

**Боброва Л.Ю.**

## Акмеологические характеристики профессионального самоотношения женщин-руководителей

Важное значение в профессиональной деятельности женщин-руководителей имеет представление личности о самой себе, развитие субъективного контроля (У.Джеймс, Дж.Мид, Э.Эриксон, К.Роджерс, С.Р.Пантелеев, В.В.Столин, Р.Бернс, Э.Берн, Дж.Роттер, Т.Н.Щербакова, А.А.Реан, П.К.Власов, Г.С.Никифорова).

Система самоотношений личности опосредует интерпретацию субъектом собственного опыта и внешнего воздействия, восприятие себя самой и окружающего мира, определяет перспективы собственного развития и перспективы отношений с миром [3].

Адекватная самооценка позволяет женщине-руководителю правильно расставить приоритеты в профессиональном поле и межличностном пространстве.

С целью выявления основных параметров профессионального самоотношения женщин-руководителей была использована методика самоотношения С.Р. Пантелеева [2].

Для выявления наиболее значимых различий мы разбили респондентов на группы по возрасту и стажу работы на руководящей должности. Возраст – это важнейший биологический признак, влияющий на эффективность деятельности женщины – руководителя, поэтому у нас получилось 4 возрастные подгруппы:

1 подгруппа: от 20-30 лет – молодость это время семейных отношений и профессиональной компетентности;

2 подгруппа от 31-40лет ранняя зрелость это время трудовой деятельности и профессионального самоопределения;

3 подгруппа от 41 до 50 лет это поколение руководителя, т.к. уверенность в своих силах позволяет им принимать ответственные решения с такой легкостью, которая раньше была недоступна;

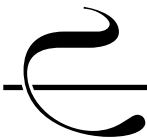
4 подгруппа старше 51 года психическими факторами развития является самоактуализация «Я-концепции», ориентация на творческую деятельность, потребность заниматься любимым делом (работой) [1].

Анализируя стаж пребывания на руководящей должности, мы получили 3 подгруппы:

1 подгруппа от 1 до 5 лет;

2 подгруппа от 5 до 10 лет;

3 подгруппа свыше 10 лет управленческой деятельности.



Так у женщин-руководителей 1 и 3 групп преобладает низкий уровень самоотношения, а в 2 и 4 группах – средний уровень самоотношения, можно предположить, что показатели эмоционального компонента будут возрастать с увеличением числа женщин-руководителей, имеющих низкий уровень самоотношения, и снижаться с увеличением числа женщин-руководителей со средним уровнем самоотношения. Наше предположение находит свое подтверждение в ходе подсчета значимых различий между средним и низким уровнем самоотношения в третьей группе по шкалам: «глобальное самоотношение» S ( $p < 0,05$ ), аутосимпатии 2 ( $p < 0,1$ ), самопринятия 3 ( $p < 0,05$ ), самоинтереса 6 ( $p < 0,1$ ) и самопонимания 7 ( $p < 0,01$ ), где показатели эмоционального компонента самоотношения выше в группе с низким уровнем самоотношения и наоборот ниже в группе с высоким уровнем последнего.

Это значит, что у женщин-руководителей первой группы (с низким уровнем самоотношения) показатель степени чувства «за» в отношении себя выше, чем во второй группе (с высоким уровнем самоотношения), им свойственна более высокая степень самопоследовательности, самопонимания, одобрения себя в целом и частности, доверие к себе и позитивная оценка себя.

Следует отметить, что изменения показателей эмоционального компонента как по возрастным группам, так и по стажу управленческой деятельности развития профессионального самоотношения, следует считать относительными, в виду того, что их средние значения находятся в границах средних и высоких показателей шкал ОСО, что говорит о значимости данного компонента в целом для процесса профессионального самоотношения, а их различия отражают психологические особенности рассматриваемого компонента в зависимости от возраста. Однако приходится констатировать, что наибольшее количество значимых различий присутствует в третьей возрастной группе.

Возникает закономерный вопрос, почему для группы со стажем работы более 10 лет характерны более низкие показатели шкал по методике ОСО в том числе и «самоотношение»? Здесь следует остановиться на представлении о самоотношении как смысле Я и конфликтном смысле как единице строения самосознания личности. Так, по утверждению В.В. Столина, смысловой конфликт порождает необходимость рефлексивного самосознания, решения задачи на смысл и результатом его эффективного разрешения становится перестройка системы личностных смыслов [3]. Другими словами данная шкала отражает понимание как результат одноименного процесса и характеризуется относительной стабильностью или согласием с самим собой, тогда как сам процесс самоотношения предполагает наличие и возникновение новых внутренних конфликтов.

Результаты корреляционного анализа показали, что самопонимание коррелирует со шкалой самоинтереса в 1 и 4 возрастных группах ( $r = 0,35$ ,  $p < 0,01$  и  $r = 0,41$ ,  $p < 0,1$ ) и со шкалой самопринятия во второй группе ( $r = 0,41$ ,  $p < 0,05$ ). Это значит, что развитием профессионального самоотношения является интерес женщин-руководителей к собственным мыслям и чувствам, уверенность в своей



интересности для других и безусловное принятие себя таким, каков он есть, пусть даже с некоторыми недостатками.

Изучение особенностей эмоциональной сферы как компонента самоотношения не может оставить без внимания вопрос, связанный с самооценкой женщиной-руководителем, под которой мы будем понимать результат интегративной работы в сфере самопознания, с одной стороны, и в сфере эмоционального отношения к себе, с другой. Полученные результаты, мы подтверждаем анкетой, представлены в таблице № 1.

Таблица 1

*Мнение респондентов об успешности их деятельности*

Группа респондентов	Количество ответов респондентов (%)		
	Успешная деятельность (ответ да)	Неуспешная деятельность (ответ нет)	Неопределенно (ответ «не знаю»)
1 группа	85	2	13
2 группа	73	0	27
3 группа	52	36	12

Результаты эмпирического исследования показали следующее. В каждой из групп респондентов по стажу профессиональной деятельности имеется большое количество женщин, считающих свою деятельность успешной (таблица).

Итак, нами было проведено эмпирическое исследование развития профессионального самоотношения женщин-руководителей. В процессе выявления значимых различий между группами по шкалам представленной выше методики были выявлены акмеологические характеристики профессионального самоотношения в разных возрастных группах и стажем работы.

### **Литература**

1. Лопухова О.Г. Психологический пол личности в современных социальных условиях: дисс... канд. психол. наук /О.Г. Лопухова.– Казань, 2000. – 162 с.
2. Пантелеев С.Р. Самоотношение как эмоционально – оценочная система: Спецкурс. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 108 с.
3. Столин В.В. Исследование эмоционально – ценностного отношения к себе с помощью методики управленческой проекции // Психологический журнал. – 1981. – № 3. – С. 104–116.