

Психологічні особливості впливу гендерних відносин на професійну взаємодію правників

Стаття присвячена розгляду гендерних стереотипів та їхньому впливу на професійну діяльність працівників юридичного профілю. Зазначається, що гендерні відносини спрямовані на утвердження гендерного світобачення, впровадження практики фемінізму та гендерної рівноправності в життя. Висловлюється думка, що професійну взаємодію правників можна розглядати як гендерну взаємодію керівників та підлеглих.

Ключові слова: правники, гендерна рівноправність, гендерні стереотипи, конфлікти.

Статья посвящена рассмотрению гендерных стереотипов и их влиянию на профессиональную деятельность работников юридического профиля. Отмечается, что гендерные отношения направлены на утверждение гендерного миропонимания, внедрения практики феминизма и гендерного равноправия в жизнь. Высказывается мысль, что профессиональное взаимодействие юристов можно рассматривать как гендерное взаимодействие руководителей и подчиненных.

Ключевые слова: юристы, гендерное равноправие, гендерные стереотипы, конфликты.

Традиційно правничу діяльність визначають як специфічну чоловічу сферу праці, яка є культурним середовищем, що акумулює дух мужності і маскулітності. У зв'язку з цим поняття "правник" й асоціюється з чоловічою статтю. У всіх "небезпечних" напрямках діяльності (міліціонери, військові, пожежники тощо) жінки виконували функції суто обслуговуючого персоналу і були зайняті, переважно, у медичній, речовій та харчовій службах.

Процес входження жінок у правничий соціум розвивався у декількох напрямках: розширилося коло правничих спеціальностей, за якими змогли працювати жінки; професійне зростання дозволило їм просуватися по службі і займати високі посади; вони отримали право брати участь у небезпечних службових операціях (працівниці оперативних підрозділів ОВС).

Відзначимо, що така фемінізація правничої сфери зустрічає досить значну протидію з боку маскулітної культури. Науковці наводять як приклад історичний досвід служби жінок в армії,

акцентуючи увагу на те, що довгий час жіночі загони створювалися тільки як демонстраційні й вони не виконували реальних бойових завдань [6].

У зв'язку з цим постає питання про визначення соціального статусу жінок-правників. Необхідно з'ясувати, яке місце вони займають у структурі гендерних відносин, як впливають гендерні стереотипи на їхню роботу у правничому колективі.

Процес фемінізації правничої діяльності стає останнім часом закономірним і загальним. Можна виділити наступні причини цього з точки зору чоловіків і жінок.

На думку чоловіків, до таких причин належать бажання жінок:

- створити сім'ю, вийти заміж;
- забезпечити собі матеріальний дохід;
- довести всім, що вони не гірші за чоловіків (вплив фемінізму).

На думку жінок, вони стають правниками:

- тому що прагнуть уникнути безробіття;
- бо ця діяльність передбачає певні пільги, зокрема щодо медичного та пенсійного забезпечення;
- через необхідність влаштуватися на роботу за місцем служби чоловіка (в певній місцевості відсутня інша альтернатива) або під впливом сімейних традицій;
- через чоловічий склад характеру;
- внаслідок прагнення до самовираження;
- бо цей вид діяльності гарантує досить пристойну заробітну платню.

Диференціація причин присутності жінок в органах внутрішніх справ, з точки зору чоловіків і жінок, обумовлена, на наш погляд, стереотипами сприйняття статей в цілому. Правниче середовище являє собою не тільки специфічний соціальний інститут, що захищає правопорядок та громадську безпеку в державі, воно також є досвідом маскулітності соціалізації.

