенка тревожности, несамостоятельности, неумению принимать решения, к проблемам в личностном развитии.

Психоаналитик Г.Рид считает, что чувство вины «делает женщину менее эффективной как мать». Женщине нужно научиться вести себя так, чтобы ребенок не видел, что она испытывает чувство вины, иначе он будет специально вызывать его у матери и таким образом управлять ее поведением, что, в свою очередь, вызовет у нее гнев и даже чувство ненависти к тому, кто вызовет у нее чувство вины. Детские психологи утверждают, что когда женщина винит себя за то, как она справляется со своими материнскими обязанностями, ее взаимодействие с ребенком очень часто окрашивается многочисленными вспышками «беспричинного» гнева.

Теперь рассмотрим чувство вины и препятствия на работе. По результатам опросов, проводимых в России и за рубежом, только незначительное число женщин хотело бы продвигаться по служебной лестнице, делать карьеру, и это в основном женщины до 30 лет. Подобный феномен можно назвать «отказом женщины от карьеры». Многие исследователи сталкивались с этим явлением, и оно получило много интересных объяснений.

Американский социолог М.Комаровски выявила феномен, названный ею «правилом быть на два шага позади мужчины»: «Оказывается, большинство американок в 50-60-е г.г. привыкли, общаясь с мужчинами, казаться глупее и инфантильнее, чем они есть на самом деле, чтобы слыть женственными».

Развитие этой идеи можно наблюдать и у других авторов. Делая карьеру, женщина теряет свою женственность, и единственный путь ее вернуть – родить ребенка.

Культурные традиции «не одобряют» жен, добившихся большого успеха по сравнению со своими мужьями, поэтому для таких женщин рождение ребенка – шанс «отстать». Часто успех семейных отношениях в семьях, где оба супруга нацелены на карьеру, связан с тем, что оба партнера воспринимают мужа как более умного и успешного в профессиональной деятельности. Любые изменения в таком восприятии могут привести к потере мужем маскулинности, а женой – фемининности, таким образом, что может быть лучше, чем беременность в этот период [26; 8].

Очень интересное объяснение феномена «отказа женщин от карьеры» дает Б.Берг. Кроме страха потери женственности женщина может испытывать чувство вины по отношению ко своим детям и мужу из-за того, что она, в силу своей занятости по работе, мало уделяет им внимания, тепла, заботы. «Вина может заставить женщину делать вещи, подсознательно разрушающие ее карьеру», - считает И.П.Стивер, и этому способствует, прежде всего, традиционное представление о том, что работа плохо совместима с материнством, что карьеру могут сделать только незамужние женщины и женщины без детей [3; 63].

Большинство компаний не поддерживает женщин, которые хотят иметь детей. «Сами работающие женщины часто саботируют свои достижения. Они могут делать что-то деструктивное по отношению к себе или начать задаваться вопросам о смысле жизни и необходимости своей профессиональной деятельности именно тогда, когда они действительно начинают делать успехи в своей карьере», - говорит терапевт Дж.Эрдхейм. Эта проблема возникает потому, что в попытке справиться с многочисленными ролями женщина не замечает внутренних препятствий, которые создает себе сама [14; 191].

Психоаналитик Г.Блум предполагает, что когда женщина возвращается на работу после рождения ребенка, она скучает по нему и может испытывать чувство вины из-за того, что оставляет его дома. С этого момента бессознательная вина требует наказания, и женщина неумышленно начинает разрушать свою карьеру. Когда женщина совершает большое количество профессиональных ошибок, она начинает чувствовать себя несчастной и фрустрирующей свои потребности, и это не может не изменить ее отношения с ребенком.

Женщины бессознательно могут ощущать, что они не должны испытывать удовольствие ни от чего, кроме выполнения «женских» ролей: матери и хранительницы очага, - считает Бразелтон, - и это самая большая опасность для женщин и их детей; для детей – потому, что неосознанное, «неразоблаченное» чувство вины мешает развитию позитивных отношений матери с ними, для женщины – потому, что «используя» детей, чтобы навредить своей карьере, они начинают считать себя неудачницами и в личном, и в профессиональном плане. В то время, как на сознательном уровне женщина хочет добиться успеха, на бессознательном уровне вина «требует» от нее неудач. Как заметила К.Хорни, самооценка измеряется не только тем, как человек оценивает сам себя, но и тем, как его успех оценивают другие. Когда женщина воспринимает себя как неудачницу, у нее снижается самооценка, она позволяет своему недовольству жизнью и собой вылиться о вне, на детей, на мужа, и, как следствие, она чувствует себя еще более виноватой.

