

Социология семьи. Тендерные исследования

© 2001 г.

Г.В. ТУРЕЦКАЯ

ДЕЛОВАЯ АКТИВНОСТЬ ЖЕНЩИН И СЕМЬЯ

ТУРЕЦКАЯ Галина Витальевна - кандидат психологических наук, лаборатория социальной и экономической психологии Института психологии РАН.

Сложились полоролевые стереотипы, согласно которым дом - традиционно женская сфера, работа - традиционно мужская. Но женщины вторгаются в сферу деловой активности быстрее и охотнее, чем мужчины в область домашнего хозяйства. Ригидны и полоролевые стереотипы, влияющие на отношение женщины к самой себе и отношению к ней окружения в связи с деловой активностью. Итогом этого несоответствия является двойная занятость женщины - на работе и дома. Если женщина не просто наемный работник, а развивает собственную деловую активность, то к проблемам ролевой перегрузки добавляется комплекс специфических внутри- и межличностных переживаний.

В ряде исследований было показано, что карьера в бизнесе сложнее сочетается с выполнением семейных ролей, чем карьера в полотиичной профессии [1, 2], а также то, что успешные в деловой сфере женщины имеют специфические переживания и стратегии совмещения двух сфер - работы и семьи [3, 4, 5, 6 и др.]. Поэтому гипотезы, во-первых, о влиянии особенностей совмещения работы с семейно-бытовой сферой на деловую успешность женщины и, во-вторых, об отличиях в упомянутых стратегиях женщин с разной степенью деловой активности нельзя назвать новыми.

Они проверялись в нашем исследовании, в котором участвовали три группы работающих женщин, в различной степени проявляющих деловую активность - от пассивного выполнения роли наемного работника до инновационной деловой активности на различных поприщах. Исследование проводилось в 1994-1998 гг. в Москве (10% выборки представлено различными регионами России). Выборка-1 (30 чел.) - женщины-руководители высокого уровня, предприниматели, общественные деятели, характеризующиеся продвижением по карьерной лестнице, осуществлением управленческих (лидерских) функций, участием в собственности предприятия, высокой общественной активностью и профессионализмом в своей области (основанием для включения в выборку являлось соответствие не менее 4 критериев из названных). По этим же критериям подбиралась и выборка-2, но здесь достаточным для включения в выборку было соответствие 2-3 критериям из названных. Выборка-2 (30 чел.) - это женщины-руководители среднего уровня, менеджеры, специалисты. Выборка-3 (30 чел.) - наемные работницы различных предприятий, не проявляющие деловой активности, не участвующие в собственности предприятия и его финансовых рисках (т.е. не соответствующие выдвинутым критериям).

Социально-психологический подход и привлечение количественно-качественных методов исследования позволили сопоставить разные социально-психологические типы женской деловой активности. Изучались прямые и опосредованные характеристики,

Характеристики деловой активности женщин, сред, баллы (по 7-балльной шкале),
(над чертой — реальная выраженность характеристики, под чертой - идеальная)

Типы	Самостоятельность	Ответственность	Напряженность	Риск	Доля управл. функций
"Вынужденный"	4,82/5,17	5,41/5,00	5,10/4,08	2,37/1,89	2,34/3,51
"Профессиональный"	5,84/6,51	6,15/5,78	5,54/4,51	3,63/2,66	3,96/4,21
"Инновационный"	6,10/5,17	6,71/5,92	5,96/4,77	5,25/4,11	6,28/5,59

позволяющие судить об особенностях совмещения работы и ролей в семье различных категорий работающих женщин, а также об их установках на это совмещение. Среди них: самооценка реализованности жизненных планов в отношении работы и семьи, самооценка своей успешности в этих сферах, ролевая перегрузка и стратегии ее преодоления, предпочтения в выборе стратегий самопрезентации в деловом и межличностном взаимодействии, субъективные переживания чувства вины перед близкими по поводу своей вовлеченности в работу и т.д.

