

ЧИННИКИ ЗАПОБІГАННЯ ГЕНДЕРНИМ КОНФЛІКТАМ У ВІЙСЬКОВІЙ СФЕРІ ДІЯЛЬНОСТІ

Постановка проблеми. Гендерні проблеми в нашу добу привертають усе більшу увагу громадськості, владних структур, цивільних і військових інститутів та установ. Дискусії ведуться навкруги питань рівності прав чоловіків та жінок, проте не тієї, що постулюється в законах та заявлена в юридичних документах, а реальної, яку ми щоденно спостерігаємо в житті. Створилась досить дивна картина: у цивілізованій Україні навряд чи знайдеться людина, яка буде заперечувати рівність прав чоловіків і жінок, проте своїми вчинками, повсякденною поведінкою багато хто явно суперечить тому, що нібито стверджує. Звідси і дискусії про те, чи доцільно жінці служити в армії або інших силових структурах, чи правомірним є її прагнення забезпечити собі кар'єрне зростання і багато інших. Стало зрозуміло, що без ретельного аналізу причин такого двоїстого ставлення до гендерних проблем, без осмислення процесів формування і еволюції національних гендерних стереотипів стан суперечностей не подолати, а отже, неминучими будуть гендерні конфлікти. Власне кажучи, вони є і сьогодні, проте про них мало пишуть і говорять. Тим часом всі прагнуть до злагоди, бо практика показала, що конфлікти відволікають від роботи, перешкоджають швидкому і оптимальному вирішенню болісних проблем. Створення чітких уявлень про гендерні конфлікти є важливим не тільки для осмислення ментальних гендерних моделей, а і для побудови гармонійної комунікативної взаємодії в суспільстві, яка б забезпечила злагоджену діяльність силових структур і більш того – стала запорукою державної безпеки України. Викладене свідчить про актуальність теми, якій присвячена ця стаття.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ознайомлення з теоретичними джерелами засвідчило, що гендерні проблеми розглядалися в численній кількості наукових праць українських учених [1–7], які створили чітку концептуальну базу для подальших розробок у названій царині. На сьогодні ми маємо загальноприйняті визначення термінів *гендер*, *гендерний стереотип*, *гендерний конфлікт* [там само]; класифікації гендерних конфліктів за різними ознаками (хоча і не всіма можливими). Запропоновані й деякі способи вирішення гендерних конфліктів та запобігання їм [1; 2; 6]. Проте є ще питання, які не отримали належного висвітлення, окремі твердження залишаються без переконливого обґрунтування. До них належить і питання про чинники, які забезпечують запобігання гендерним конфліктам та гармонійну гендерну взаємодію у військовій сфері діяльності.

Мета цієї роботи – обґрунтувати чинники, що забезпечують попередження гендерних конфліктів у діяльності силових структур.

Виклад основного матеріалу. Передусім з'ясуємо специфіку поняття гендерного конфлікту, його відмінність від будь-яких інших зіткнень.

У теоретичних джерелах зазначається, що гендерний конфлікт – це конфлікт, «викликаний протиріччям між нормативними уявленнями про риси особистості та особливості поведінки чоловіків і жінок та неможливістю або небажанням особистості відповідати цим уявленням-вимогам. Будь-який гендерний конфлікт базується на явищах статево-рольової диференціації та ієрархічності статусів чоловіків і жінок у суспільстві» [1; 6, с. 357].

Отже, гендерний конфлікт – це зіткнення людей чи груп, причиною якого стали гендерні проблеми та упередження. За своєю сутністю гендерні конфлікти є соціальними, оскільки їх причини в онтогенезі пояснюються соціальними гендерними стереотипами. Гендерні конфлікти мають специфіку, яка відрізняє їх від усіх інших не тільки за причинами виникнення.

Багато західних теоретиків і практиків менеджменту вважають, що з точки зору ефективного управління організаціями деякі конфлікти можуть бути не лише корисні, але й бажані. На відміну від інших гендерні конфлікти ніколи не є бажаними чи корисними. Вони мають негативні наслідки, які настають завжди і залежать від причини конфлікту та обставин, у яких він виник: провал у діловій сфері, негаразди в побуті, емоційний дискомфорт у колективі, депресивний психологічний стан конфліктуючих сторін тощо.

Конфлікт, який не має відношення до гендерних проблем, допомагає виявити різноманітність точок зору, дає додаткову інформацію, дозволяє проаналізувати велику кількість альтернатив і таке інше. Він є невід'ємною частиною життєдіяльності організації. Гендерний конфлікт не допомагає вирішити жодного питання, він тільки заважає, порушуючи дружню атмосферу.