Професійна діяльність сучасного правоохоронця, зокрема працівника органів внутрішніх справ, надзвичайно психологізована, пронизана різноманітними формами соціальної взаємодії, а також характеризується підвищеним ризиком для життя і здоров'я, піддатністю стресам, професійно деформуючим впливам тощо. Вона здійснюється, як правило, в конфліктних та складних умовах, при значному фізичному та психічному навантаженні. Крім того, вирішення службових завдань в більшості випадків пов'язане з людським чинником, тобто з потребами, прагненнями, бажаннями, відчуттями, індивідуальними особливостями громадян, оскільки знаходиться в сфері суспільних взаємовідносин "людина – людина".

Особливого значення набуває тут гендерний фактор. В історії людства активним началом завжди вважався чоловік, жінці ж була відведена пасивна роль. Наразі це є одним із міфів, який сучасна жінка руйнує всією своєю поведінкою. Що більш цивілізованим та технологічним стає світ, то меншу роль відіграє наявність чи відсутність фізичної сили у досягненні результату. Сьогодні головними якостями стали креативність, освіченість, професійність, комунікабельність та цілеспрямованість.

Гендерний образ юридичних професій в Україні протягом останнього часу істотно змінився. Нині юридичний фах здобувають або більше, або принаймні стільки ж дівчат, як і хлопців. Хоча види діяльності, що традиційно асоціюються із застосуванням фізичних методів впливу та наявністю безпосереднього фізичного ризику, дотепер вважаються “чоловічими”, в першу чергу, це органи внутрішніх справ. Не змінився й стереотип, що жінка в правоохоронних органах не може займати посаду керівника, в іншому разі це сприймається багатьма чоловіками як посягання на їх авторитет у колективах.

У країнах Європейського Союзу 20-40% працівників правоохоронних органів – жінки, в Україні серед працівників органів внутрішніх справ жінок близько 10% [7]. На сьогодні немає відповідного обліку, на яких саме посадах задіяні жінки, тому немає й точної інформації про те, скільки з них очолює певні відділи та служби.

Така дискримінаційна позиція є недоречною не лише в правовому аспекті. Як свідчать наукові дослідження [2], жінки за своїми інтелектуальними, морально-психологічними та деякими іншими якісними характеристиками не лише не поступаються багатьом своїм колегам (чоловікам) по службі, а часто й значно випереджають деяких з них. Отже, у них цілком нормальні стартові можливості для кар’єрного росту.

Науковцями встановлено ряд обставин, що істотно впливають як на залучення жінок до роботи у силових структурах, так і на гальмування цих процесів. Проведені дослідження свідчать, що жінки менше заповлітізовані; тільки 14% респондентів вважають, що політична орієнтація впливає на кар’єру (чоловіків, які поділяють цю думку, вдвічі більше). Жінки більше орієнтовані на професійно-кваліфікаційний розвиток (28% проти 18%), що є міцним фундаментом для кар’єрного зростання [5, с. 58].

При цьому певна частина жінок сама не бажає обіймати керівні посади. Гендерні стереотипи традиційної ієрархії поведінки, де чоловік головний, а жінка – підпорядкована, діють у правничому

середовищі, можливо, сильніше, ніж деінде. Жінки-правники пояснюють таку ситуацію побоюванням, що посада керівника перешкодить їм виконувати сімейні обов’язки, що вони не витримують значних фізичних та емоційних напружень у конкурентній взаємодії з чоловіками.

Відмітимо, що колеги та вище за рангом керівництво пропонує на керівну посаду частіше чоловіка, аніж жінку, оскільки віддає данину усталеним стереотипам статевої приналежності до певних ієрархічних ланок.

Відповідно, маємо констатувати, що поки наявний небажаний, з точки зору ефективності взаємодії, гендерний вплив на професійну діяльність правників. Працівники силових підрозділів психологічно не готові працювати в умовах статево-змішаного колективу, де жінка може виступати як рівноправний колега-спеціаліст або керівник. Для багатьох правників взаємодія з жінкою прийнятна лише як із співробітником, що має нижчий посадовий статус. Це не може не викликати певних труднощів при вирішенні оперативно-службових завдань.

