

УДК 159.922.27

## СОЦІАЛЬНО-ПІДТРИМУЮЧА МЕРЕЖА ЯК КОПІНГ-РЕСУРС ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК

Дубиніна М.І., аспірант

Львівський національний університет імені Івана Франка

У статті висвітлено поняття соціально-підтримуючої мережі як важливого копінг-ресурсу професійної самореалізації жінок. Проаналізовано дослідження науковців, що стосувались необхідності наявності ефективної соціально-підтримуючої мережі в процесі становлення жінки як професіонала, матері та дружини. Наголошується на тому, що наявність ефективної мережі здійснює позитивний вплив на психологічне здоров'я жінки.

**Ключові слова:** соціально-підтримуюча мережа, професійна самореалізація, копінг-ресурс, підтримуюча комунікація, рольовий конфлікт.

В статье рассмотрено понятие социально-поддерживающей сети как важного копинг-ресурса для профессиональной самореализации женщин. Проанализированы исследования учёных, которые касались необходимости наличия эффективной социально-поддерживающей сети в процессе становления женщины как профессионала, матери и жены. Отмечается, что наличие эффективной сети оказывает положительное влияние на психологическое здоровье женщины.

**Ключевые слова:** социально-поддерживающая сеть, профессиональная самореализация, копинг-ресурс, поддерживающая коммуникация, ролевой конфликт.

Dubynina M.I. NETWORK OF SOCIAL SUPPORT AS A COPING RESOURCE OF THE PROFESSIONAL SELFACTUALIZATION OF WOMEN

The paper considered the concept of network of social support as an important coping resource of the professional selfactualization of women. There are analyzed the scientist's researches that concerned the necessity of effective network of social support in the process of woman's becoming as a professional, mother and wife. It is noted that the presence of an effective network has a positive impact on the women's psychological health.

**Key words:** network of social support, professional selfactualization, coping resource, supportive communication, conflict of roles.

**Постановка проблеми.** У зв'язку з підвищенням темпу життя, швидкості змін соціально-економічних умов, а також зростанням емоційних та інформаційних навантажень і вимог до психічних ресурсів людини постає проблема адаптації до умов особистісно-середовищної взаємодії, профілактики стресу й підтримання необхідного для успішної діяльності рівня психічного та фізичного здоров'я.

З огляду на це, важливим є вивчення особливостей професійної самореалізації жінок, оскільки в процесі становлення як професіонала жінка також виконує ролі матері і дружини. Варто зазначити, що за відсутності ефективної соціально-підтримуючої мережі може мати місце рольовий конфлікт, здатний значно погіршити якість життя жінки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** За останні декілька років з'явилося багато досліджень, які присвячені вивченню механізмів психологічної адаптації, особливо стосовно копінг-поведінки та психологічного захисту жінок у процесі професійної самореалізації. Також активно ведуться дослідження найбільш необхідних жінкам копінг-ресурсів і формуван-

ня успішної поведінки, що долає стрес. Й одним із важливих копінг-ресурсів у жінок у процесі професійної самореалізації є наявність соціально-підтримуючої мережі й високий рівень її ефективності. Вивченням особливостей функціонування соціально-підтримуючої мережі займалися такі науковці, як Є.А. Ашаніна (визначення поняття соціально-підтримуючої мережі як копінг-ресурсу), Р.С. Лазарус (вивчення особливостей дії соціально-підтримуючої мережі), С. Кобб (визначення елементів соціально-підтримуючої мережі), Т. Гілдеа (особливості підтримуючої комунікації), Е.Л. МакДжордж, Р.А. Кларк, С.І. Джилліан (дослідження здатності людини зосереджуватись на інших), Е. Гофман (особливості інформаційної підтримки), С.А. Севім (дослідження рольових конфліктів, що виникають у працюючих жінок), А. Берковіц, Х.В. Перкінс (особливості вияву підтримки в родині) та інші.

Що стосується визначення, то соціально-підтримуюча мережа – це копінг-ресурс особистості, що є мікросоціальним і включає рідних, друзів і знайомих.

**Постановка завдання.** Завданням дослідження є аналіз елементів соціаль-



но-підтримуючої мережі, її показників і ролі в процесі професійної самореалізації жінок.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Професійна самореалізація є однією з найважливіших сфер діяльності людини. При цьому варто зазначити, що на шляху реалізації себе в професії жінки зустрічають значно більше перепон, ніж чоловіки. Це зумовлено наявністю певних стереотипів стосовно нездатності жінок поєднувати виконання робочих і родинних обов'язків.

