

УДК 316.614.5

DOI <https://doi.org/10.32782/psych.studies/2022.2.6>

СПЕЦИФІКА ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВЗАЄМИН

Дучимінська Тамара Іванівна,

кандидат психологічних наук, доцент,
декан факультету психології
Волинського національного університету імені Лесі Українки

Федоренко Раїса Петрівна,

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри практичної та клінічної психології
Волинського національного університету імені Лесі Українки

Хлівна Олександра Миколаївна,

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри практичної та клінічної психології
Волинського національного університету імені Лесі Українки

Стаття присвячена вивченню особливостей взаємин чоловіків і жінок у сфері професійної діяльності. Проаналізовано міжособистісні взаємини в колективах, а також особливості подружніх стосунків досліджуваних та їхнього ставлення до позашлюбних сексуальних зв'язків. Здійснено аналіз зв'язку між задоволеністю подружніми взаєминами, оцінкою самоконтролю у спілкуванні, самооцінкою лідерства та проявом симпатії і потягом до протилежної статі у виробничому колективі.

Ключові слова: *Міжособистісна взаємодія, самоконтроль, задоволеність шлюбом, самооцінка лідерства, позашлюбні стосунки, комунікаційний контроль, емоційні прояви, професійне самовизначення.*

Duchyminska Tamara, Fedorenko Raisa, Hlivna Oleksandra. Specifics of psychological counseling of interpersonal relationships

The article reveals the peculiarities of communication between men and women in terms of their professional activity. The interpersonal relationships between colleagues are analyzed, as well as the peculiarities of the married couples' relationships and their attitude to extramarital affairs. The relationship between marital relationships satisfaction, self-control assessment in communication, leadership self-esteem and expression of sympathy and attraction to the opposite sex between colleagues are disclosed.

The results showed that women are more flexible to the situation change, more emotionally unrestrained, and more ready to change their own behavior for the sake of others. Men's behavior is more stable even with unstable emotional manifestations. However, no correlation is found between levels of self-control, leadership self-esteem, and the characteristics of engagement with a female colleague in both women and men. It is worth noting that the relationship between marriage satisfaction and interest in communication with a colleague is not revealed.

The results of the study can be successfully used in the practical work of a psychologist to provide psychological assistance to couples to prevent the manifestation of jealousy associated with colleagues and each partner directly to establish marital and family relationships.

Key words: *Interpersonal interaction, self-control, marriage satisfaction, leadership self-esteem, extramarital affairs, communication control, emotional manifestations, professional self-determination.*

Постановка проблеми. Невід'ємною складовою демократичного світогляду вважається ґендерна культура, дотримання

принципу рівної й рівноцінної громадянської гідності кожної людини незалежно від статі, забезпечення й дотримання

умов вільного вибору, взаємоповаги, взаємодтримки, розвитку особистості та самореалізації як чоловіків, так і жінок. Проте в межах андроцентричної та патріархальної культури перевага надається чоловікам. Насамперед, це стосується сфери професійної зайнятості, можливостей самореалізуватися різними шляхами, серед яких чільне місце посідає кар'єрне просування сходами бюрократичного, професійного чи фінансового успіху.

Гендерні взаємини, які складаються між чоловіками і жінками на роботі, у діловому світі обумовлені двома протилежними тенденціями: триваючою явною або прихованою сегрегацією (примусовою ізоляцією) і конвергенцією (подібністю ознак різних груп). Остання тенденція є результатом серйозних змін, що відбулися в суспільстві, тому що чоловікам і жінкам доводиться працювати разом. При цьому складаються як ворожі взаємини, конкуренція, так і дружні, націлені на співпрацю представників обох статей.

Сучасні дослідження показують, що у професійному самовизначенні жінок, в першу чергу, приваблюють можливості спілкування, соціальної взаємодії, взаємини, що складаються в колективі. Особисті, комфортні стосунки на роботі можуть компенсувати незадоволеність заробітною платою чи неблагополучними сімейними взаєминами. Для значної частини жінок, міжособистісні стосунки на роботі особливо значущі тому, що допомагають їм у визначенні своєї професійної Я-концепції. Крім того, соціальна підтримка на роботі значно зменшує відсоток депресій і фізичних нездужань у жінок.