При цьому слід зазначити, що на сьогодні в органах внутрішніх справ практично немає служб, де б не працювали жінки. Традиційно вони становлять більшість у кримінальній міліції у справах дітей (КМСД). Дослідники пояснюють це як патріархатними уявленнями про те, що жінка, нібито, більш “близька” до дітей, ніж чоловік, а також тим, що й самі діти віддають перевагу співпраці з правником-жінкою. На нашу думку, КМСД – це майже єдиний підрозділ органів внутрішніх справ, де правники-чоловіки сприймають існування колег-жінок як не лише нормальну умову функціонування цієї правової сфери, але й як необхідну.

Жінки задіяні також у слідчих підрозділах, відділах по роботі з персоналом, експертно-криміналістичних центрах, центрах громадських зв’язків та службах виховної і соціально-психологічної роботи. Незважаючи на перешкоди (об’єктивного й суб’єктивного характеру), в останні роки збільшилася кількість жінок, призначених на посади оперуповноважених карного розшуку, Державної служби по боротьбі з економічними злочинами, в підрозділи дізнання, Державної автоінспекції та ін.

Жінки, в більшості, обіймають “мозкові” правничі посади, тобто ті, на яких особливо затребувані аналітичні та інтелектуальні здібності особистості: висувають різноманітні версії, пропонують способи їх відпрацювання, плануються роботу слідчо-оперативної групи щодо розслідування злочину.

Цікаве наукове дослідження щодо службової діяльності чоловіків і жінок в органах внутрішніх справ провела Л. Гуменюк

[4]. Вона вказує на те, що “керівники практичних підрозділів значно вище оцінюють ділові якості випускників жіночої статі: 65% експертів назвали їх виконавськими і дисциплінованими працівниками, 50% – компетентними спеціалістами, 62% – відповідальними за доручену справу, 83% – доброзичливими у спілкуванні з оточуючими, 48% – щирими, відкритими, старанними, енергійними, чесними, працьовитими, з високим рівнем культури, активістами громадського життя колективу. Вони наполегливо працюють над підвищенням професійного рівня” [4, с. 3].

Тобто даючи оцінку впливу гендерних відносин на професійну взаємодію правників, можна констатувати, що основною проблемою таких відносин є панування у свідомості самих правників негативних (дискримінаційних) стереотипів “правильної” поведінки осіб залежно від їхньої статі. При цьому такі стереотипи є не лише в нібито домінуючих у правничому середовищі чоловіків, а й у самих об’єктів дискримінації – їхніх колег-жінок. Відповідно, вплив гендерних відносин на даному етапі розвитку українського суспільства можна вважати впливом гендерних стереотипів. Й підвищувати ефективність правничої взаємодії між представниками обох статей, на нашу думку, слід через подолання традиційних уявлень про ієрархічне місце чоловіка та жінки.

Слід зазначити, що однією з найбільш складних проблем кожного молодого спеціаліста, який вливається у правниче середовище, є адаптація до умов служби. У зв’язку з цим цікавий факт було виявлено у відповідних дослідженнях вітчизняних науковців [4]: за оцінкою експертів, успішно адаптувалися до умов служби протягом першого року служби 50% випускників-чоловіків і 67% жінок; відповідно 73% і 85% відповідають посадам, які займають; 78% і 87% придатні до роботи в органах внутрішніх справ. Також встановлено, що серед працюючих тривалий час жінок не було таких, хто не відповідає займанім посадам чи непридатний до служби в органах внутрішніх справ [4, с. 53].

Тобто, як не дивно, зважаючи на стереотипи та традиційні перешкоди недосконалого гендерного виховання в нашій країні (традиційні заклики “роби те, що належить жінці” та “дій, як справжній чоловік”), жінки, у певному сенсі, більш пристосовані до виконання правничих обов’язків, ніж чоловіки.

