Н. Н. Лупенко

ВЗАИМОСВЯЗЬ ТЕНДЕРНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВ Я И ПРОБЛЕМА САМОАКТУАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Работа представлена кафедрой психологии личности и общей психологии Кубанского государственного университета. Научный руководитель - доктор психологических наук, профессор Л. Н. Ожигова

В статье представлены результаты исследования взаимосвязи тендерного и профессионального образов Я в структуре самосознания руководителя. Выявлены особенности влияния тендерного и профессионального образов Я на самоактуализацию и удовлетворенность жизнью у мужчин и женщин руководителей, находящихся на разных этапах профессионального становления.

In the article the results of research of interrelation of gender and professional self-images in the structure of the maneger's consciousness are presented. Features of influence of gender and professional self-images on self-actualization and satisfaction with life for male and female managers at different stages of professional formation are revealed.

Руководитель - это то лицо в организации, от которого во многом зависит достижение цели и успеха организации, а порой и сам факт ее существования. Современный рынок диктует новые условия и требования к личности руководителя. Это не просто компетентный и опытный профессионал, но теперь это обязательно умелый управленец, лидер, целостная и творческая личность, умеющая вдохновлять свой персонал.

В отечественной и зарубежной практике подготовки руководителей (менеджеров) накоплен богатый опыт по формированию знаний, умений и навыков, по наращиванию управленческих компетенций (В. А. Мальцева). Исследованы профессионально важные качества руководителя (Л. Н. Корнеева, А. К. Маркова, Е. Г. Молл, В. Д. Шадриков, М. Шоу), а также специфика, сложность, противоречия и причины противоречий внутриличности в период профессионального становления (О. М. Здравомыслова, С. Д. Некрасов, 3. И. Рябикина).

Однако сама личность руководителя с ее свойствами, качествами и переживаниями в процессе подготовки и становления в должности руководителя не всегда получа-

ет поддержку и ориентиры для развития. Преодолевая трудности адаптации к новой должности и статусу, личность сталкивается с различными психологическими противоречиями и переживаниями, которые затрагивают все самосознание профессионала, находящегося в должности руководителя.

Самосознание - это целостная динамическая система, включающая различные взаимодействующие образы Я, постоянно пополняющиеся новыми представлениями. В зарубежной и отечественной психологии накоплен богатый опыт изучения самосознания. Исследователи фокусируют свое внимание на различных важнейших аспектах и особенностях самосознания личности. Так, изучают особенности формирования самосознания (А. П. Рубинштейн, И. И. Чеснокова); структуру самосознания (И. С. Кон, А. Н. Леонтьев, В. В. Столин); проблему преодоления противоречий между образами Я (Э. Берн, И. С. Кон, Л. М. Митина, Л. Фестингер). Достаточно часто понятие «самосознание» синонимично используют с другим понятием, характеризующим личность, - это Я - концепция и идентичность (Е. П. Белинская, И. С. Клецина, О. А. Тихомандрицкая).

При всем многообразии компонентов, которые могут быть включены в структуру самосознания, выделяют наиболее важные компоненты: аффективный, конативный и когнитивный и уровни самосознания: образы Я - реальный, Я - идеальный, Я - мужчина, Я - женщина, Я - профессионал и др. Самосознание является сложной и динамической структурой, противоречивость и изменение которой создает серьезные трудности как для самой личности, так и для исследователей, изучающих различные аспекты структуры, детерминации и динамики самосознания. Большинство исследователей отмечают также, что только согласованная и целостная структура самосознания, характеризующаяся взаимосвязью различных аспектов самосознания, обуславливает психологическое благополучие - самоактуализацию личности и удовлетворенность жизнью.

