

Автор

Алишев Булат Салямovich – докт. психол. н., проф. каф. общей психологии Института психологии и образования Казанского федерального университета, Bulat.Alishev@gmail.com.

СОСТОЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ЖЕНЩИН-МЕНЕДЖЕРОВ РАЗНЫХ УРОВНЕЙ УПРАВЛЕНИЯ

СОСТОЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ЖЕНЩИН-МЕНЕДЖЕРОВ РАЗНЫХ УРОВНЕЙ УПРАВЛЕНИЯ

Габдреева Г.Ш., Халфиева А.Р.

GabdreevaG.Sh.,Khalfieva A.R.

Аннотация. В статье представлены результаты исследования влияния успешности профессионального роста на состояние психологического благополучия женщин-менеджеров. Выявлены различия выраженности и структурной организации показателей психологического благополучия в зависимости от занимаемого положения в управленческой иерархии. Показано, что на пике карьерного роста самопринятие определяется личностным ростом и наличием четких жизненных целей.

Ключевые слова: состояние психологического благополучия, женщина-менеджер, уровни управления, удовлетворенность трудом, профессиональная успешность, корреляционный и дивергентный анализы.

Abstract. The article presents the results of a study of the impact of successful professional growth on the psychological well-being state of female managers. Were identified the differences in severity and structural organization of psychological well-being indicators depending on their position in the management hierarchy. It is

shown that on the peak of career growth self-acceptance is determined by personal growth and the presence of clear life goals.

Keywords: a state of psychological well-being, female Manager, levels of management, job satisfaction, professional success, correlation and divergent analyses.

В психологии психологическое благополучие рассматривается как многокомпонентное психическое состояние, отражающее, с одной стороны, степень позитивного функционирования человека, с другой – реализацию его потенциала [3, 4]. На сегодняшний день состояние психологического благополучия и различных его аспектов вызывает повышенный интерес отечественных (Л.В.Жуковская, Л.В.Куликов, П.П.Фесенко, Т.Д.Шевеленкова, Л.А.Пергаменщик, Н.Н.Лепешинский) и зарубежных ученых (Н.Брэдбурн, П.Вонг, Э.Диннер, К.Рифф, Б.Робинс, М.Селигман, Х.Фридман).

Ключевой предпосылкой психологического благополучия выступает удовлетворенность жизнью. Общая удовлетворенность проявляет себя как переживание хода и результата интеграции наиболее перспективных для личности направлений активности. Соответственно, значение удовлетворенности очевидно, когда речь идет о профессиональной деятельности. В этом ракурсе проблема, связанная с исследованиями удовлетворенности жизнью, конкретизируется как проблема удовлетворенности трудом. Удовлетворенность трудом («jobsatisfaction») является показателем успешности самоосуществления себя в качестве профессионала, и выступает в качестве интегральной оценки причастности человека к миру его профессии [1].

Анализ исследований в области психологического благополучия, определяющегося удовлетворенностью трудом, показал, что эта проблема решается применительно к конкретным областям профессиональной деятельности. Следует отметить, что, несмотря на то, что существует большое число работ, выполненных в рамках указанной темы, в психологии

недостаточно внимания уделяется деятельности менеджера, занимающей особое место в многочисленном списке видов профессиональной деятельности.

Поскольку в логике субъектного подхода удовлетворенность трудом предстает как обобщенное переживание качества самореализации субъекта, продвижение менеджера по карьерной лестнице, являющееся социальной оценкой его профессиональной успешности, может рассматриваться как существенный фактор удовлетворенности жизнью. Таким образом, проблема исследования состояния психологического благополучия, отражающего степень удовлетворенности жизнью профессионала-менеджера в целом и его удовлетворенности профессиональным статусом, в частности, является актуальной. Кроме того, в связи с активным проникновением женщин в сферу управления, немаловажным является изучение психологического благополучия женщин, занимающих руководящие посты, поскольку доказано, что в показателях оценки качества жизни и субъективного благополучия имеются существенные различия между мужчинами и женщинами [5].