Зазначимо, що кількість жінок, які виявляють бажання працювати в правничому середовищі загалом, та в міліції зокрема, невпинно зростає. Це явище характерне для всіх країн світу. Жінки успішно займають посади, що вимагають службової та виконавської дисципліни, наполегливості, активності, ініціативи, творчості,

гнучкості у прийнятті рішень, високого рівня спілкування з населенням, громадськістю та засобами масової інформації.

Існує ще один аспект позитивного впливу гендерних відносин на правничу взаємодію. Ряд дослідників [3] відмічають, що присутність жінок у чоловічому колективі не тільки підвищує культуру спілкування колег, але й сприяє нейтралізації стресів та нервових зривів, що виникають під час виконання службових обов’язків.

На жаль, серед керівників-чоловіків різного рівня часто присутні недостатньо фахово-підготовлені для управління саме гендерно-змішаним колективом особи. Свою некомпетентність та низькі загальну й професійну культуру вони часто “демонструють” у спілкуванні з підлеглими, у тому числі й жінками. Подібну поведінку керманічі-агресори, на нашу думку, вважають не лише прийнятною, але й гідною пошани та наслідування, бо саме брутальність та певна інтелектуальна недолугість, поєднана з небажанням прислухатися до делікатнішого співрозмовника, складає один із розповсюджених стереотипів мужності. Така “мужність” часто стає орієнтиром у професійній взаємодії правників, чий фах вважався зразком маскулінної культури.

Як свідчать проведені дослідження, зазначений стиль поведінки серед колег-правників часто продукують як чоловіки, так і жінки (у 45% випадків конфліктні ситуації відбуваються з вини керівника; 33% – через різні види несумісності співробітників, у тому числі й психологічну; 15% – через неправильний підбір кадрів, близько 10% – з інших причин).

Типовими є ситуації, коли більшість жінок у практичних органах працюють у режимі подвійного навантаження (службове навантаження поєднуються з традиційними обов’язками домогосподарки), що призводить до постійного емоційного та фізичного перенапруження та перевтоми. Такий стресовий психоемоційний стан часто супроводжується психічним, емоційним, а іноді й фізичним відстороненням від об’єктів професійної діяльності. Наприклад, такий виснажений правник може образити та травмувати потерпілу особу, яка прийшла до нього (до неї) по допомогу. Відповідно, ця ситуація потребує детального аналізу та вжиття потрібних заходів впливу на несприятливі умови професійної взаємодії правників.

На наш погляд, з метою виховання у майбутніх правоохоронців шанобливого ставлення до колег-жінок слід проводити цілеспрямовану виховну роботу ще у стінах вищих навчальних закладів, що на сьогодні відсутнє, не кажучи вже по дисциплінарну увагу до зловживань на гендерному ґрунті в професійній діяльності правників. Підкреслимо, що зазначене рівною мірою стосується осіб обох статей:

жінки також часто зневажають професійні якості своїх колег через дискримінаційні причини.

Для керівників різного рівня актуальним завданням є попередження та розв'язання конфліктів у керованих ними колективах, тому що багато ситуацій в управлінській діяльності містять в собі суперечності. У дослідженнях організаційно-конфліктної повсякденності підкреслюється її критичний характер, болісний процес перестроювання відносин окремої особистості до самої себе, до оточуючих і до організації в цілому. Конфлікти в будь-яких колективах неминучі, оскільки в процесі спільної діяльності беруть участь люди з різною професійною підготовкою, особистісними якостями, соціальним станом, темпераментом, життєвим досвідом, віком, освітою.

Основою для засвоєння різних за конструктивністю способів вирішення конфліктних ситуацій слугує поступове накопичення досвіду. Одним із найважливіших аспектів зазначеної проблеми є питання про взаємини персоналу з керівниками різного управлінського рівня з урахуванням їх гендерних особливостей.

Враховуючи вплив частоти конфліктів і ефективного їх вирішення на стан соціально-психологічного клімату колективу будь-якої організації, на якість її діяльності, актуальність дослідження цього аспекту стає очевидною.