Із викладеного випливає, що гендерних конфліктів краще не допускати, їм доцільно запобігати. Для цього важливо виявити причини гендерних упереджень, еволюцію гендерних уявлень соціуму і на базі отриманої інформації змоделювати способи запобігання. Соціальні причини, що зумовлюють гендерне протистояння, описані в науковій літературі [1; 3–6], проте причини такого тривалого, закоснілого ставлення до гендерних відмінностей ще не пояснені вичерпно. Частково пролити світло на названу проблему може аналіз мовних явищ, оскільки в мові відображаються і національні ментальні моделі, і тенденції їх еволюції. Розглянемо роль мови у створенні і дієвому ефекті гендерних упереджень.

У науковій літературі вже давно переконливо доведено, що концептуальні уявлення соціуму завжди знаходять своє вираження в мові, тобто вербалізуються. Засобами вербалізації слугують слова, фразеологічні звороти, тексти (прислів'я, афоризми, статті в мас-медіа, художні твори, в тому числі і фольклорні). Якщо виходити з розмежування статичності і динаміки в мові (маючи на увазі відносність такого розмежування), то одиниці, закріплені у словниках різного типу, становлять фонд статичності і репрезентують факти мови на відміну від мовлення. Саме одиниці відносної статичності репрезентують ціннісний генофонд нації – вони дають оцінки предметам, явищам, учинкам і виконують дидактичну та виховну функції для наступних поколінь. Паремійний фонд мови відображає картину світу так, як її інтерпретує мовна спільнота. Цінності й оцінки, зафіксовані в мовних одиницях, слугують своєрідним кодексом мовної поведінки, зумовлюють зміст національних стереотипів і національних ментальних моделей. У процесі історичного розвитку окремі національні ціннісні пріоритети зазнають змін, і ці зміни вербалізуються через одиниці динаміки – через мовлення. Одиниці статичності з часом теж можуть дещо змінюватись (тому ми і називаємо їх відносно статичними), проте вони набагато менш рухливі. Отже, їхній дидактичний і виховний вплив ще довго залишається потужним і визначає ментальні структури носіїв мови. Звернемося до статичних мовних одиниць і виявимо, як вони подають гендерну інформацію.

У народних прислів'ях стверджується, що безумовним лідером є чоловік, саме він вирішує всі важливі питання, а жінка лише слухняно йде за ним: *Чоловік – усьому голова; Як жінка верховодить, то чоловік по сусідах ходить; Муж жоні закон; Куди голка, туди й нитка, куди чоловік, туди й жінка*. Інтелект жінки отримує дуже низьку соціальну оцінку: *Жінки довге волосся мають, а розум короткий*. Соціальний статус жінки чітко визначений у багатьох прислів'ях: *Жіноча річ коло припічка; Бабі дорога – од печі до порога*. Не маючи можливості в межах статті проілюструвати прикладами більш широкий діапазон гендерних тверджень і оцінок, які подаються в прислів'ях, представимо загальну характеристику національних гендерних стереотипів так, як вона виражена в прислів'ях.

Національний стереотип чоловіка виглядає так: *сильний, мужній, логічний, послідовний, впевнений, розумний, незалежний, впевнений у собі, вправний у роботі, лідер у суспільстві, честюлюбний, об'єктивний, активний, прагнучий пригод* (це і є справжній

чоловік), а жіночий гендерний стереотип так: *слабка, нелогічна, непослідовна, невпевнена, необережна, нерозумна, занадто балакуча, сварлива*. Аналогічні уявлення виражені в численних анекдотах про жінок. У жінок мовна спільнота цінує красу, позитивні якості домогосподарки, а також лагідність, ніжність (такою і є *справжня жінка*). Якщо про жінку говорять, що в неї чоловічий розум, чоловічий характер, то це комплімент. Якщо ж про чоловіка говорять, що в нього *жіноча логіка* або *він поводить себе, як баба*, або як *дівчисько*, то це вираження крайньої неповаги. Еталонний гендерний стереотип жінки можна схарактеризувати так: *красуня, берегиня сім'ї, гарна господарка, гарна мати, лагідна, ніжна*. У такому стереотипі немає місця діловим якостям жінки, її вмінню захищати країну, приймати соціально важливі рішення, діяти рішуче в будь-яких ситуаціях. Схарактеризований образ зумовив формування національної ментальної моделі сприйняття гендерних ознак: *жінка має господарювати вдома, виховувати дітей, піклуватися про чоловіка*. Розвиток суспільства змінює погляди і оцінки спільноти, проте ці зміни поки що не відображені в статичних одиницях мови, які продовжують здійснювати вплив на мовну спільноту, перешкоджаючи змінам ментальної моделі.