Даною тематикою займалися такі вчені, як Дж. Леббок, І. Колер, М. Ковалевський, Л. Штернберг, Л. Морган, І. Суслов, М. Хеннінг, А. Жарден, М. Обозов, А. Бель, Р. Петерсон, К. Вермейер та ін.

Тема міжособистісної взаємодії у професійній діяльності є досить *актуальною*, оскільки вивченню психологічних особливостей взаємин чоловіків і жінок у виробничих колективах на сьогоднішній день приділяється недостатньо уваги. Саме це і обумовило вибір теми нашого дослідження.

Мета статті полягає у теоретичному огляді та емпіричному дослідженні особли-

востей взаємин чоловіків і жінок у сфері професійної діяльності.

Результати теоретичного дослідження. Життя людини як суспільної істоти сповнене короткочасними та довготривалими контактами з іншими людьми, з якими її пов'язує спільна праця та єдині цілі. В суспільному житті великого значення набувають форми міжособистісного спілкування.

У трудовому колективі завжди утворюється певна моральна атмосфера. Вона або створює відчуття задоволеності та доброго настрою, або, навпаки, незадоволеності, поганого настрою у членів колективу. Вплив трудового колективу помітно позначається на формуванні особистості окремих працівників, на розвиткові певних здібностей, поглибленні знань, досвіду, навичок. Колектив впливає і на загальну мотиваційну орієнтацію працівників. Нерідко трудовий колектив формує риси характеру своїх членів (бажання допомогти один одному, відвертість між людьми та ін.). Важливо, звичайно, щоб колектив позитивно впливав на розвиток його членів. Виробнича атмосфера залежить від людських взаємин, спільних позицій та ціннісних орієнтацій членів трудового колективу, а також від форм управління цим колективом.

Заслугує на увагу те, що в останні роки все більшу увагу дослідників почали займати гендерні проблеми та особливості функціонування виробничих колективів, які є різностатевими, змішаними (складаються і з чоловіків, і з жінок).

Згуртованість, здоровий соціально-психологічний клімат, як правило, властиві неоднорідним групам, де реалізуються різновікові особливості працівників. У такому колективі багатші взаємини, спілкування, емоції. Інтенсивніший у ньому природний рух кадрів. Це дає підстави для тверджень, що оптимальна модель прийнятого соціально-психологічного клімату в організації передбачає відмінності щодо віку, життєвого досвіду, повагу до старших, підвищену увагу до жінок, допомогу молодим тощо. Практика свідчить, що великий потенціал енергії, ініціативи, творчості молодих працівників послаблює консерватизм ветеранів. Водночас молодь привчається до стриманості в поведінці,

дисциплінованості, організованості. На емоційному житті колективу позитивно позначається наявність у ньому чоловіків і жінок. Як правило, різностатеві групи є стабільнішими.

Методика та процедура дослідження. Наше дослідження передбачало вивчення міжособистісної взаємодії чоловіків і жінок у сфері професійної діяльності. Вибірку склали 100 осіб, які були розподілені наступним чином:

50 осіб (25 чоловіків і 25 жінок) – працівники сфери торгівлі (продавці-консультанти ТЗОВ «ПАККО Холдинг», «Варшавського ринку», «Юванта»);

50 осіб (25 чоловіків і 25 жінок) – працівники різних сфер діяльності, клієнти салонів краси м. Луцька.

Із сформованої нами вибірки, 14 осіб жіночої статі працюють у колективах, де приблизно однакова кількість працівників обох статей, у 36 осіб – значну перевагу має наявність у колективі жінок. Відповідно, чоловіча стаття показала аналогічну ситуацію: лише 23 з них працюють у колективах з відносно однаковою кількістю як чоловіків, так і жінок, 27 осіб засвідчили наявність у робочому колективі більшої кількості жінок.