Конфликт между ролями матери и профессионала посредством действия бессознательного деструктивного фактора – чувства вины – действует разрушающе на карьеру женщины. М.А.Пинкстаф и А.В.Уилкинсон назвали этот феномен «конфликтом боязни успеха». И.Стивер отмечает, что большинство женщин стараются минимизировать свои способности и свою компетентность в профессиональной сфере, несмотря на свои высокие достижения. Когда они достигают успеха, то чувствуют, что это была счастливая случайность, что они «прыгнули выше своей головы» и окружающие это сейчас же должны обнаружить. Успех противоречит бессознательному образу идеальной матери: «Ты не можешь быть одинаково успешна как в работе, так и в материнстве. Успех – в одном, неудача – в другом».

В отношениях с супругом чувство вины может проявляться, например, в отказе от помощи по дому. Дело не в том, что мужчины не хотят помогать женам по дому, а в том, что жены не могут попросить об этом своих мужей, считает Б.Берг. Чтобы компенсировать вину за несостоятельность в качестве матери и жены, женщины выполняют 70 % работы по дому и воспитанию детей, в то время как мужья – не больше 30 %. Это делается для того, чтобы «не разочаровать» своего мужа [21; 398].

Эгалитарные идей распределения ролей могут приниматься и поддерживаться женщиной на сознательном уровне, но глубоко внутри она стремиться к традиционности. Россия, приверженная одной из самых традиционно-патриархальных культур в Европе, долгое время была под влиянием двойной морали. С одной стороны, провозглашалось равноправие полов и право женщин на труд. С другой стороны, в реальности права равноправие заключалось в том, что женщина должна работать целый день наравне с мужчиной, и законодательная возможность не работать отсутствовала (кроме декретного отпуска и времени по уходу за заболевшим ребенком). В семье же преобладали патриархальные отношения. В русских сказках и классической литературе образ женщины всегда был традиционный, фемининный. Можно предположить, что такое двоякое представление о роли женщины должно приводить русских женщин к построению очень противоречивой ролевой модели, где традиционные идеалы будут стоять отнюдь не на последнем месте. Работающая мать сталкивается именно с проблемой совмещения роли матери и роли профессионала, традиционной модели и модели эгалитарной. И если первичная, глубинная идентификация будет традиционной, фемининной, совмещение ролей будет приводить к формированию чувства вины и ролевому конфликту [27; 201].

Отношение женщины к самой себе, своим потребностям – это еще одна область негативного проявления чувства вины – синдром самопожертвования. Работающая замужняя женщина испытывает чувство вины, когда она тратит время на себя: поход к парикмахеру, занятия спортом, посещение магазинов. Она считает свои личные дела областью, которой может пожертвовать. Работающие матери чувствуют себя слишком виноватыми, чтобы позволить себе тратить свое время на себя. Осознано утверждая, что у них просто «не доходят руки до себя», в реальности они тратят избыточное количество времени на хозяйственные дела, потому, что такое поведение дает возможность уменьшить чувство вины. Чувство вины не позволяет уделять внимание себе, так как другие (муж и дети) остаются без внимания женщины [13; 27].

Нужно подчеркнуть, что чувство вины в первую очередь связано с тем, женщина сама воспринимает ситуацию. Объективно семья может и не быть обделенной ее вниманием настолько, как ей это представляется.

Для хорошего самочувствия женщине необходимо личное свободное время. «Размышления о себе, о своих жизненных целях – все это является решающим при сопротивлении к стрессу». Успех будет достигнут, когда женщина перестанет игнорировать собственное Я [10; 30].

Таким образом работы, раскрывающие разные аспекты чувства вины у работающих женщин - это попытка авторов показать психологическую сторону ролевого конфликта, перейти от социологического к психологическому подходу изучения проблемы. Традиционный социологический подход к ролевому конфликту объясняет это явление прежде всего исходя из количественных и социальных факторов жизни женщины (число ролей, социальный статус женщины, число и возраст детей и др.). При таком подходе ролевой конфликт выступает как неизбежное следствие сочетания женщиной большого количества несовместимых ролей. Мы рассматриваем ролевой конфликт как психологическое явление – как комплекс субъективных негативных переживаний женщины, который возникает вследствие субъективного восприятия ею себя и собственной модели жизни.

Чувство вины – наиболее яркий симптом и одновременно предпосылка ощущения женщиной ролевого конфликта; оно возникает при затруднении в реализации ролей семейной и профессиональной сфер.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Целью нашей работы является теоретический анализ психологии женской карьеры. Для подтверждения этой цели в первом параграфе мы раскрыли общее понятие карьеры, ее психологические аспекты, а также стадии и этапы карьеры. Мы уделили внимание факторам, сдерживающим карьеру женщины, а также обозначили критерии успешной карьеры.

Во второй части нашей работы мы выделили факторы, влияющие на карьеру женщины и провели их краткий обзор.

В третьей части мы рассмотрели чувство вины у работающей женщины, как один из показателей ролевого конфликта.

В результате теоретического анализа психолого-педагогической литературы мы пришли к следующим выводам.