В процессе факторного и дискриминантного анализа массива данных первоначально сформированные выборки несколько переструктурировались. Выделенные нами *типы женской деловой активности* нестрого связаны с социально-профессиональным статусом женщин, изначально выступившим как критерий формирования выборок, и объединяют респонденток *по сходству их социально-психологических характеристик*. Они получили названия: "инновационный", "профессиональный" и "вынужденный" типы женской деловой активности.

Представительницы названных типов женской деловой активности имеют, соответственно, высокий, средний и низкий деловой статус, сообразующийся со статусом экономическим. Кратко охарактеризуем указанные типы (см. табл. 1).

Характеристика "инновационного" типа. Инновационность, отраженная в названии типа, характеризует не только деловую активность этих женщин - они работают свыше 60 часов в неделю, - но, прежде всего, их личностный склад. Их работа характеризуется высокой степенью самостоятельности, ответственности, напряженности, риска, осуществления управленческой роли. Они настолько эмоционально вовлечены в работу, что не перестают думать о ней даже в то небольшое свободное время, которое у них остается. Они хотели бы изменить характер своей работы в сторону уменьшения риска и напряженности, но, в целом, удовлетворены работой и своим экономическим статусом. Последний характеризуется такими показателями: средний размер дохода в месяц у женщин-представительниц инновационного типа 1260 долл. США, что составляет более 70% бюджета их семей. Следовательно, эти женщины играют *роль экономического лидера* в своих семьях, что сопряжено с нетрадиционным разделом сфер влияния в семье. Средний возраст их по выборке 36 лет. Большинство респонденток замужем (75%); разведены - 25%; имеют детей - 79%. Количество женщин, имеющих традиционную семью, в этой выборке значительно превышает количество таковых в двух других выборках (55-56%), при незначительной разнице в возрасте ("инновационные" женщины старше на 3-4 года).

Характеристика "профессионального" и "вынужденного" типов. Представительниц этих двух типов целесообразно описать как одну группу. Данные типам названия отражают особенности деловой активности их представительниц: в первом случае она характеризуется внутренней мотивацией, наличием карьерных устремлений; во втором - мотиваторами работы являются некоторые внешние факторы (чаще материальные), отсутствует идентификация с работой и потребность в профессиональной самореализации. Представительницы этих групп, как правило, имеют *статус наемных работников*, не осуществляющих управленческих функций. Соответственно, по харак-

теру их работа не отличается высокой самостоятельностью, ответственностью, напряженностью и риском, однако среди этих женщин (особенно среди представительниц "вынужденного" типа) замечена тенденция к завышению указанных параметров деятельности при субъективном оценивании. Кроме того, женщины как одного, так и другого типа *проявляют стремление к повышению своего делового статуса, но не готовы к росту напряженности и риска работы*. Они в меньшей степени по сравнению с первым типом удовлетворены работой и оплатой. Продолжительность рабочей недели составляет у "профессионально-активных" женщин 54 часа при эмоциональной вовлеченности в работу выше среднего уровня, у "вынужденно-активных" - 41 час при средней эмоциональной вовлеченности.

Несколько слов о *системе ценностей* представительниц различных типов женской деловой активности. Судя по материалам исследования, *семья* как ценность является главенствующей у "вынужденно-активных" и "инновационно-активных" женщин; вторую позицию в ранжировании ценностей занимает *здоровье*. У "профессионально-активных", наоборот, на первом месте здоровье, на втором - семья. *Работа* занимает четвертую позицию у "инновационно-активных" и "профессионально-активных" женщин, причем, у первых на третьей позиции находится ценность *активной, деятельной жизни*, которая определяет существенные различия между типами. "Вынужденно-активные" женщины поместили работу только на пятую позицию. У них, как и у "профессионально-активных", такая ценность, как активная жизнь, помещается на более низких ступенях иерархии ценностей.

Примечательно, что в рейтингах *сфер жизни* первое место всеми респондентками отдается семье. Однако по количеству времени на первый план у них выходит работа, а семья занимает вторую позицию. Работа в ранжировании сфер занимает различные позиции: четвертую, у "вынужденно-активных" женщин, третью - у "профессионально-активных" и вторую у "инновационно-активных".