Звичайно, певні складності в одночасному виконанні робочих і родинних обов'язків є. Крім того, при високому рівні психологічного напруження в жінок може виникати внутрішньо особистісний рольовий конфлікт. І одним із копінг-ресурсів для його подолання є наявність ефективної соціально-підтримуючої мережі. Також для успішного розв'язання подібного рольового конфлікту необхідним є розуміння причин його появи.

Соціально-підтримуюча мережа або соціальна мережа, відповідно до структурно-функціональної моделі взаємодії копінг-ресурсів і копінг-стратегій Є.А. Ашаніної, – це мікросоціальний ресурс особистості, який включає родину, близьких, друзів і колег [1].

Дія соціально-підтримуючої мережі, на думку Р.С. Лазаруса, фокусується на певному стилі спілкування, під час якого індивід розуміє, що він не один у розв'язанні певної ситуації [2, с. 381–406]. Оточення людини, яке входить у соціально-підтримуючу мережу, може запропонувати багато варіантів підтримки й допомоги.

Відповідно до робіт С. Кобба [3, с. 300–314], у соціально-підтримуючу мережу входять такі елементи, як родина, друзі, колеги та керівництво. Чим більше соціальних контактів із родиною, друзями й колегами має людина, тим більш ефективною є соціально-підтримуюча мережа.

Важливим є те, що, згідно з останніми зарубіжними дослідженнями, наявність ефективної соціально-підтримуючої мережі відіграє позитивну роль у формуванні фізичного та психологічного здоров'я особистості. Наприклад, якщо в соціально-підтримуючій мережі більшість осіб займається спортом і правильно харчується, то під таким впливом через деякий час і сама людина почне вести здоровий спосіб життя.

Більше того, якщо людина має ефективну соціально-підтримуючу мережу, то в неї є доступ до відчутної підтримки з боку оточуючих, яка може бути корисною для виходу з депресивних станів.

Важливим елементом ефективної соціально-підтримуючої мережі є підтримуюча

комунікація. Що стосується визначення, то, на думку Т. Гілдеа, це вербальна або невербальна комунікація, яка має на меті надання допомоги іншим, які сприймаються як такі, що її потребують [4]. Отже, ті особи, на яких спрямовується підтримуюча комунікація, отримують своєрідний буфер, завдяки якому вони можуть подолати стрес. Також завдяки цьому так званому буферу вони отримують можливість обрати більш ефективну копінг-стратегію, яка буде сприяти значному зниженню рівня стресу.

Важливо, щоб підтримуюча комунікація була зосереджена на особі. Рівень такої зосередженості може коливатися від низького до високого. За низького рівня зосередженості на особі спостерігається неадаптована під потреби людини комунікація. Про високий рівень зосередженості на особі під час підтримуючої комунікації свідчить побудова діалогу так, що більшість потреб ураховано, а рівень стресу в процесі взаємодії значно знижується [5, с. 17–28].

За наявності ефективної соціально-підтримуючої мережі важливою є й наявність емпатії. Для будь-якої людини важливо, щоб її запитували про її ставлення до конкретної ситуації [6, с. 338–360]. Також емпатійний слухач може вказати на інший бік проблеми, який відрізняється від бачення самої особи, яка потребує підтримки. У цьому випадку з'являється можливість подивитись на кризову ситуацію з іншого боку та віднайти правильну стратегію поведінки, яка призведе до швидшого й ефективнішого вирішення проблеми.

Під час вирішення будь-якої життєвої ситуації важливою є інформаційна підтримка. Зокрема, це може виражатися в порадах. Проте, на думку Е. Гофмана [7], поради частіше притаманні неефективній соціально-підтримуючій мережі. Він вважає, що особи, які мають підвищений рівень стресу через певні життєві проблеми або рольові конфлікти, насправді не шукають порад. Вони лише хочуть, щоб їх вислухали та надали емоційну підтримку. Крім того, на думку Е. Гофмана, більша частина порад, яку може отримати людина, є неефективною та може навіть зашкодити.

Одним із фундаментальних понять під час вивчення соціально-підтримуючої мережі є соціальна підтримка. Більше того, у деяких наукових дисциплінах, наприклад у соціальній психології, соціальна підтримка вважається основним показником ефективної соціально-підтримуючої мережі.