Всі досліджувані – жителі міста Луцька, віком 23–45 років. З них 42 особи чоловічої статі та 35 осіб жіночої статі перебувають у шлюбі; три особи чоловічої статі та одинадцять осіб жіночої статі – розлучені; п'ять осіб чоловічої статі та чотири особи жіночої статі не перебували у шлюбі.

З метою вирішення поставлених завдань досліджуваним було запропоновано проведення наступних методик: тест-запитальник задоволеності шлюбом (В. Столін, Т. Романова, Г. Бутенко); тест незакінчених речень – авторська версія; методика діагностики оцінки самоконтролю у спілкуванні М. Снайдера; тест самооцінки лідерства (за Н. Фетискін).

Аналіз результатів дослідження. Відповідно до поставлених завдань, дослідження передбачало вивчення міжособистісних взаємин у колективах, а також особливості функціонування подружніх стосунків та ставлення до позашлюбних сексуальних зв'язків досліджуваними.

Результати проведеного дослідження дали змогу проаналізувати особливості

задоволеності шлюбом у досліджуваних. Виявлено приблизно однаковий розподіл партнерів за рівнями задоволеності в обох досліджуваних групах.

Подальшим нашим завданням було здійснення аналізу зв'язку між задоволеністю подружніми взаєминами, оцінкою самоконтролю у спілкуванні, самооцінкою лідерства та проявом симпатії і потягом до протилежної статі у виробничому колективі.

Аналіз результатів виявлення актуального рівня прояву лідерства у спільній діяльності чоловіків і жінок дав змогу отримати наступні показники: у колективах, де переважаючою більшістю були жінки, високий рівень лідерства виявлено у 66 % жінок, середній – у 25 % і низький – у 9 % осіб. У колективах з приблизно однаковим складом чоловіків і жінок результати були такими: 48 % жінок продемонстрували високий рівень лідерства, 36 % – середній і 16 % – низький, що свідчить, швидше за все, про те, що в колективах, де є значна кількість чоловіків, жінки не прагнуть до власного лідерства, при цьому готові прийняти лідерство чоловіка.

Результати дослідження чоловіків показали, що у колективах, де переважна більшість колег є жінки, розподіл за рівнем прояву лідерства є наступним: 34 % – високий рівень лідерства, 55 % – середній і 11 % – низький рівень лідерства. Разом з тим, у колективах з відносно однаковим розподілом працівників за статтю високий рівень лідерства виявили у 49 % чоловіків, 42 % – середній і 9 % – низький, що є свідченням того, що жінки, маючи кількісну перевагу, швидше прагнуть до лідерства, очевидно, конкуруючи з іншими жінками; при рівномірному розподілі обох статей – не заперечують проти лідерства чоловіка-колеги, при цьому готові поступитись власним лідерством.

Отримані результати засвідчують, що стосунки в колективах, де переважаючою кількістю є жінки, носять конкуруючий характер з боку жінок; у колективах з приблизно однаковим складом чоловіків і жінок взаємини більш націлені на співпрацю. При цьому і в одному, і в другому випадках рівень прояву лідерства у сумісній діяльності значно вищий у жінок.

Одним із завдань дослідження було виявлення оцінки самоконтролю у спілкуванні обстежуваними, оскільки, на нашу думку, низька здатність до контролю, в першу чергу, своїх емоцій, часто призводить до спонтанних вчинків, що може відобразитись на міжособистісних взаєминах.

Отримані результати за методикою «Діагностика оцінки самоконтролю у спілкуванні» засвідчили високий комунікаційний контроль у 57 % усіх опитаних жінок; 29 % – середній і 16 % – низький комунікаційний контроль. Результати осіб чоловічої статі дещо різняться. Високий комунікаційний контроль виявлено у 41 % усієї чоловічої вибірки, 36 % – середній і 24 % – низький рівень самоконтролю у спілкуванні.

Як бачимо, більшість опитаних жінок легко входять у будь-яку роль, гнучко реагують на зміну ситуації, добре відчують враження, яке справляють на оточуючих. При цьому, значна кількість з них готові рахуватись у своїй поведінці з оточуючими, але є нестриманими у своїх емоційних проявах.