Итак, у респонденток - представительниц различных типов женской деловой активности имеется общее в том, что семья у них ставится на первое место в ранжировании как ценностей, так и сфер жизни; что касается работы, деловой активности, то здесь позиции разнятся. Это, естественно, не может не сказываться на внутреннем мире женщин, в том числе на их переживаниях, связанных с совмещением деловой активности и выполнением семейно-бытовых ролей.

Рассмотрим, например, такое переживание, как "страх успеха". Последний представляет собой субъективное переживание возможных негативных последствий профессионального успеха для личной жизни. Этот феномен, широко изучавшийся на Западе, рассматривался также отечественными психологами [3, 4, 5, 6 и др.]. Полученные в отечественных исследованиях данные неоднозначны: по ряду их можно предположить наличие "страха успеха" у женщин с "*профессиональным*" типом деловой активности, а у женщин, имеющих более высокий деловой статус, он отчетливо не обнаруживается. Вероятно, это объясняется своего рода естественным отбором, который прошли достигшие высоких позиций в бизнесе женщины, - либо этот социально-психологический феномен не был свойствен им с самого начала, либо они научились компенсировать соответствующие внутриличностные переживания опытом деловой активности и личных отношений. У женщин "вынужденно-активного" типа не удалось выявить страх успеха социально-психологическими методами. Потенциально именно эти женщины при их выраженной традиционной полоролевой ориентации должны составлять "группу риска", но при невысоком деловом статусе феномен "страха успеха" у них не актуализирован, существуя, по всей видимости, на уровне установки.

Замечено также чувство вины, свойственное вовлеченным в работу женщинам в связи с недостаточным вниманием по отношению к близким, детям, выполнению своих хозяйственных функций. По этому поводу необходимо отметить следующее. Действительно, данное переживание характеризует женщин, проявляющих деловую

активность, и его интенсивность, в большинстве случаев, пропорциональна степени эмоциональной вовлеченности в деловую активность¹. Но некоторые исследовательские данные свидетельствуют, что чувство вины и неудовлетворенности собой распространяется, прежде всего, на отношения не с детьми, а на брачные отношения [7]. Оказывается, судя по нашим данным, респондентки всех типов, независимо от степени эмоциональной вовлеченности в работу, испытывают больше затруднений в совмещении работы с ролью *брачного партнера*, чем в сочетании ее с ролью *родителя*.

Примечательно также, что стандарты, предъявляемые деловыми женщинами и к окружающим, и, особенно, к самим себе, как правило, завышены. Это прослеживается как в отечественных исследованиях, так и в зарубежных. Например, исследование [7] (1990) интересно тем, что особенности совмещения работы с семейно-бытовой сферой у женщин среднего управленческого звена изучались в сопоставлении субъективных оценок женщин с оценками членов их семей. Было обнаружено *завышение* женщинами своих стандартов в хозяйственной сфере, а также преувеличенное переживание чувства вины из-за эмоциональной вовлеченности в работу, сверхурочной работы, недостаточного времени на семейный досуг. Брачные партнеры участниц исследования отметили, что, в большинстве случаев даже не замечают обстоятельств, провоцирующих эти переживания у женщин. Они не испытывают неудобств от "неидеального" ведения хозяйства, готовы сами оказывать помощь, понимают необходимость сверхурочной работы и хотели бы, чтобы жены больше времени тратили на занятия своим здоровьем и внешностью. Таким образом, можно предположить, что в большинстве случаев женское чувство вины является необоснованным, спровоцированным только завышенными стандартами, которыми руководствуются деловые женщины как в работе, так и в семейно-бытовой сфере. Это обстоятельство мешает женщинам принимать от близких посильную помощь по ведению хозяйства или пользоваться услугами наемной помощницы - они слишком критично оценивают все сделанное другими людьми и постепенно укрепляются во мнении, что идеально выполнить работу (в офисе и дома) могут только сами. Завышенные стандарты деловых женщин находят отражение также в их стиле руководства [8 и др.].

Характеристики совмещения работы с семейно-бытовой сферой. Непосредственно в семейно-бытовой сфере женщины "*инновационного*" типа, как отмечалось, являются эмоциональными² и экономическими лидерами. И то, и другое специфично для этого типа, так как другие респондентки в меньшей степени признают за собой лидерство и доля их личного вклада в семейный бюджет не превышает 50%, что остается в привычных рамках.