Тим часом в динамічних мовних одиницях зміни стереотипів стають помітними. Цей факт можна спостерігати на прикладі сучасних кінофільмів, художніх творів, українських воєнних пісень. Так, у піснях козацтва стереотип жінки реалізувався у варіантах *жінка – кохана, жінка – мати*. Уявлення про жінку в них пов'язуються або з образом матері, яка проводить своїх синів на війну і дуже сумує за ними, або з образом коханої, яка в одних піснях плаче: *Постій, постій, мій козаче, твоя дівчина плаче* («Їхав козак за Дунай»); *Плаче молода дівчина, Їде козак з України* («Гей, соколи»); в інших намагається не пускати свого коханого на війну: *Не хочу я нічого, тільки тебе одного; Ти будь здоров, мій миленький, а все пропадай* («Їхав козак за Дунай»).

У піснях повстанського періоду стереотип дещо розширився. Жінки брали активну участь у повстанському русі, і образи жінки – медичної сестри, зв'язківця, бійця з'являються і в текстах пісень, що вплинуло на зміни ментальної моделі: *Нас весна не там зустріла І не ті пісні співала. Ти стріляв із скоростріла, Я набої подавала* («Нас весна не там зустріла»); *Із трьома друзями перед ворогами втікала Гафійка з села. За ними в погоню полями Летіла червона орда...* («Пісня про Гафійку»). Модель сприйняття уявлень про жінку тепер виглядає так: *жінка – кохана, жінка – мати, жінка – захисниця України*.

У воєнних піснях АТО та ООС жінка постає і як кохана, і як мати, і як боєць, патріот своєї країни, і як вірна дружина, що вміє чекати свого коханого чоловіка, і як донька, що чекає свого татка з війни. Реальні факти життя знайшли відображення в текстах пісень АТО та ООС: *Ти підбори змінила на берці, Ніжну сукню – на камуфляж; Дівчата зрізають коси і туго шнурують берці...* Якщо в піснях козацтва постає образ дівчини, яка плаче через те, що коханий іде на війну, сумує або навіть намагається не пускати його, то в піснях АТО та ООС жінка підтримує чоловіка. Зрозуміло, що і наречені, і дружини воїнів, і їхні матері та сестри сумують за чоловіками, ясна річ – в реальному житті плачуть, але в піснях цей факт не згадується. Ми не знайшли жодної сучасної воєнної пісні, в якій співалось би про те, що жінка плаче. Вона теж відчуває тривогу, сумує, але усвідомлює необхідність виконання обов'язку своїм чоловіком і ще більше цінує хвилини щастя. У цих піснях до стереотипових ознак жінки-дружини додається ознака дружина – друг («*Щастя – коли ти не йдеш на війну*», «*Повертайся живим*», «*А говорили – янголів нема*»).

Ментальна модель сприйняття уявлень про жінку зазнала значних змін. Тепер жінка в уявленні українців – це вже не тільки мати, кохана чи донька. Сучасна жінка постає і як патріот, захисниця України, яка разом із чоловіками мужньо долає всі труднощі війни заради своєї країни, і як друг, з яким можна поділитися своїми переживаннями, і як сенс життя.

Викладена інформація демонструє суперечність між ментальною моделлю, що нав'язують статичні одиниці мови, і тією, що репрезентована в динамічних одиницях – текстах, які створюються нашими сучасниками. Правда, в анекдотах, які є різновидом динамічних одиниць, все ще висміюються стереотипові уявлення про негативні риси саме жінок (*жінка за кермом, блондинка* і т. ін.). І все ж гендерні стереотипи зазнають змін, гендерні ментальні моделі еволюціонують, проте це тривалий процес, і над носіями мови все ще тяжіють стереотипи, зафіксовані в статичних одиницях мови. А це означає, що гендерні конфлікти не тільки неминучі, а й закономірні, і шукати способи запобігання їм у край важливо.

Щоб обґрунтувати способи запобігання гендерним конфліктам, необхідно виявити їх типи. Загалом питання про типи гендерних конфліктів розглядалися в наукових працях, у яких запропоновані типології гендерних конфліктів за різними ознаками – соціальною чи побутовою проблематикою, учасниками конфлікту, психологічними характеристиками і т. ін. [1; 2]. У нашій роботі змодельюємо різновиди гендерних конфліктів, які можуть статися у військовій сфері діяльності. Поза межами нашої уваги залишимо питання про сексуальні домагання, оскільки вони стосуються всіх галузей діяльності, а не тільки військової.