Для исследования состояния психологического благополучия у женщин-менеджеров было проведен диагностический срез, в котором приняли участие 100 женщин, занимающих управленческие должности на разных уровнях управленческой иерархии (33 женщины – на низшем, 35 – на среднем и 32 – на высшем уровне). В качестве методики оценки психологического благополучия применялся опросник К.Рифф «Шкала психологического благополучия», адаптированный Н.Н.Лепешинским [2, 6]. Для обработки диагностического материала были использованы: метод сравнения средних значений диагностируемых показателей с использованием t-критерия Стьюдента для зависимых выборок, корреляционный и дивергентный анализы.

Сравнительный анализ средних значений показателей психологического благополучия показал, что ниже всего выражены исследуемые показатели у женщин-менеджеров низшего уровня управленческой иерархии. У части женщин этой выборки, управляющих насчитывается небольшой стаж работы. У них одним из наиболее низких значений обладает показатель автономии, что

говорит о недостаточной сформированности навыков самостоятельного принятия решений на начальном этапе становления профессиональной карьеры. Другая часть испытуемых имеет значительный стаж, но, при этом, они по ряду причин «засиделись» на низшем уровне профессиональной лестницы и не видят для себя возможности карьерного роста, что также не способствует удовлетворенности трудом.

Таблица 1

Значения коэффициентов корреляции исследуемых показателей шкалы психологического благополучия

№ пок.	Низший уровень управления		№ пок.	Средний уровень управления		№ пок.	Высший уровень управления	
	r	Уровень значимости коэффициентов корреляции		r	Уровень значимости коэффициентов корреляции		r	Уровень значимости коэффициентов корреляции
1-2	0,57	p≤0,001	1-2	0,66	p≤0,001	1-2	0,59	p≤0,001
1-3	0,76	p≤0,001	1-5	0,42	p≤0,05	1-4	0,58	p≤0,001
1-4	0,56	p≤0,001	1-6	0,34	p≤0,05	1-5	0,45	p≤0,01
1-5	0,40	p≤0,05	2-3	0,4	p≤0,05	2-3	0,40	p≤0,05
1-6	0,74	p≤0,001	2-5	0,57	p≤0,001	2-5	0,45	p≤0,01
2-3	0,56	p≤0,001	2-6	0,57	p≤0,001	2-6	0,58	p≤0,001
2-6	0,46	p≤0,01	3-4	0,34	p≤0,05	3-4	0,42	p≤0,05
3-4	0,61	p≤0,001	3-5	0,42	p≤0,05	3-5	0,41	p≤0,05
3-5	0,78	p≤0,001	3-6	0,63	p≤0,001	3-6	0,72	p≤0,001
3-6	0,86	p≤0,001	5-6	0,60	p≤0,001	4-5	0,35	p≤0,05
4-5	0,74	p≤0,001				4-6	0,62	p≤0,001
4-6	0,56	p≤0,001				5-6	0,67	p≤0,001
5-6	0,75	p≤0,001						

Примечание: В таблицу внесены пары показателей, критические значения коэффициентов корреляции (r) которых находятся на уровнях значимости p≤0,05 (*); p≤0,01 (**) и p≤0,001 (***)

Показатели: 1 – Положительные отношения с другими; 2 – Автономия; 3 – Управление окружающим; 4 – Личностный рост; 5 – Цель в жизни; 6 – Самопринятие

А вот у женщин-менеджеров высшего уровня управления все показатели находятся на более высоком уровне. Наибольшее значение имеет показатель положительного отношения с другими, то есть, можно сказать, что психологическое благополучие у представителей данной выборки во многом зависит от доверительных межличностных взаимоотношений с окружающими.

Результаты анализа подструктур, образованных показателями психологического благополучия женщин-менеджеров разного уровня управления, дополняют представления, сложившиеся в результате сравнительного анализа средних значений (табл. 1, рис.1).