Как видно из табл. 2, женщины "*инновационного*" типа считают себя в наибольшей степени реализовавшимися в обеих сферах - семьи и работы. Действительно, они достигли наиболее высокого делового статуса и среди них наибольшее количество состоит в браке и имеет детей. У женщин двух других типов не происходит подобной самореализации в обеих сферах: "*вынужденно-активные*" женщины в большей степени реализуются в семье, а "*профессионально-активные*" — в работе.

Если принять тезис о том, что реализованной является та сфера, на которую в силу ее личностной значимости было направлено больше усилий, то еще более показательным окажется факт, что *при "вынужденном" типе деловой активности сфера семьи доминирует над работой, при "профессиональном", наоборот, ведущей является работа и карьерные устремления, а при "инновационном" — происходит более*

¹ Эмоциональная вовлеченность в работу - интегральная переменная, объединяющая такие параметры, как положение работы в системе приоритетов, ее продолжительность, субъективная оценка степени увлеченности работой, работа или мысли о ней в формально нерабочее время и т.д.

² Под эмоциональным лидерством здесь имеется в виду осознание своей лидерской роли в семье и женско-мужских отношениях, что связано с принятием ответственности за развитие отношений, свободой их устанавливать или разрывать, сознательным выбором той или иной стратегии поведения в отношениях (нередко - стратегии приумножения собственной роли, сокрытия лидерства).

Степень реализованности жизненных планов респонденток в отношении семьи (1) и работы (2), средние баллы (по 7-балльной шкале)

Тип	Оценка реализованное™ планов в отношении семьи (1)	Оценка реализованное™ планов в отношении работы (2)
"Вынужденный"	4,44	3,58
"Профессиональный"	3,66	4,21
"Инновационный"	4,64	5,14

или менее гармоничное совмещение сфер работы и семьи как на уровне установок, так и в реальной жизни. При этом, "инновационно-активные" женщины все же чуть выше оценивают степень своей реализованности в работе, чем в семье, но сами оценки достаточно высоки, тогда как карьерно ориентированные женщины "профессионального" типа не достигли существенного удовлетворения ни в работе, ни в семье.

Очевидно, что карьерная ориентация, личностная значимость работы как способа самореализации роднит "инновационный" и "профессиональный" типы женской деловой активности, но женщины "инновационного" типа, как показывают полученные нами данные, сумели выработать в процессе своего делового развития такие стили межличностного взаимодействия и стратегии совмещения сфер работы и семьи (а возможно, и новую систему ценностей), которые позволили им более эффективно реализоваться в обеих сферах. Им свойственны высокая удовлетворенность своими деловыми качествами, равно как и высокая самооценка себя в роли брачного партнера. По этим показателям они лидируют среди представительниц трех анализируемых типов. Менее высока, по сравнению с другими респондентками, их удовлетворенность собой в связи с детско-родительскими отношениями - факт, который неоднократно подчеркивался исследователями и который мы уже прокомментировали. Наивысшую оценку выполнения роли родителя дали себе женщины "вынужденного" типа, имеющие традиционную полоролевою ориентацию, но они же менее всех удовлетворены брачными отношениями.

Это говорит о том, что детерминантой успешного, не несущего внутри- и межличностных конфликтов совмещения сфер работы и семьи является не полоролевая ориентация, а, скорее, малоизученные пока особенности стратегий этого совмещения.

Одна из них выявлена в нашем исследовании. Это склонность приуменьшать свои деловые качества в значимых личных отношениях, которую проявляют женщины "инновационного" типа, тогда как "вынужденно-активные" женщины, наоборот, стараются максимально демонстрировать эти качества в сфере межличностного взаимодействия. В сфере работы все респондентки стремятся к наращиванию деловых и женских качеств, причем "инновационные" женщины в большей степени ориентированы на наращивание женских качеств, так как деловые у них в достаточной степени выражены.

