

МИТРОФАНОВА О. Г., САХАРЕВИЧ А. А.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ И САМООЦЕНКА

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ВОСТРЕБОВАННОСТИ

У РУКОВОДИТЕЛЕЙ-ЖЕНЩИН И РУКОВОДИТЕЛЕЙ-МУЖЧИН

Аннотация. В статье рассматриваются результаты эмпирического исследования психологического благополучия и самооценки профессиональной востребованности руководителей. Установлены статистически значимые различия и связи психологического благополучия и самооценки профессиональной востребованности у руководителей-мужчин и руководителей-женщин.

Ключевые слова: психологическое благополучие личности, самопринятие, позитивные отношения с окружающими, автономия, управление окружающей средой, цель в жизни, личностный рост, самооценка профессиональной востребованности.

MITRAFANAVA O. G., SAKHAREVICH A. A.

PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND SELF-ASSESSMENT

OF PROFESSIONAL RELEVANCE AMONG FEMALE AND MALE MANAGERS

Abstract. The article considers the results of an empirical study of psychological well-being and self-assessment of professional relevance of managers. Statistically significant differences and correlations in psychological well-being and self-assessment of professional relevance among female and male managers have been revealed.

Keywords: psychological well-being of an individual, self-acceptance, positive relationships with others, autonomy, environmental management, life goal, personal growth, self-assessment of professional relevance.

Проблема психологического благополучия личности, занимающей руководящую должность, является, несомненно, актуальной. От уровня психологического благополучия личности руководителя зависит не только личный успех и отношение к себе как компетентному, профессиональному, авторитетному руководителю, но и эффективность деятельности всего предприятия в целом.

Р. М. Райан разделяет все подходы к пониманию благополучия на два основных направления: гедонистическое (от греч. hedone – удовольствие) и эвдемонистическое (от греч. eudaimonia – блаженство, счастье). В рамках гедонистического направления психологическое благополучие описывается в терминах удовлетворенности-неудовлетворенности (Н. Бредберн, Э. Динер, Д. Канеман). В свою очередь, приверженцы эвдемонистического понимания данной проблемы считают, что главным и самым

необходимым аспектом благополучия является личностный рост (К. Рифф, А. Уотерман) [6, с. 32].

К. Рифф, опираясь на исследования Н. Бредберна, разработала собственную структуру благополучия. Автор выделила шесть основных компонентов психологического благополучия: самопринятие, позитивные отношения с окружающими, автономия, управление окружающей средой, цель в жизни и личностный рост [2, с. 13].

В пространстве профессиональной деятельности психологическое благополучие более полно выступает в роли связующего звена продуктивности личности. Ведь профессиональная сфера – это область жизнедеятельности, которая в максимальной степени стимулирует связи человека с социумом [3, с. 158]. А. Маслоу пишет, что при стремлении к самоактуализирующемуся труду «разрешается дихотомия между самостным и несамостным, а также между внутренним и внешним, поскольку происходит интроекция причин, побуждающих человека заниматься самоактуализирующим трудом, что приводит к снятию различий между миром и самостью. Благодаря взаимопроникновению внутреннего и внешнего они обращаются в нечто цельное и единое, что оказывается верным и для субъектно-объектной дихотомии» [5, с. 114].

В психологических исследованиях востребованность личности рассматривается, прежде всего, как неотъемлемая составляющая часть современного рынка труда. При этом, феноменологически не определяя содержание этого понятия, исследователи используют его как показатель конкурентоспособности специалиста [8]. Н. С. Пряжников анализирует феномен востребованность со стороны человеческого достоинства, определяя его как чувство (или ощущение) собственной значимости, возникающее у человека в результате успешного выполнения какого-то определенного дела. Человек, достигший высоких результатов трудовой деятельности, так же имеющий ряд психологических компонентов – внутреннего отношения человека к труду, состояния его психических качеств, является профессионалом [7, с. 337].

Для выявления взаимосвязи уровня психологического благополучия и самооценки профессиональной востребованности руководителя мы использовали методики «Шкала психологического благополучия» К. Рифф (в адаптированной версии Н. Н. Лепешинского) [4] и «Профессиональная востребованность личности» Е. В. Харитоновой и Б. А. Ясько [8]. Выборку составили 70 руководителей разного звена различных организаций и предприятий г. Гродно (35 руководителей-мужчин и 35 руководителей-женщин).

Обратимся к результатам исследования уровня психологического благополучия руководителей. В целях осуществления сравнительного анализа рассмотрим психологическое благополучие руководителей с учетом фактора пола.

В таблице 1 представлены результаты исследования психологического благополучия у руководителей мужского и женского пола.