Для отримання достатньої соціальної підтримки, на думку С. Стоул, важливим є рівень інтеграції в соціально-підтримуючу

мережу. Найбільш точним показником такої інтеграції вважається щільність мережі [8].

Щільність соціально-підтримуючої мережі – це вимір того, наскільки взаємопов'язані члени мережі між собою. С. Стоул наголошував на тому, що наявність великої кількості членів у соціально-підтримуючій мережі не означає, що особа може отримати достатню соціальну підтримку [8]. Оскільки при великому обсязі може спостерігатися низька щільність, тобто учасники мережі практично не комунікують один із одним. У результаті соціальна підтримка практично відсутня й така соціально-підтримуюча мережа є неефективною.

Ще одним показником соціально-підтримуючої мережі є взаємодія. За С. Стоулом, взаємодія – це рівень обміну ресурсами між членами мережі [8]. За наявності ефективно соціально-підтримуючої мережі обмін певними ресурсами відбувається між її членами на рівних.

І третім, найголовнішим, показником ефективно соціально-підтримуючої мережі є сила зв'язку всередині мережі між її членами. Такий зв'язок може бути сильним або слабким. Сильний зв'язок між членами всередині соціально-підтримуючої мережі полягає в наявності постійної взаємної комунікації між її членами. Прикладом такого зв'язку можуть бути батьківсько-дитячі стосунки або стосунки між братами та сестрами.

Що стосується слабого зв'язку, то сюди можна зарахувати співробітників, із якими ви не підтримуєте стосунки в позаробочий час. У цьому випадку вірогідність отримати від них соціальну підтримку буде значно менша, ніж від осіб, із якими ви ближче спілкуєтесь.

С. Стоул розрізняє обов'язкові та вільні зв'язки в соціально-підтримуючій мережі. Обов'язкові зв'язки ґрунтуються на необхідних відносинах, що базуються на структурних особливостях життя людини [8]. Прикладом таких зв'язків можуть бути батьківсько-дитячі стосунки, відносини між співробітниками тощо. Вільні зв'язки виникають у тому випадку, якщо особа сама обирає, з ким їй підтримувати спілкування. Прикладом таких зв'язків можуть бути дружні стосунки.

З огляду на вище викладене, виникає питання: чому наявність ефективно соціально-підтримуючої мережі в процесі професійної самореалізації є більш важливою для жінок, ніж для чоловіків? Передусім варто зазначити, що необхідність ефективно соціально-підтримуючої мережі для працюючих жінок зумовлена тим, що вони повинні суміщати одразу декілька ролей (дружини, матері та працівника).

У разі недостатньої підтримки з боку оточуючих у працюючих жінок може виникнути рольовий конфлікт. Причиною його виникнення є те, що традиційно вважається, що жінки мають опікуватися родиною. Проте у світлі економічних і соціальних змін жінки також повинні вносити свою частку в матеріальне забезпечення родини. На думку С.А. Севім [9, с. 77–86], саме через те, що зайнятим жінкам доводиться виконувати родинні та робочі обов'язки й виникають рольові конфлікти.

Що стосується рівня стресу, то в жінок він є у два рази вищий, ніж у чоловіків [10]. Це можна пояснити тим, що жінка після важкого робочого дня приходиться додому й замість того, щоб відпочити, починає займатися родиною. Відповідно рівень стресу на фоні загальної перевантаженості значно зростає. Отже, важливою є не тільки підтримка з боку родини, а й від колег і керівництва.

Для того щоб більш детально розібратись у тому, чому жінки мають значно вищий рівень стресу в процесі професійної самореалізації, варто розглянути поняття професійного стресу. Професійний стрес визначається як шкідливі психоемоційні реакції, які відбуваються в тому випадку, коли поставлене завдання не відповідає можливостям і ресурсам працівника [11, с. 286–295].

Щодо умов, які викликають підвищення рівня стресу на робочому місці в жінок, то до них можна зарахувати:

1. Значний контроль за виконання завдань.
2. Погані відносини з колегами та керівниками.
3. Відсутність гарантій у забезпеченні зайнятості на постійній основі.
4. Монотонна робота.
5. Відсутність автономії.