Другой "черточкой" в портрете женщин "инновационного" типа являются их предпочтения в выборе стратегий совладания с ролевой перегрузкой. Под этим термином мы понимаем вид ролевого конфликта, вытекающего из того, что от женщины ждут выполнения задач в ролях как делового человека, так и члена семьи, и хозяйки, которые трудно совместимы друг с другом в заданные отрезки времени. Наиболее общие стратегии преодоления ролевой перегрузки, по данным зарубежных исследователей, - это отказ от каких-либо ролей (например, сознательная бездетность) или совмещение ролей при соответствующей организации бизнеса (например, семейный бизнес) [2 и др.]. Более конкретные способы преодоления ролевой перегрузки также

**Рейтинги популярности стратегий преодоления ролевой перегрузки
среди представительниц различных типов женской деловой активности,
средние баллы (по 7-балльной шкале)**

Типы	На работе	Дома
"Инновационный"	Суперженщина (5,38 балла)	Отсекание (5,15 балла)
	Планирование (4,30 балла)	Планирование (4,53 балла)
	Отсекание (3,15 балла)	Снижение стандартов (4,25 балла)
"Профессиональный"	Снижение стандартов (3,11 балла)	Суперженщина (3,76 балла)
	Суперженщина (4,80 балла)	Планирование и отсекаание (4,06 балла)
	Планирование (3,41 балла)	Суперженщина (3,46 балла)
"Вынужденный"	Отсекание (3,16 балла)	Снижение стандартов (3,46 балла)
	Снижение стандартов (2,83 балла)	Снижение стандартов (3,46 балла)
	Суперженщина (6,79 балла)	Суперженщина и отсекаание • (3,41 балла)
	Отсекание (3,50 балла)	Снижение стандартов (2,95 балла)
	Планирование (2,91 балла)	Планирование (2,89 балла)
	Снижение стандартов (2,08 балла)	

разрабатывались западными исследователями, и за основу соответствующей части нашего исследования была взята следующая классификация стратегий: 1) стратегия суперженщины (стремление работать сколь угодно много и тяжело, чтобы идеально выполнить все задачи); 2) стратегия управления временем (планирование времени и рациональная организация труда в обеих сферах); 3) стратегия снижения стандартов (пересмотр ролевых требований и своего к ним отношения); 4) стратегия отсекаания (избегание дополнительных обязанностей, менее значимых для личности) [7]. Рейтинг частоты использования тех или иных стратегий на работе и дома в исследовании [7] примерно одинаков: проявляющие деловую активность женщины предпочитают использовать стратегии суперженщины, управления временем и снижения стандартов.

В нашем исследовании получены несколько иные данные. Наиболее употребимыми в деловой сфере разными типами женщин являются стратегии суперженщины и управления временем, в семейно-бытовой сфере - стратегии отсекаания дополнительных обязанностей и управления временем. Наименее охотно женщины идут на снижение своих стандартов. Рейтинги популярности стратегии по типам женской деловой активности приведены в табл. 3.

Таким образом, женщины "инновационного" типа, глубже вовлеченные в деловую активность, имеют *более разработанные механизмы преодоления ролевой перегрузки*. Наиболее рациональную, по утверждению западных исследователей, стратегию планирования "инновационные" женщины применяют чаще других [7]. Их также отличает приверженность стратегии отсекаания менее приоритетных задач, особенно в домашней сфере. Хотя наименее эффективная, по мнению тех же авторов, стратегия суперженщины активно используется женщинами "инновационного" типа [10].

Завершая обзор исследовательских данных об особенностях совмещения работы и семьи при различных типах деловой активности женщин, приведем ответы самих женщин на прямой вопрос о том, насколько, по их мнению, семья ограничивает деловую активность, и насколько деловая активность выигрывает от наличия семьи. Эти данные интегрируем все изложенные выше, так как самим участникам исследования была предоставлена возможность суммировать разнопорядковые факторы, влияющие на успешность совмещения работы и семьи, и их личные переживания по поводу этого совмещения. Оказалось, что семья, связанные с ней хозяйственные работы, межличностные отношения внутри родственного круга ограничивают деловую

активность женщин разных типов в равно *малой степени* (различия в 0,07-0,13 балла несущественны). Наоборот, семья и личная жизнь *способствуют* развитию деловой активности, обеспечивая компенсацию неизбежных в бизнесе нагрузок, так называемые "тылы", необходимость которых признают все женщины, особенно *"инновационного" типа*, проявляющие высокую деловую активность. Они в наибольшей степени оказались способны находить в семейно-бытовой сфере не ограничение, а стимул для работы и реальную поддержку. Эта способность отличает их от представительниц других типов ($p = 0,002$).