Чоловіки, здебільшого, демонструючи також готовність рахуватись з оточенням, засвідчили, що поведінка їхня є більш стійкою, вони не вважають за потрібне змінюватись в залежності від ситуацій. Також чоловікам більш характерною є здатність до широкого саморозкриття у спілкуванні.

Отже, як показали результати дослідження, жінки більш гнучкі до зміни ситуації, більш нестримані в емоційних проявах, при цьому, у більшості випадків, вони готові до змін власної поведінки заради оточуючих. Поведінка чоловіків є більш стабільною навіть при нестійких емоційних проявах. На відміну від жінок, вони більш здатні до широкого саморозкриття у спілкуванні.

Порівняльний аналіз оцінки самоконтролю у спілкуванні одружених жінок і тих, що не перебувають у шлюбі на даний момент, засвідчив, що відмінностей в оцінці самоконтролю не виявлено, при цьому, заслуговує на увагу той факт, що неодружені жінки є більш розкритими у спілкуванні, зокрема, з колегами чоловічої статі. Разом з тим, особливості самооцінки лідерства в обох категоріях (одру-

жених і неодружених) як чоловіків, так і жінок розподілені практично рівномірно.

При цьому, як бачимо із дослідження, зв'язку між рівнями самоконтролю, самооцінки лідерства та особливостями прояву захоплення колегою по роботі як у жінок, так і у чоловіків не виявлено.

Аналіз отриманих результатів за методикою незакінчених речень виявив деякі відмінності між ставленням чоловіків і жінок до взаємин у сфері професійної діяльності. Більшість опитаних жінок вважають, що у їхньому професійному оточенні особи протилежної статі... рідко викликають захоплення; ... такі, як і скрізь; ... нічим особливим не відрізняються. Відповіді 15 осіб (11 з них – розлучені, четверо не перебували у шлюбі) мають приблизно схожий зміст: ... іноді викликають певний інтерес; ... не завжди звертають на мене увагу, яку мені хотілося б; ... не байдужі до мене; ... класні, але як правило, одружені; ... не отримують в сім'ї того, що заслуговують.

Разом з тим, більшість одружених жінок вважають, що захоплення колегою по роботі ... є природним явищем; ... стимулює до змін у зовнішності; ... покращує настрій; ... сприяє бажанню йти на роботу. При цьому, лише дві з одружених жінок не заперечують сексуальних стосунків на роботі (... якщо це влаштовує обох; ... іноді роблять людей щасливими). Решта одружених жінок вважають, що ніколи ... не змогли б з колегою зрадити чоловікові; захоплення колегою по роботі ... можливе, якщо не закінчується сексуальними стосунками.

При цьому, на думку більшості з них, сексуальні стосунки із колегою ... ні до чого доброго не призведуть; ... можуть зруйнувати сім'ю; ... – це виставляти себе перед колективом не з кращого боку; ... це завжди головний біль.

Серед відповідей жінок розлучених та неодружених домінували такі: ... це їхня справа; ... закономірне явище; ... це лише сексуальні стосунки; ... не завжди влаштовують.

Позиція чоловіків виявилась дещо іншою. На відміну від жінок, вони у більшості своїй вважають, що у виробничому оточенні особи протилежної статі ... завжди викликають інтерес; ... є різні, в тому числі

і цікаві; ... мені подобаються, якщо слідкують за собою; ... уважні до мене; ... небайдужі до мене.

Стосовно захоплення колегою по роботі, відповіді чоловіків були приблизно такими: ... іноді трапляється; ... не призведе ні до чого доброго; ... може створити проблеми в сім'ї; ... може зруйнувати сім'ю; ... якщо обоє не мають власних сімей. Відповіді чоловіків щодо сексуальних стосунків із колегами виявили, на відміну від жінок, більш лояльне ставлення, як от: ... іноді трапляються; ... виникають, якщо людям добре удвох; ... нікого не повинні цікавити; ... трапляються завжди; ... можуть бути, якщо ні до чого не зобов'язують; ... як правило, стають відомими в сім'ї; ... ні про що серйозне не говорять; ... нічого не значать; ... завжди обговорюються в колективі.