Цікавим у цьому сенсі видається дослідження, проведене провідними українськими (Барко В.І.) та британськими вченими-правниками [1]. Науковцями було здійснено анкетування (2001-2002 рр.) близько 600 працівників районних управлінь міліції м. Києва у званні від рядового міліції до майора і вікового інтервалу від 20 до 40 років, 75 магістрів Інституту управління академії (7-9 місячні терміни навчання), 10 викладачів Інституту управління НАВСУ. Анкети передбачали з'ясування ставлення підлеглих до управлінців і системи управління, погляди управлінців на свою роль у діяльності поліції, механізми управління поліцією в сучасних умовах, бачення шляхів розвитку поліцейського менеджменту, ставлення до системи навчання і навчальних предметів під час підготовки магістрів управління тощо.

Було з'ясовано, що за всіма показниками стосунків із начальством жінки продемонстрували гірші показники:

- ставлення до жінок-керівників у системі органів внутрішніх справ позитивне, хоча з-поміж офіцерів воно значно критичніше, ніж у сержантів;
- рівень задоволення роботою у жінок-працівників органів внутрішніх справ значно нижчий, порівняно з чоловіками;

- жінки-правники вважають, що виконувана ними робота є менш корисною;
- працівники міліції жіночої статі більш критично ставляться до свого керівництва, зокрема, нижче оцінюють відповідність керівника посаді.

З іншого боку, за даними вказаного дослідження, до жінок-правників керівництво застосовує суворіші методи роботи, ніж до чоловіків. Жінки менш задоволені стилем керівництва, ніж чоловіки, вони критичніше ставляться до оцінки лідерських якостей як свого безпосереднього керівника, так і керівника підрозділу. Нарешті, керівники користуються меншою повагою і визнанням з боку жінок, ніж з боку чоловіків. Крім того, жінки-міліціонери помічають у своїх керівників більше проявів професійної деформації, ніж чоловіки. Вони страждають від грубості та недобррозичливості, неухважності й неповаги до них, необ'єктивності та формалізму.

Між тим, для керівників міліції загалом характерна дещо завищена самооцінка своїх управлінських рис та ефективності застосовуваних методів, яка, здебільшого, не збігається з більш критичною думкою підлеглих. Особливо це стосується методів впливу на підлеглих та стилів керівництва, які часто є примусовими й авторитарними; оцінки ролі керівника у вирішенні конфлікту, яка, на думку підлеглих, є значно скромнішою, ніж вважають самі управлінці. Завищеною є також точка зору керівників про міру їх поваги в колективі з боку підлеглих та самооцінка лідерських якостей.

Відповідно, розглядаючи психологічні особливості впливу гендерних відносин на професійну взаємодію правників, ми констатуємо, що така взаємодія має, перш за все, розглядатися як гендерна взаємодія керівників та підлеглих.

Отже, психологічні особливості впливу гендерних відносин на професійну взаємодію правників можна охарактеризувати:

- вливанням фемінізації у правничій фах;
- різницею причин, якими чоловіки та жінки пояснюють працю жінки у правничому середовищі;
- стереотипами сприйняття приналежності певної статі до професійної діяльності (“правничий фах – суто маскулінний”);
- уявленням, що керівником, особливо керівником у силових структурах, може бути лише чоловік, а не жінка. Такий стереотип діє на представників обох статей й заважає жіночій кар'єрній активності.