Однако достижение такой целостности нелегкая задача для любой личности, в том числе и для руководителя, так как человек постоянно находится в процессе согласования внутренних и внешних противоречий: между внутренними смыслами и мотивами и внешними нормами и требованиями среды. Сложность формирования и изучения особенностей самосознания личности руководителя обусловлена еще и тем, что существовавшие ранее традиционные образцы, стереотипы в современных условиях во многом меняются. Это создает серьезные трудности для личности во время формирования образа Я - профессионал, поскольку он начинает свое формирование позже, чем образ Я - мужчина или Я - женщина (С. Д. Джанерьян) Руководителю необходимо интегрировать в личности различные социальные роли, образцы поведения и черты, выстраивать путь своего профессионального становления, постоянно осмысливать собственную картину мира, свой новый образ Я, с учетом усвоения новых тендерных норм и ролей (П. В. Ильин, И. С. Клецина).

В рамках тендерных исследований в психологии выявлено, что особые переживания выпадают на долю женщин-руководителей, так как в обществе до сих пор сохранились стереотипы и установки в отношении социально активных и работающих женщин (Ш. Берн, Т. В. Бендас, И. С. Клецина). Женщинам необходимо не только наращивать профессиональные навыки, а иногда буквально «доказывать» свою способность быть эффективным профессионалом и научиться совмещать две сферы семью и бизнес (Р. Г. Гаджиева)².

Все это порождает в личности женщины определенные негативные состояния, которые определят как «ролевой конфликт» (О. А. Гаврилица), феномен «двойной идентичности» (О. М. Здравомыслова) и т. д. Мужчины также испытывают на себе негативное давление тендерных стереотипов. Феномен «несостоявшейся маскулинности» (И. Н. Тартаковская) является тем видом переживаний и формой социального поведения, которое свойственно мужчинам, не сумевшим противостоять ролевому давлению «гегемонии маскулинности» (М. Кауфман, М. Киммел) 4.

Все эти состояния, обусловлены тем, что во внутриличностном субъективном пространстве, а именно в структуре самосознания личности, не решается проблема согласования различных образов Я (С. Д. Некрасов, Л. Н. Ожигова, З. И. Рябикина). Однако в чем специфика взаимосвязей различных образов Я и как эти взаимосвязи влияют на самореализацию личности и удовлетворенность жизнью на разных этапах профессионального становления руководителя, не всегда становится отдельной темой для исследования.

Поэтому **целью** исследования стало изучение особенностей взаимосвязи тендерного и профессионального образов Я в структуре самосознания личности руководителя и особенностей самоактуализации и удовлетворенности жизнью.

Методы исследования: тест-опросник диагностики межличностных отношений Т. Лири (модифицированный вариант Л. Н. Собчик³); самоактуализационный тест (САТ) - модифицированный вариант опросника личностных ориентации Э. Шострома⁶; методика «Уровень соотношеня "ценности" и "доступности" в различных жизненных сферах» Е. Б. Фонталовой '. Выборка составила 217 человек, из них 142 женщин и 75 мужчин. Все являются руководителями высшего и среднего звена различных учреждений и организаций г. Краснодара. Возрастной состав выборки от 20 до 50 лет. Анализ особенностей тендерного и профессионального образов Я, самоактуализации и удовлетворенности жизнью на разных этапах профессионального становления (по Д. Сьюперу) осуществлялся по 3 группам: 1-я группа «профессиональная адаптация» - 1-5 лет профессиональной деятельности; 2-я группа «профессионализация» - от 5-10 лет профессиональной деятельности; 3-я группа «профессиональное мастерство» - от 10 и выше лет профессиональной деятельности.

Результаты исследования оказались следующий.

1. По результатам методики Т. Лири выявлено, что тендерный и профессиональный образы Я, т. е. образы Я - мужчина, Я - женщина и Я - профессионал, и у мужчин, и женщин являются достаточно устойчивыми, а незначительные изменения происходят скорее в структуре самосознания у женщин, чем у мужчин. В целом характеристики образов Я - реальный мужчина, Я - реальная женщина содержательно близки (похожи) и у мужчин, и у женщин руководителей.

Результаты особенностей взаимосвязей тендерного и профессионального образов Я представлены в табл. 1, из которой отчетливо видно, что большее количество корреляционных связей наблюдается в самосознании мужчин (62), в то время как у женщин-руководителей число связей не превы-

шает 45. Наименьшее количество корреляционных связей обнаружено у женщин на третьем этапе профессионального становления, с профессиональным стажем более 10 лет.