Проте основним джерелом стресу для зайнятих жінок є пошук балансу між сім'єю та виконанням робочих завдань. Емпіричним дослідженням проблем із пошуком цього балансу займалися такі науковці, як К. Бернас і Д. Майор. У ході їхніх досліджень надана характеристика конфлікту «родина-робота». Це вид рольового конфлікту, у якому тиск з боку виконання робочих і родинних обов'язків є несумісним [12, с. 76]. Отже, професійна реалізація стає на заваді реалізації жінки себе як матері та дружини.

Згідно з дослідженнями К. Бернас і Д. Майор, такий конфлікт має дві форми:

1. Робота негативно впливає на стосунки в родині.
2. Виконання родинних обов'язків здійснює негативний вплив на виконання професійних завдань.





У науковій літературі припускають, що система соціальної підтримки або соціально підтримуюча мережа зменшує негативний вплив цього конфлікту на особисте життя і професійну самореалізацію жінки.

Соціальна підтримка може виникати в робочій сфері завдяки колегам і керівникам, які сприяють створенню позитивного робочого середовища. Наприклад, підтримуючий керівник може зробити робочі ситуації менш стресогенними через незначне обговорення складних домашніх ситуацій під час перерви й бути більш гнучким у тому випадку, якщо рівень тривоги працівника, пов'язаний із тими чи іншими подіями, зростає. Відповідно, рівень негативного впливу, який можуть здійснювати робочі стосунки на родинні й навпаки, буде знижуватись.

Це підтверджують дослідження таких науковців, як М.К. Маунт та М.Р. Беррік [13, с. 153–200]. У ході їхніх досліджень виявлено, що за недостатнього рівня соціальної підтримки в робочій сфері рівень конфлікту «родина-робота» є значно вищим, ніж у тих ситуаціях, коли така підтримка наявна.

Підтримка з боку родини також може відіграти значну роль у зниженні конфліктів, пов'язаних із роботою. Що стосується професійної самореалізації жінок, то, відповідно до досліджень таких науковців, як А. Верковіц та Н.В. Перкінс, наявність позитивної підтримки чоловіка для жінки є визначною умовою для зниження рівня робочого стресу [14, с. 161–165].

Також не варто забувати, що в працюючих жінок часто зустрічається почуття провини перед родиною, особливо перед дітьми. Такі дослідники, як М. Зарра-Незад та А. Моазами-Гудзарзі, на основі своїх досліджень стверджують, що працюючі жінки часто думають, що вони «приносять у жертву» своїх дітей, намагаючись професійно самореалізуватись [15, с. 75–81].

Крім того, більша частина працюючих жінок сприймає родину як сферу, яка має бути на першому місці за будь-яких умов. Але в умовах сучасної нестабільної економічної ситуації незначна частка жінок може дозволити собі не працювати. Наслідком цього є те, що в разі якісного й сумлінного виконання родинних і робочих обов'язків на жінку покладається подвійне навантаження.

Для розуміння того, як покращити психологічний стан жінки, що перебуває в цьому конфлікті, можна використати теорію збереження ресурсів, запропоновану С.Е. Хобфоллом [16, с. 337–421]. Сутність цієї теорії полягає в тому, що люди в будь-якому випадку прагнуть зберегти власні ресурси. Й оточення може сприяти такому збереженню.

На основі теорії збереження ресурсів розроблена W-HR модель, ключовим поняттям якої є те, що будь-який особистісний ресурс не може працювати в ізоляції [17]. Із цього можна зробити висновок, що, для того щоб знизити рівень напруження, який виникає у жінок у процесі професійної самореалізації, необхідною є підтримка з боку родини, колег і керівництва. Емоційна підтримка буде підвищувати рівень самооцінки та настроїв, відповідно, робота виконуватиметься швидше та якісніше. Також якщо жінка після закінчення робочого дня вдома відчує підтримку від родини, то це спричинить зниження ймовірності появи сварок і конфліктів у родині.

Однак залишається відкритим питання: що робити тим жінкам, які не можуть отримати підтримку від родини або співробітників? Прикладом може бути жінка, яка виховує дитину сама. Одним із варіантів вирішення такої проблеми є створення так званих груп підтримки як штучної соціально-підтримуючої мережі, здатної до ефективного функціонування. Згідно з визначенням Й.Е. Міллер, до таких груп входять особи, які мають спільні стресори та збираються разом для того, щоб забезпечити один одному емоційну й інформаційну підтримку [18].