Список використаних джерел

1. Барко В. І. Дослідження особливостей системи управління в органах внутрішніх справ на основі соціологічного опитування працівників міліції http://www.naiu.kiev.ua/tslc/pages/biblio/visnik/n2001_4/barko.htm
2. Гендерна педагогіка. Хрестоматія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / В. А. Гайденко (ред.), А. В. Предборська (пер. з англ.). – Суми : Університетська книга, 2006. – 313 с.
3. Грошев И.В. Гендерные особенности конфликтности на предприятиях и в организациях / И.В. Грошев // Социологические исследования. – 2007. – № 6. – С. 122-130
4. Гуменюк Л. Відповідальні, компетентні, доброзичливі / Л. Гуменюк // Юрист. – 2006. – № 132. – 30 травня – 14 червня. – С. 53
5. Івченко Ю. Професійне зростання жінок, у правоохоронній сфері: проблемні питання / Ю. Івченко. – Право України. – 2006. – № 5. – С. 57–61.
6. Кочарян А.С. Личность и половая роль: симптомокомплекс маскулинности/ феминности в норме и патологии: дис. д-ра психол. наук: 19.00.04 / Харьковский гос. ун-т. – Х., 1996. – 416 с.
7. Становище жінок в Україні: реалії та перспективи: парламентські слухання 9 червня 2004 р. / Верховна Рада України. Комітет з прав людини, національних меншин і міжнародних відносин. Програма розвитку ООН. – К., 2004. – 171 с.

The article is devoted consideration of gender of stereotypes and their influence on professional activity of workers of legal type. It is marked, gender relationships are directed on claim of gender attitude, introductions of practice of feminism and gender equality of rights in life. An idea speaks out, what the professional co-operation of lawyers can be examined as gender co-operation of leaders and inferiors.

Key words: lawyers, gender equality of rights, gender stereotypes, conflicts.

Отримано: 4.02.2010

УДК 159.922.736.4:159.923.3

Л.М.Кузнецова

Особливості психічного стану фрустрації у підлітків з акцентуаціями характеру

У статті розкрито особливості психічного стану фрустрації у підлітків з акцентуаціями характеру, визначено комплекс фрустраторів, здатних викликати підсилення акцентуованих рис різних типів, провокуючи прояви дезадаптації та загальне погіршення психічного здоров'я у таких підлітків. Проаналізовано вплив акцентуацій на специфіку динаміки та проявів фрустрації, визначено відносні рівні фрустрованості та фрустраційної толерантності підлітків за показниками легкості виникнення і тривалості стану фрустрації, силою відповідних негативних переживань, схильністю до деструктивних фрустраційних реакцій, здатністю долати психоемоційне напруження у фрустраційних ситуаціях.

Ключові слова: фрустрація, підлітковий вік, акцентуації характеру, прояви фрустрації, фрустрованість, фрустраційна толерантність, фрустраційні ситуації, типи акцентуацій характеру, деструктивні фрустраційні реакції, психічне здоров'я.

В статье раскрыты особенности психического состояния фрустрации у подростков с акцентуациями характера, определен комплекс фрустраторов, способных вызвать усиление акцентуированных черт разных типов, провоцируя проявления дезадаптации и общее ухудшение психического здоровья таких подростков. Проанализировано влияние акцентуаций на специфику динамики и проявлений фрустрации, определены относительные уровни фрустрированности и фрустрационной толерантности подростков по показателям легкости возникновения и длительности состояния фрустрации, силе соответствующих негативных переживаний, склонности к деструктивным фрустрационным реакциям, способности преодолевать психоэмоциональное напряжение во фрустрационных ситуациях.

Ключевые слова: фрустрация, подростковый возраст, акцентуации характера, проявления фрустрации, фрустрированность, фрустрационная толерантность, фрустрационные ситуации, типы акцентуаций характера, деструктивные фрустрационные реакции, психическое здоровье.

У зв'язку з загостренням соціально-економічних проблем в сучасній Україні, особливої актуальності набуває питання соціальної адаптації підростаючого покоління до нестабільних умов сьогодення, насичених фрустраційними ситуаціями, коли унеможливлена безперешкодна реалізація значущих цілей та життєвих планів особистостей. Відповідно, нагального вирішення потребують питання грамотної організації індивідуального підходу в навчально-виховному