1.Карьера – это один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, достижение желаемого статуса и соответствующего ему уровня жизни, а также достижение известности и славы. Успешно построенная карьера позволяет человеку добиться признания своей неповторимости, значимости для других людей, для общества в целом.

2.Специфика женской карьеры заключается в том, что женщина сочетает карьеру в активном выполнении ролей матери, жены, домохозяйки, что служит источником ролевого напряжения, стресса, т.к. профессиональная и семейные роли являются одинаково значимыми.

3.На своем профессиональном пути женщина сталкивается с рядом трудностей. Причиной этого могут служить следующие факторы:

- Социально-психологические. К ним можно отнести мотивацию достижения, мотив избежания успеха, каузальные атрибуции успеха и неудачи.

- Структурные – это оценка деятельности и дискриминация по признаку пола.

4.Также существуют факторы, способствующие развитию карьеры женщин. К ним относят: занятость матери, поддержка отцов, наставников и руководителей.

5.Изучение чувства вины у работающих женщин - это попытка авторов показать психологическую сторону ролевого конфликта, перейти от социологического к психологическому подходу изучения проблемы.

Именно поэтому мы рассмотрели в данной работе ролевой конфликт как психологическое явление – как комплекс субъективных негативных переживаний женщины, который возникает вследствие субъективного восприятия ею себя и собственной модели жизни.

6.Чувство вины – наиболее яркий симптом и одновременно предпосылка ощущения женщиной ролевого конфликта. Оно возникает при затруднении в реализации ролей в семейной и профессиональной сферах.

7.Необходима профессиональная помощь женщине, стремящейся сделать карьеру, и обладающую необходимыми профессиональными знаниями и способностями. Одним из направлений такой помощи могут быть создание обучающих программ, рост женского лидерства, работа с семейным окружением, консультирование по проблеме женской карьеры.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Алешина Ю.Е., Волович А.С. Проблемы усвоения ролей мужчины и женщины. // Вопросы психологии. – 1991. - №4. с.74 – 82.
2. Алешина Ю.Е., Лекторская Е.В. Ролевой конфликт работающей женщины. // Вопросы психологии. – 1989. - №5. с.21 – 44.
3. Берг В. Карьера – суперигра. – М.: Эксмо, 1998.
4. Берн Ш. Гендерная психология. – СПб.: Речь, 2001.
5. Виткин Д. Женщина и стресс. – СПб.: Питер, 1996.
6. Гаврилица О.А. Чувство вины у работающей женщины. // Вопросы психологии. – 1998. - №4. – с. 47 – 62.
7. Головаха Е.И. Жизненные перспективы и профессиоенальное самоопределение. –М.: Педагогика-Пресс, 1989.
8. Гурко Т., Босс П. Отношения мужчин и женщин в браке. // Семья на пороге третьего тысячелетия / Гл. ред. А.И. Антонов.- М.,1995 – с.91 – 103.
9. Евсевичева И.В., Лунева Л.Н. Представления работающих семейных женщин о карьере. // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2005. - №1. – с. 39 – 49.
10. Иванов В. Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание.// Менеджмент в России и за рубежом. №5. 1998. с. 30 – 35.
11. Климов Е.А. Как выбирать профессию. – М.: Владос, 1994.
12. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессии. – Екатеринбург: Деловая книга ,1993.
13. Левитов Н.Д. Психология труда. – М.: Логос, 1993.
14. Литвинцева Н.А. Женская психология. – М.: Эксмо,1994.
15. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Смысл, 1996.
16. Мезенцева Е.Б. Равенство возможностей в сфере занятости или «защитные меры». Женщины перед лицом выбора. //Женщины и социальная политика (гендерный аспект) / Под.ред. З.А. Хоткиной. – М., 1992. – с.23 – 46.
17. Палуди М. Секреты женщин в психологии. – СПб.: Питер, 2003.
18. Платонов К.К. Вопросы психологии труда. – М.: Эксмо, 1990.
19. Поляков В.А. Технология карьеры. – М.: Академия, 1995.
20. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб.: Речь, 2002.
21. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Академия, 2004.
22. Психология. Словарь. – М.: Смысл, 1990.
23. Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. – М.: Эксмо, 1999.
24. Сафонова М.В. Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере. Авторев. дисс. канд. пс. н. СПб.:Питер, 1999.
25. Токсанбаева М. Женщины в составе экономически активного населения. // Женщины в реформируемой экономике. М., 1995. с. 30 – 40.
26. Хохлова Т.П. Выявление гендерных аспектов менеджмента – фактор повышения эффективности управления. // Менеджмент в России и за рубежом. №2. 2002. с.8 -11.
27. Чернышев В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении. – СПб: Энергоатомиздат, 1997.
28. Чирикова А. Женщина во главе фирмы. // Вопросы экономики. – 2000. - №3.
29. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. – М.: Логос, 1993.