Перший із них ми б назвали конфліктом лідерства. Жінка стає командиром, і чоловіку важко прийняти цей факт, особливо, якщо він сам претендував на відповідне підвищення. Тут спрацьовують закоснілі стереотипи: жінка має приділяти увагу сім'ї, а не роботі. У неї нічого не вийде (вона *нелогічна, не така розумна* і т. ін.). Зауважимо, що в ситуаціях такого типу можуть поєднуватися ознаки конфлікту, власне гендерного, і конфлікту самоствердження чоловіка.

Другий ми назвемо конфліктом еґоїстичної позиції («Жінка в принципі може бути начальником, проте не моя дружина»). Тут актуалізуються ті самі стереотипи, до яких додається бажання задовольнити власне еґо.

Третій різновид може виникнути через гендерні упередження, до яких додається ефект самодостатнього авторитету. Чоловік відмовляється підкорятися жінці тільки тому, що вона жінка.

Четвертий різновид назвемо конфліктом апеляції до демократичних принципів. Він може виникнути у військовому колективі. У військовій діяльності до видів робіт, що потребують великих затрат фізичної сили, жінки не залучаються, при цьому посадова заробітна платня не відрізняється у чоловіків і жінок. Може виникнути питання: Чому при одній і тій самій заробітній платні чоловік виконує більше завдань?

П'ятий різновид може виникнути через комунікативні помилки, які допускає начальник стосовно підлеглих жінок, тому назвемо його конфліктом комунікативних помилок.

Якщо будь-який із різновидів конфлікту вже почався, то способи його вирішення відповідають тим, що добре описані в теоретичній літературі (аналіз та оцінювання ситуації; вибір способу розв'язання конфлікту; формування плану розв'язання конфлікту; реалізація плану розв'язання конфлікту; оцінювання ефективності дій [1; 2]. І все ж конфлікту краще не допустити, ніж потім його вирішувати.

З метою запобігання конфліктам доцільно вжити низку комунікативних заходів. Передусім слід здійснювати моніторинг ситуацій, які можуть зумовити конфлікт. Щоб попередити конфлікт першого різновиду, ще до виникнення конфліктної ситуації бажано пояснити логіку наказів, учинків, рішень і т. ін. Якщо йдеться про призначення жінки на керівну посаду, важливо пояснити особовому складу, чому на посаду призначається саме ця жінка. Пояснення має бути переконливим, аргументи слід ілюструвати прикладами з діяльності кандидата на посаду. Якщо в колективі є достойний кандидат на відповідну посаду із числа чоловіків, йому слід приділити особливу увагу. За можливості доцільно дати відповідальне завдання, яке б створило умови для його самоствердження.

Запобігання конфліктам другого і третього різновидів вимагає індивідуальної роботи з особами, які виявляють ознаки егоїзму чи гендерної зухвалості.

У разі, коли може виникнути конфлікт четвертого виду, необхідно пояснити, які форми діяльності жінок компенсують службове навантаження, що їм не під силу за фізичними даними. Іншими словами, усі дії командування мають бути прозорими і логічними. І все ж не слід обмежуватись лише поясненнями – необхідна постійна робота з особовим складом, спрямована на руйнування закоснілих гендерних стереотипів.

Руйнування застарілих гендерних стереотипів вважаємо основним чинником, здатним запобігти гендерним конфліктам. На важливість виконання зазначеного завдання вказується і в документах Ради Європи [8]. У боротьбі із застарілими гендерними уявленнями наратив не повинен бути головним – розповідь із поясненням можна використати один-два рази, не більше. Натомість доцільно широко використовувати такі види комунікативної взаємодії, як обговорення кінофільмів, у яких показана успішна робота жінок як керівників колективу; перегляд і обговорення документальних кінофільмів відповідного змісту; зустрічі з жінками, які досягли успіхів у службовій чи службово-бойовій діяльності, з метою обговорення болісних злободенних проблем і т. ін. Прес-центри військових частин мають зіграти свою роль у зміні застарілих стереотипів. Вони повинні більше уваги у своїх меседжах приділити саме жінкам, поширюючи інформацію про їхні успіхи та ефективну діяльність.