Таблица 1 Корреляционные связи у мужчин и женщин руководителей

Образы	M	ужчи	ны	Женщины			
	1*	2*	3*	1*	2*	3*	
Я - реальный/ идеальный тендер	8	7	6	4	4	4	
Я - идеальный/ реальный профессионал	6	6	CO	5	5	4	
Я - реальный гендер/реальный профессионал	8	8	7	6	8	5	
Всего	62			45			

Примечание: 1*, 2*, 3* - периоды профессионального становления.

Таким образом, главной особенностью самосознания мужчин-руководителей является большая, чем у женщин-руководителей согласованность тендерного и профессионального образов Я в структуре самосознания, а содержание характеристик тендерного и профессионального образов Я личности связано со стажем пребывания на руководящей должности, где самое существенное расхождение образов Я наблюдается у женщин со стажем в руководящей должности более 10 лет.

2. Опросник САТ позволил выявить особенности самоактуализации личности руководителей. Результаты по этапам профессионального становления представлены в табл. 2.

Как видно из табл. 2, максимальное количество баллов не набрал никто, т. е. среди женщин и мужчин нет самоактуализирующихся. Расхождение между показателями значений у мужчин и женщин существует незначительное как между мужчинами и женщинами, так и между этапами профессионального становления. Исключение составляют женщины третьей группы (стаж пребывания на руководящей должности

Таблица 2 Уровень самоактуализации у мужчин и женщин руководителей на пути профессионального становления

Шкалы	Название шкал САТ/ Мах значение	Мужчины Ср. зн.			Различия ř (p < 0,05)	Женщины Ср. зн.			Различия t (p < 0,05)
		_1*	2*	3*		1*	2*	3*	
1	Ориентация во времени (17)	10,23	11,25	9,23	0,19	8,12	10,12	9,12	0,09
2	Поддержка (91)	41,8	43,7	39,7	0,08	40,9	39,9	38,9	0,05*
3	Ценностные ориентации (20)	12,8	13,5	<u>12,7</u>	0,27	10,5	12,3	11,5	0,27
4	Гибкость поведения (24)	14,8	15,67	12,8	0,25	13,5	13,3	10,21	0,0003*
5	Сензитивность к себе (13)	4,3	5,2	5,8	0,12	5,7	5,3	3,9	0,14*
6	Спонтанность (14)	6,3	7,8	6,28	0,18	5,48	7,43	5,41	0,12
7	Самоуважение (15)	9,5	10,7	8,67	1,47	8,25	9,28	7,24	1,27
8	Самопринятие (21)	8,21	11,31	7,81	0,42	9,5	10,24	9,28	0, 0005*
00	Представления о природе человека (10)	5,87	5,87	5,87	0,03	5,82	5,82	5,82	0,03
10	Синергичность (7)	7,5	8,83	5,87	0,35	4,2	4,8	3,65	0,43
11	Принятие агрессии (16)	6,8	7,8	6,47	0,16	7,29	7,6	6,29	0,13
12	Контактность (20)	8,25	8,23	7,92	0,27	8,23	8,44	7,82	0,37
13	Познавательные потребности (11)	5,47	5,07	7,07	0,62	5,84	5,63	4,88	0,57
14	Креативность (14)	4,2	6,1	3,93	0,43	4,1	5,2	4,35	0,13*

Примечания: 1*, 2*, 3* - периоды профессионального становления.

более 10 лет). Эти респондентки отличаются от других мужчин и женщин руководителей тем, что они не просто не самоактуалиазирующиеся, но у них более высокая ориентация на внешнюю поддержку, но невысокая гибкость поведения, сензитивность к себе, самовосприятие и креативность.