Таблица 1

**Процентный показатель общего уровня психологического благополучия
у руководителей мужского и женского пола**

Уровень	Мужчины	Женщины
Высокий	11,5	8,5
Средний	77	63
Низкий	11,5	28,5

Отметим, что в целом у руководителей-женщин показатель психологического благополучия ниже, чем у руководителей мужчин. Вероятно, это связано с тем, что в современном обществе работающие женщины попадают в ситуацию «двойной занятости» (на работе и дома), что, в свою очередь, оказывает влияние на уровень их психологического благополучия [1, с. 10].

Статистический анализ результатов с помощью U-критерия Манна-Уитни позволил установить статистически значимые различия в отношении такого показателя психологического благополучия как цель в жизни ($U=441$, при $p=0,044582$). Данный показатель в большей степени выражен у руководителей-мужчин.

Далее обратимся к результатам исследования самооценки профессиональной востребованности руководителей. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2

**Процентный показатель самооценки профессиональной востребованности
у руководителей мужского и женского пола**

Уровень	Мужчины	Женщины
Высокий	28,5	31,5
Средний	63	57
Низкий	8,5	11,5

Применение U-критерия Манна-Уитни в отношении сравнения самооценки профессиональной востребованности у руководителей-мужчин и руководителей-женщин позволил выявить статистически значимое различие по такой шкале как профессиональный авторитет ($U = 426,5$, при $p=0,029339$). Данный показатель в большей степени выражен у руководителей-мужчин. Таким образом, для руководителей-мужчин, по сравнению с

руководителями-женщинами, значимыми являются профессиональная реализация и высокий авторитет среди коллег.

Проведенный корреляционный анализ в рамках данного исследования позволил выявить следующие статистически значимые связи между показателями психологического благополучия и самооценки профессиональной востребованности у руководителей-мужчин:

1. Положительное отношение и профессиональная компетентность ($R_s = 0,465088$, при $p < 0,05$); оценка результатов профессиональной деятельности ($R_s = 0,624980$, при $p < 0,05$); отношение других ($R_s = 0,519393$, при $p < 0,05$); общий уровень профессиональной востребованности ($R_s = 0,509498$, при $p < 0,05$).

2. Управление средой и оценка результатов профессиональной деятельности ($R_s = 0,498102$, при $p < 0,05$); самоотношение ($R_s = 0,523874$, при $p < 0,05$).

3. Цель в жизни и оценка результатов профессиональной деятельности ($R_s = 0,502055$, при $p < 0,05$); отношение других ($R_s = 0,447347$, при $p < 0,05$); самоотношение ($R_s = 0,494495$, при $p < 0,05$).

4. Самопринятие и отношение других ($R_s = 0,442972$, при $p < 0,05$); самоотношение ($R_s = 0,499026$, при $p < 0,05$).

5. Общий уровень психологического благополучия и профессиональный авторитет ($R_s = 0,592118$, при $p < 0,05$); оценка результатов профессиональной деятельности ($R_s = 0,476580$, при $p < 0,05$); отношение других ($R_s = 0,444080$, при $p < 0,05$); самоотношение ($R_s = 0,546141$, при $p < 0,05$).

Из полученных данных можно сделать вывод о том, что для руководителей-мужчин такие шкалы как автономия и личностный рост не взаимосвязаны с самооценкой профессиональной востребованности. В свою очередь, психологическое благополучие не взаимосвязано с удовлетворенностью реализацией профессионального потенциала; принадлежностью к профессиональному сообществу; переживанием профессиональной востребованности.

Таким образом, можно сказать, что для руководителей-мужчин характерно выстраивание положительных отношений и эффективное управление средой, причем показателями эффективности для них будет являться высокая оценка результатов профессиональной деятельности и отношение других к деятельности. Отметим, что для целеполагания и общего уровня психологического благополучия руководителям мужского пола также важна положительная оценка результатов профессиональной деятельности как личностная, так и окружающих.

У руководителей-женщин проведенный корреляционный анализ выявил следующие статистически значимые взаимосвязи:

1. Положительное отношение и удовлетворенность реализацией профессионального потенциала ($R_s = 0,589770$, при $p < 0,05$) принадлежность к профессиональному сообществу ($R_s = 0, 0,488969$, при $p < 0,05$); переживание профессиональной востребованности ($R_s = 0,507760$, при $p < 0,05$); профессиональная компетентность ($R_s = 0,562740$, при $p < 0,05$); оценка результатов профессиональной деятельности ($R_s = 0,524213$, при $p < 0,05$); самоотношение ($R_s = 0,604162$, при $p < 0,05$); общий уровень профессиональной востребованности личности ($R_s = 0,517200$, при $p < 0,05$).

2. Автономия и удовлетворенность реализацией профессионального потенциала ($R_s = 0,662069$, при $p < 0,05$); профессиональная компетентность ($R_s = 0,587691$, при $p < 0,05$); самоотношение ($R_s = 0,478132$, при $p < 0,05$); общий уровень профессиональной востребованности личности ($R_s = 0,498035$, при $p < 0,05$).