Зауважимо, що проблема запобігання гендерним конфліктам, руйнування гендерних стереотипів та гендерних міфів має розглядатися як одна з ключових цілей стратегічних комунікацій не тільки у військовій сфері, а й в Україні загалом. В Україні слід знімати більше кінофільмів, у яких руйнуються застарілі гендерні стереотипи і стверджуються нові. Владним структурам доцільно розробити програми підтримки жінок у військовій сфері, сфері бізнесу та інших. Жінки, які перебувають у відпустці у зв'язку з народженням дитини, мають відчутти соціальну підтримку, яка б допомагала їм не відставати від колег у професійній діяльності.

Гендерні конфлікти можуть виникнути через помилки або огріхи в комунікації командирів із жінками (п'ятий тип). Оскільки в таких ситуаціях ініціаторами конфліктів стають жінки, військові командири повинні бути обізнаними з особливостями комунікативної взаємодії з ними. Запобігання гендерним конфліктам вимагає правильного ставлення командира до заохочень і покарань. По-перше, заохочення і покарання мають бути заслуженими; по-друге, їх не повинно бути забагато, при цьому різноманітних заохочень має бути більше, ніж покарань. Заохочувати доцільно за конкретні досягнення в будь-якій сфері, а не за особисті (інтелектуальні, моральні) якості. При покаранні не слід принижувати гідності жінки. Військовий командир має знати, що внаслідок високої емоційності суто жіночий колектив більше піддається загальному настрою. Тут сильніше розгортається будь-який конфлікт; обурення можуть викликати навіть дрібні зауваження, якщо вони не обґрунтовані.

Висновки. Підсумовуючи викладене, відзначимо, що причини виникнення гендерних конфліктів полягають в національних гендерних стереотипах, зафіксованих у мовній системі, які слугують своєрідним кодексом поведінки носіїв мови і повільно піддаються еволюційним зрушенням. Зміну національних гендерних стереотипів слід розглядати як стратегічну мету країни загалом і діяльності силових структур зокрема. З метою досягнення зазначеної стратегічної мети доцільно вжити комплекс заходів, основним із яких є вплив на громадськість через мас-медіа. У військових підрозділах необхідно забезпечити комунікативну компетентність командирів з питань гендерного аспекту спілкування та вміння запобігати виникненню конфліктів різних типів.

У цій статті ми здійснили моделювання гендерних конфліктів у військових колективах. Перспективу дослідження вбачаємо у виявленні реального стану конфліктів з гендерних причин та в обґрунтуванні способів запобігання їм.

Список використаних джерел

1. Батрин Н. В. Стратегії та методи управління гендерними конфліктами / Н. В. Батрин [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/13562/1/Gender_Conflicts.PDF.
2. Бортнік С. М. Вирішення конфліктів ділового спілкування в умовах гендерної нерівності / С. М. Бортнік, М. В. Саган // Економічний форум. – 2014. – № 2. – С. 272–285 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2014_2_47.
3. Ворона М. В. Гендерні стереотипи: сутність, функції, наслідки / М. В. Ворона // Статистика України. – 2010. – № 4. – С. 71–74.
4. Оніщенко Н. М. Гендерні виміри сучасного українського суспільства / Н. М. Оніщенко, Л. О. Макаренко // Теорія та історія держави і права. Філософія права. Часопис Київського університету права. – 2011. – № 3. – С. 11–14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://kul.kiev.ua/images/chasop/2011_3/11.pdf.
5. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. Інститут соціології НАНУ. Центр соціальних експертиз. – Київ, 2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.un.org.ua/files/gender_2006.pdf.
6. Комінко С. Б. Психологія в менеджменті / С. Б. Комінко, Л. С. Курант. – Тернопіль : Поділля, 1999. – 395 с.
7. Поняття про гендерні стереотипи та приклади їх спростування [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://skaz.com.ua/geograf/11498/index.html>.
8. Рада Європи. Стратегія гендерної рівності на 2014–2017 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://rm.coe.int/1680590176>.

Аннотація. В статті обосновані фактори, которые предотвращают гендерные конфликты в воинских коллективах. Доказано, что основным из них есть разрушение устаревших гендерных стереотипов. Дано лингвистическое объяснение их влияющего эффекта; смоделированы типы возможных гендерных конфликтов в воинских подразделениях и предложены пути их предотвращения.

Ключевые слова: гендерный конфликт, гендерные стереотипы, типы конфликтов, предотвращение конфликтов.

Abstract. The article substantiates the factors preventing gender conflicts in military teams. It is proved that the main one of them is the destruction of old gender stereotypes. Linguistic explanations of their effect are given; types of possible gender conflicts in military units are modelled and ways to prevent them are proposed.

Key words: gender conflict, gender stereotypes, types of conflicts, conflict prevention.