Это значит, что женщины на этом этапе профессионального становления подвержены более высокой степени зависимости, конформности, внешнему локусу контроля. Обладают невысокой степенью гибкости в реализации своих ценностей, не способны быстро реагировать на изменяющиеся аспекты ситуации, не отдают себе отчет в своих потребностях и чувствах. У женщин низкая степень принятия себя вне зависимости от оценки своих достоинств и недостатков, выраженность творческой направленности личности.

3. По методике «Уровень соотношеня "ценности" и "доступности" в различных жизненных сферах» Е. Б. Фонталовой вы-

явлены особенности и уровень дезинтеграции в мативационно-личностной сфере руководителей.

Как показано на рис. 1, у мужчин и женщин уровень дезинтеграции в матиационно личностной сфере соответствует норме на первых даух этапах профессионального становления, на третьем этапе у мужчин уровень дезинтеграции мотивационной

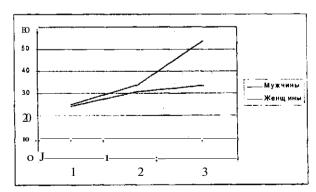


Рис. 1. Уровень дезинтеграции в мотивационно-личностной сфере на разных этапах профессионального становления у мужчин и женщин руководителей

сферы остается на том же уровне, а у женщин существенно повышается.

Отсюда следует вывод о том, что наиболее не удовлетворенными жизнью опять являются респондентки из третьей группы со стажем более 10 лет. Они, скорее всего, переживают внутренний конфликт, дискомфорт, который, как мы уже выявили, связан с понижением самоактуализации.

Резюмируя полученные результаты, можно сделать выводы:

1. Общая Я - концепция личности, включающая в себя образы Я - реальный и идеальный мужчина и Я - женщина и Я - профессионал, более связана (согласована) у мужчин-руководителей, чем у женщин-руководителей. Наибольшее рассогласование тендерного и профессионального образов Я личности связано со стажем пребывания на руководящей должности, где самое существенное расхождение образов Я наблюдается у женщин со стажем в руководящей должности более 10 лет.

- 2. Наличие противоречий в личности между тендерным и профессиональным образами Я нарушает целостность самосознания, замедляет процесс самоактуализации и удовлетворенность в жизни. Наиболее не удовлетворенными жизнью являются женщины-руководители, находящиеся на стадии профессионального мастерства со стажем в руководящей должности более 10 лет. Они переживают внутренний конфликт, дискомфорт, который связан с понижением самоактуализации.
- 3. Результаты исследования уточняют специфику такого феномена, как «ролевой конфликт» у женщины-руководителя, и позволяют заключить, что в особой адресной психологической поддержке профессионального и личностного развития нуждаются женщины, находящиеся на этапе профессионального мастерства со стажем в руководящей должности более 10 лет, а не женщины на этапе адаптации к роли руководителя.

ПРИМЕЧАНИЯ

'Джанерьян С. Т. Профессиональная Я - концепция: системный анализ. Ростов н/Д.: Изд-во РГУ, 2004.

Гаджиева Р. Г. Динамика тендерных стереотипов и их влияние на профессиональную самореализацию личности: Автореф. дис. ... канд. псих. наук. М., 2000.

³ *Тартаковская И. Н.* «Несостоявшаяся маскулинность» как тип поведения на рынке труда // Посиделки: Информационный листок. 2002. № 3 (71). С. 10-18.

⁴ Кауфман М. Фрагменты из книги «Chacking the armour: power, pain and the lives of men» (Toronto: Viking,1993) // Тендерная педагогика и тендерное образование в странах постсоветского пространства: Сб. материалов Междунароной летней школы - 2001. Иваново, 2002. С. 20-50; Киммел М. Тендерное общество. М.: Российская политическая энциклопедия, 2006.

³СобчикЛ. Н. Методы психологической диагностики. Вып. 3: Диагностика межличностных отношений. Модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири: Методическое руководство. М., 1990.

⁶ Алешина Ю, £., ГозманЛ. Я., Дубовская Е. М. Социально-психологические методы исследования супружеских отношений. М., 1991.

 1 Фанталова Е. Б. Диагностика внутреннего конфликта. М., 1997.