Заслугує на увагу ставлення досліджуваних до партнера. У відповідях жінок часто прослідковується незадоволеність подружніми взаєминами чи нейтральне ставлення до партнера: мій партнер ... рідко мене розуміє; ... це батько моїх дітей; ставиться до мене з розумінням; ... завжди мене підтримує; ... подобається моїм знайомим; ... не завжди мене влаштовує; ... мене ревнує; ... давно мені байдужий.

На думку чоловіків, подружній партнер ... завжди мене розуміє; ... не байдужий до моїх проблем; ... іноді мене не розуміє; ... це хороша дружина і мама; ... ревнує мене до колег.

Як свідчить опис нашої вибірки, серед досліджуваних чоловіків були як одружені, так і розлучені і такі, що не перебували у шлюбі. Оскільки отримані результати не різнилися між собою, ми не ділимо на окремі групи відповідно до сімейного статусу.

Як бачимо, у чоловіків і жінок інтерес до оточення протилежної статі у сфері професійної діяльності є неоднаковим: жінки, здебільшого, вважають, що чоловіки у їхніх колективах нічим особливим не відрізняються, такі, як і скрізь. При цьому відмічають, що якщо все-таки колега викликає захоплення, то жінка з більшим бажанням іде на роботу, більше уваги приділяє зовнішності, має кращий настрій. Разом з тим, такі жінки заперечують можливість сексуальних стосунків із колегами,

навіть якщо ті подобаються, вважають, що це ні до чого доброго не призведе і може зруйнувати сім'ю.

Варто відзначити, що відповіді жінок заміжніх відрізняються від відповідей розлучених і тих, що не перебувають у шлюбі, які допускають як захоплення колегами по роботі, так і сексуальні стосунки.

Чоловіки своїми відповідями засвідчили, що жінки у виробничому оточенні часто викликають до себе інтерес, а також самі звертають увагу на них. Щодо сексуальних стосунків із колегами, то чоловіки припускають їх наявність, при умові, що вони ні до чого не зобов'язують, якщо задовольняють обох і т. п. При цьому, заслуговує на увагу той факт, що чоловіки значно вище, ніж жінки оцінюють власного партнера і надають йому перевагу. Жінки, в свою чергу, вважають, що чоловіки (мається на увазі, подружні партнери) їх рідко розуміють, не завжди влаштовують.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Отже, аналіз отриманих результатів нашого дослідження дозволив зробити наступні *ВИСНОВКИ*: вивчення оцінки самоконтролю у спілкуванні показало, що жінки більш гнучкі до зміни ситуації, більш нестримані в емоційних проявах, при цьому, здебільшого вони готові до змін власної поведінки заради оточуючих. Поведінка чоловіків є більш стабільною навіть при нестійких емоційних проявах. На відміну від жінок, вони більш здатні до широкого саморозкриття у спілкуванні. При цьому, як бачимо із дослідження, зв'язку між рівнем самоконтролю та особливостями прояву захоплення колегою по роботі як у жінок, так і у чоловіків не виявлено.

Порівняльний аналіз оцінки самоконтролю у спілкуванні одружених жінок і тих, що не перебувають у шлюбі на даний момент, засвідчив, що відмінностей в оцінці самоконтролю не виявлено, при цьому, заслуговує на увагу той факт, що неодружені жінки є більш розкритими у спілкуванні, зокрема, з колегами чоловічої статі. Разом з тим, особливості самооцінки лідерства в обох категоріях (одружених і неодружених) як чоловіків, так і жінок розподілені практично рівномірно.

При цьому, зв'язку між рівнями самоконтролю, самооцінки лідерства та осо-

близькостями прояву захоплення колегою по роботі як у жінок, так і у чоловіків не виявлено.

Аналіз результатів вивчення задоволеності шлюбом досліджуваними виявив у більшості осіб високий і середній рівні задоволеності шлюбом. Як бачимо, показники задоволеності подружніми взаєминами у чоловіків є вищими, ніж у жінок. Разом з тим, залежність між задоволеністю шлюбом і проявом симпатій та зацікавленості до колеги по роботі не прослідковується.