В заключение следует отметить, что факты, обнаруженные в ходе исследования (далеко не все они здесь представлены), укладываются в одну логическую цепочку, в которой *женский деловой успех* связан с личностными качествами женщин и такой системой ценностей, где семья является приоритетной. Такой ценностный "расклад" позволяет более эффективно сочетать работу с семейно-бытовой сферой, пользуясь поддержкой близкого окружения.

Роль ценностно-ориентационной направленности и особенностей совмещения работы с семейно-бытовой сферой в достижении профессиональной и личностной самореализации, которую демонстрируют представительницы *"инновационного" типа*, доказывают существенные различия по этим параметрам между выделенными типами женской деловой активности. Женщины, ориентированные, наряду с профессиональной самореализацией, на традиционные ценности, получают в семейно-бытовой сфере психологическую компенсацию деловых нагрузок и поддержку в хозяйственных делах, что в значительной степени нивелирует ролевые конфликты и ролевую перегрузку. У большинства женщин, по их признанию, перестройка системы ценностей происходит в процессе бизнес-деятельности, и именно с этим обстоятельством они связывают дальнейший свой успех как в работе, так и в личной жизни (подобный феномен был обнаружен также в классической работе Hennig и Jardim, 1977 [8]). Поэтому на вопрос, ограничивает ли семья и хозяйственные заботы их деловую активность, деловые женщины отвечают просто: бизнес выигрывает от наличия семьи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Long B.C. Sex Role Orientation, Coping Strategies and Self-efficacy of Women in Traditional and Nontraditional Occupation // Psychology of Women Quarterly. 1989. V. 13(3).
2. Olson J.E., Friese I.H., Detlesen E.G. Having It All? Combining Work and Family Life in a Male and Female Profession // Sex Roles. 1990. V. 23. (9-10).
3. Хащенко В.А., Турецкая Г.В. Социально-психологический портрет деловой женщины // Психологическое обозрение. № 1 (2). 1996; Журавлев А.Л., Хащенко В.А., Хащенко Н.Н. Влияние фактора пола на стиль руководства производственным коллективом // Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива. М.: ИПАН, 1989; Залобовская Е.В. Исследование отношения к полоролевым стереотипам у женщин-руководителей // Актуальные проблемы социальной психологии. Кострома, 1986.
4. Чирикова А.Е., Кричевская О.Н. Социально-психологические проблемы становления женского предпринимательства. М.: ИПРАН, 1996; Женское предпринимательство: мотивация, положение, перспективы. Итоговый доклад для Комиссии ЕС. М.: РАН ИНИОН, 1992; Алешикина Ю.Е., Лекторская Е.В. Ролевой конфликт работающей женщины//Вопросы психологии. №5. 1991.
5. Bremer T.N., Wiring M.A. Fear of Success: A Personality Trait or a Response to Occupational Deviance and Role Overload // Sex Roles. № 6. 1980.
6. Homer M. Sex Differences in Achievement Motivation and Performance in Compet and Non-Compet Situation. Ph. D. Diss. University of Michigan, 1986.
7. Emmons C, Beirnat M., Tiedje L., Lang T., Wortman C. Stress and Coping Strategies of Professional Women with Children / Stress between Work and Family. Ed. by Esdenrode J., Gore S. N.Y., 1990.
8. Hennig M., Jardim A. The Managerial Women. N.Y., 1977.
9. Rebecca M. Voluntary Childless as a Conflict Reducing Mechanism // Paper presented at Association of Women in psychological annual meeting. Pittsburg, 1978.
10. Herrera R.S., Del Campo R.L. Beyond the Superwomen Syndrome: Work Satisfaction and Family Functioning among Working-class Women // Hispanic Journal of Behavioral Science. 1995. V. 17(1).