Перевагами участі в групах підтримки для жінок є [19]:

1. Підвищення самооцінки.
2. Отримування певного досвіду опосередковано. Деякі члени групи можуть ділитися своїми способами вирішувати ті чи інші проблеми.
3. Зменшення рівня ізоляції. Жінка, перебуваючи серед людей, у яких подібні до її проблеми, вже не відчуває себе самотньою.
4. Поява почуття належності.

Отже, використання груп підтримки як соціально-підтримуючої мережі має позитивні наслідки для жінки в процесі професійної самореалізації. На нашу думку, подібні групи підтримки можуть бути корисними й для жінок, які мають ефективну соціально-підтримуючу мережу, але іноді потребують погляду з боку тих, хто опинився в подібній ситуації.

**Висновки з проведеного дослідження.** Соціально-підтримуюча мережа як копінг-ресурс професійної самореалізації жінок визначається як необхідний складник ефективного функціонування жінки в ролі матері, дружини або працівника. Варто зауважити, що наявність такої мережі може значно знизити рівень стресу та підвищити самооцінку.

За наявності ефективної соціально-підтримуючої мережі значно знижується вплив

такого стресора, як почуття провини перед родиною (особливо перед дітьми). Відповідно, і конфлікт «родина-робота» втрачає свою актуальність і стає менш значущим.

Ефективна соціально-підтримуюча мережа є провідним копінг-ресурсом, завдяки якому відбувається професійне становлення жінки як особистості. Саме тому подальші дослідження цього питання є актуальними та важливими для суспільства.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Рыбников В.Ю. Психология копинг-поведения специалистов опасных профессий / В.Ю. Рыбников, Е.Н. Ашанина. – М. : Политехника-сервис, 2012. – 120 с.
2. Schaefer C., Coyne J.C., Lazarus R.S. The health-rated functions of social support. *Journal of Behavior Medicine*, 4. – 1981. – P. 381–406.
3. Cobb S. Social support as a moderator of life stress / S. Cobb. – *Psychosomatic Medicine*, 38. – 1976. – P. 300–314.
4. Gildea T. Combat vet says gender bias to untreated PTSD / T. Gildea. – March 30, 2010. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : from <http://www.npr.org/templates/story/story.php?storyId=124500733/>.
5. MacGeorge E.L, Clark R.A. Gillian S.I. Sex differences in the provision of skillful emotional support: The mediating role of self-efficacy. – *Communication Reports*, 15. – 2002. – P. 17–28.
6. S. Jones Putting the person into person-centered and immediate emotional support: Emotional change and perceived helped competence as outcomes of comforting in helping situations. – *Communication Research*, 31. – 2004. – P. 338–360.
7. Goffman E. Behavior in public places: notes on the social organization of gathering / E. Goffman. – New York : Free Press, 1963.
8. Stohl C. Organizational communication: connectedness in action. Thousand Oaks, CA: Sage. – 1995.
9. Sevim, S.A., 2006. Religious tendency and gender roles: Predictors of the attitudes toward women's work roles. *Soc. Behav. Personal. Intl. J.*, 34: 77–86.
10. Abdullah, R., S. Jahan and S. Saha Occupational stress, social and family difficulties and job contentment of working women: Bangladesh perspective. Daffodil International University, Bangladesh. – 2008.
11. AL-Hussami, R.N.M., 2008. A study of nurses' job satisfaction: The relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership and level of education. *Eu. J. Sci. Res.* 22: 286–295.
12. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
13. Mount M.K., & Barrick, M.R. The Big Five personality dimensions: Implications for research and practice in human resource management. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 13, 1995. – P. 153–200.
14. Berkowitz, A., & Perkins, H. W. Stress among farm women: Work and family as interacting systems. *Journal of Marriage and the Family*, 46, 1984. – P. 161–165.
15. Maryam Zarra-Nezhad, Ali Moazami-Goodarzi, Leila Hasannejad and Khadijeh Roushani Occupational Stress and Family Difficulties of Working Women. – *Current Research in Psychology* 1 (2), 2010. – P. 75–81.
16. Hobfoll, S.E. The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50 (3), 2001. – P. 337–421.
17. Ten Brummelhuis, L.L., & Bakker, A.B. A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67 (7), 2012. – P. 545.
18. Miller J.E. Effective support group. Fort wayne, IN: Willowgreen. – 1998.
19. Schutz W. FIRO: A three-dimensional theory of interpersonal behavior. – New York : Rinehart, 1958.