Міжособистісні взаємини чоловіків і жінок у сферах професійної діяльності по-різному сприймаються чоловіками і жінками. Слід відмітити, що ставлення до осіб протилежної статі у сфері професійної діяльності є неоднаковим: жінки, здебільшого, вважають, що чоловіки у їхніх колективах нічим особливим не відрізняються від інших. При цьому відмічають, що якщо все-таки колега викликає захоплення, то жінка з більшим бажанням іде на роботу, значну увагу приділяє зовнішності, має кращий настрій. Разом з тим, вони заперечують можливість сексуальних стосунків із колегами, навіть якщо ті подобаються, вважають, що це ні до чого доброго не призведе і може зруйнувати сім'ю.

Варто відзначити, що відповіді жінок заміжніх відрізняються від відповідей розлучених і тих, що не перебувають у шлюбі, які допускають як захоплення колегами по роботі, так і сексуальні стосунки.

Чоловіки своїми відповідями засвідчили, що жінки у виробничому оточенні часто викликають до себе інтерес, а також

самі звертають увагу на них. Щодо сексуальних стосунків із колегами, то чоловіки припускають їх наявність, при умові, що вони ні до чого не зобов'язують, задовольняють обох і т. п. При цьому, заслуговує на увагу той факт, що чоловіки значно вище, ніж жінки, оцінюють власного партнера і надають йому перевагу. Жінки, в свою чергу, вважають, що чоловіки (мається на увазі, подружній партнер) їх рідко розуміють, не завжди влаштовують.

Як бачимо, і чоловікам, і жінкам подобається, коли в колективі є колеги протилежної статі, які звертають на них увагу. При цьому, жінкам більше подобається «подобатись», оскільки вони не відчують цього у достатній мірі від подружнього партнера. Чоловікам також подобається, коли на них звертають увагу колеги жіночої статі. На відміну від жінок, відповіді чоловіків, відповідно до сімейного статусу, не різнилися між собою.

У подальшому дослідженні ми плануємо вивчити інші аспекти міжособистісної взаємодії як у виробничій сфері, так і в подружньому житті, зокрема, такі, як: тривалість перебування в одному колективі, коло спільних інтересів, емоційний клімат в сім'ї.

Отримані в процесі дослідження результати мають вагомим практичне значення, оскільки можуть успішно використовуватись у практичній діяльності психолога з надання психологічної допомоги подружнім парам з попередження прояву ревнощів, пов'язаних з виробничим колективом, та кожному партнерові безпосередньо з налагодження шлюбно-сімейних взаємин.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Абетка прав працюючих жінок та гендерної рівності / В. Литвин, Л. Костриця, С. Литвин (пер. з англ.). Женева: МБП, 2000.
2. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. К.: Український інститут соціальних досліджень, 2002. 121 с.
3. Кнорринг В. Особенности мужских и женских коллективов [Електронний ресурс]. URL: <http://psytop.com/business.html>.
4. Самооценка лидерства / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002. С. 391–392.
5. Федоренко Р. П. Психологія сім'ї [Текст] : навч. посіб. Луцьк: Вежа-Друк, 2015. 364 с.

REFERENCES:

1. Abetka prav prac'uuchih jinok ta gendernoi ravnosti / V. Litvin, L. Kostrica, S. Litvin (per. z angl.). – Jeneva: MBP, 2000.
2. Gendernij paritet v umovah rozbudovi suchasnogo ukrainskogo suspil'stva. – K.: Ukrainskij institut social'nih doslidjen', 2002. – 121 s.
3. Knorring V. Osobennosti mujskih I jenskih kolektivov [Elektronnij resurs] V. Knorring – Rejim dostupu: <http://psytop.com/business.html>.
4. Samoocenka liderstva / N. P. Fetiskin, V. V. Kozlov, G. M. Manujlov Social'no-psihologicheskaja diagnostika lichnosti I malih grupp. – M., 2002. – S. 391–392.
5. Fedorenko R. P. Psihologija sim'I [Tekst] : navch.posib. / Raisa Petrivna Fedorenko. – Lutsk: Veza-Druk, 2015. – 364 s.