3. Управление средой и удовлетворенность реализацией профессионального потенциала ($R_s = 0,591270$, при $p < 0,05$); профессиональная компетентность ($R_s = 0,575136$, при $p < 0,05$).

4. Личностный рост и удовлетворенность реализацией профессионального потенциала ($R_s = 0,544733$, при $p < 0,05$); принадлежность к профессиональному сообществу ($R_s = 0, 0,466755$, при $p < 0,05$); переживание профессиональной востребованности ($R_s = 0,498393$, при $p < 0,05$); оценка результатов профессиональной деятельности ($R_s = 0,520561$, при $p < 0,05$); самоотношение ($R_s = 0,590042$, при $p < 0,05$); общий уровень профессиональной востребованности личности ($R_s = 0,498173$, при $p < 0,05$).

5. Цель в жизни и удовлетворенность реализацией профессионального потенциала ($R_s = 0,635073$, при $p < 0,05$); принадлежность к профессиональному сообществу ($R_s = 0,656564$, при $p < 0,05$); профессиональная компетентность ($R_s = 0,458938$, при $p < 0,05$); оценка результатов профессиональной деятельности ($R_s = 0,516231$, при $p < 0,05$); отношение других ($R_s = 0,458637$, при $p < 0,05$); самоотношение ($R_s = 0,580358$, при $p < 0,05$); общий уровень профессиональной востребованности личности ($R_s = 0,559258$, при $p < 0,05$).

6. Самопринятие и удовлетворенность реализацией профессионального потенциала ($R_s = 0,525940$, при $p < 0,05$); переживание профессиональной востребованности ($R_s = 0,537857$, при $p < 0,05$); профессиональная компетентность ($R_s = 0,451614$, при $p < 0,05$); самоотношение ($R_s = 0,533817$, при $p < 0,05$).

7. Общий уровень психологического благополучия и удовлетворенность реализацией профессионального потенциала ($R_s = 0,682701$, при $p < 0,05$); принадлежность к профессиональному сообществу ($R_s = 0,455033$, при $p < 0,05$); переживание профессиональной востребованности ($R_s = 0,508019$, при $p < 0,05$); профессиональная компетентность ($R_s = 0,563082$, при $p < 0,05$); оценка результатов профессиональной деятельности ($R_s = 0,543828$,

при $p < 0,05$); отношение других ($R_s = 0,458581$, при $p < 0,05$); самоотношение ($R_s = 0,554671$, при $p < 0,05$); общий уровень профессиональной востребованности личности ($R_s = 0,549746$, при $p < 0,05$).

Таким образом, результаты исследования позволяют заключить, что для руководителей-женщин характерна тесная взаимосвязь между большей частью шкал психологического благополучия с большей частью компонентов самооценки профессиональной востребованности личности. Наиболее ярко выражена взаимосвязь со всеми шкалами психологического благополучия и компонентом «Уровень реализации профессионального потенциала». Отсутствует взаимосвязь психологического благополучия и профессионального авторитета. Для данной группы женщин-руководителей важно реализовывать свой потенциал, быть среди единомышленников в профессиональной среде, иметь положительную оценку результатов труда, принимать себя в качестве руководителя.

Таким образом, проведенное исследование представляется перспективным как с теоретической, так и с практической точки зрения. Результаты исследования могут быть использованы в работе руководителей предприятий, специалистов отделов кадров, организационных психологов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бучацкая М. В. Психологическое благополучие работающих женщин: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 2006. – 28 с.
2. Водяха С. А. Проблема психологического благополучия в начале 21 века // Психологическое благополучие современного человека: материалы Международной заочной научно-практической конференции 11 апреля 2018 г. / Урал. гос. пед. ун-т ; отв. ред. С. А. Водяха. – Екатеринбург, 2018. – Т. 1. – С. 6–21.
3. Лукьянченко Н. В. Взаимосвязь профессионально значимых качеств личности и рабочей мотивации руководителей с их психологическим благополучием // Сибирский психологический журнал. – 2016. – № 62. – С. 153–168.
4. Лепешинский Н. Н. Адаптация опросника «Шкалы психологического благополучия» К. Рифф // Психологический журнал. – 2007. – № 3. – С. 24–37.
5. Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – С. 108–118.
6. Орлова Д. Г. Психологическое и субъективное благополучие: определение, структура, исследования (обзор современных источников) // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. – 2015. – №. 1. – С. 28–36.

7. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – 5-е изд., стер. – М.: Академия, 2009. – 480 с.
8. Харитонов Е. В., Ясько Б. А. Опыт разработки психодиагностической методики «Профессиональная востребованность личности» [Электронный ресурс] // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2009. – № 4. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-razrabotki-psihodiagnosticheskoy-metodiki-professionalnaya-vostrebovannost-lichnosti> (дата обращения 12.05.2020).