На рисунке 1 видно, что подструктура выборки женщин-менеджеров низшего уровня интегрирована и имеет более плотную структуру, в отличие от выборок женщин-менеджеров среднего и высшего уровней.

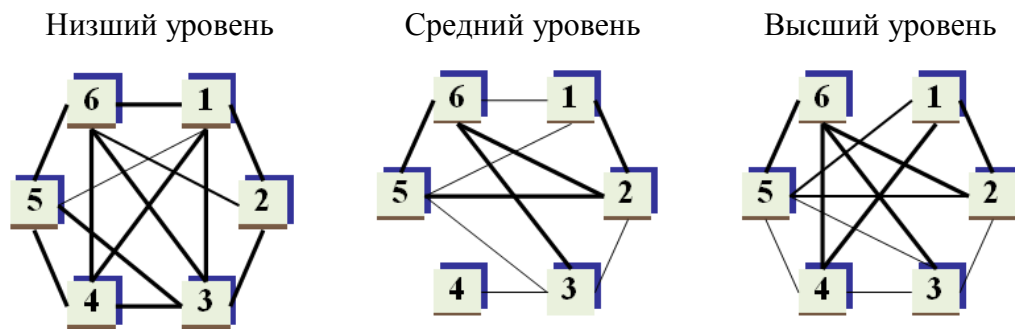


Рис. 1. Корреляционные плеяды показателей шкалы психологического благополучия выборок женщин-менеджеров разного уровня управления

Примечание:

- прямые взаимосвязи, выделенные на уровне значимости $p \leq 0,05$
- прямые взаимосвязи, выделенные на уровне значимости $p \leq 0,01$
- прямые взаимосвязи, выделенные на уровне значимости $p \leq 0,001$

В группе менеджеров низшего уровня управления, почти все показатели шкалы психологического благополучия положительно взаимосвязаны между собой на уровне $p \leq 0,001$. Структурообразующими в данной подструктуре являются показатели «Положительные отношения с другими» (показатель 1), «Управление окружающим» (3), «Самопринятие» (6). С данными показателями образовано наибольшее количество связей. Самыми характерными признаками данной выборки являются: умение респондентов иметь доверительные отношения с окружающими; забота о благополучии других; способность сопереживать; принятие того факта, что человеческие отношения строятся на взаимных уступках; эффективное использование сложившихся обстоятельств. В том числе, представители данной выборки позитивно относятся к себе, знают

и принимают различные свои стороны, включая хорошие и плохие качества, положительно оценивают свое прошлое.

Менее организована подструктура показателей психологического благополучия у женщин-менеджеров среднего звена. Связь между показателями ослабляется ($p \leq 0,05$). Структурообразующими показателями (имеющими наибольшее количество связей) являются «Автономия» (2), «Управление окружающим» (3), «Цель в жизни» (5) и «Самопринятие» (6). Для респондентов данной выборки являются характерными: способность противостоять попыткам общества заставить думать и действовать определенным образом; самостоятельное регулирование собственного поведения; оценивание себя в соответствии с личными критериями; обладание властью и компетенцией в управлении окружением, контроль внешней деятельности. Они стараются эффективно использовать предоставляющиеся возможности, способны улавливать или создавать условия и обстоятельства, подходящие для удовлетворения личных потребностей и достижения целей. Женщинам-менеджерам данной выборки свойственно иметь цель и направленность в жизни, позитивное отношение к себе, знание и принятие себя, включая хорошие и плохие качества, положительное оценивание своего прошлого. Вероятно, это связано с тем, что с продвижением по карьерной лестнице женщина-менеджер приобретает опыт в принятии самостоятельных решений, навыки управленческой деятельности и видит перед собой перспективу своего дальнейшего развития.

Стоит обратить внимание на тот факт, что если для менеджеров низшего и высшего уровней показатель личностного роста (пок.4) является одним из структурообразующих, то на уровне среднего звена он имеет слабую связь (на уровне $p \leq 0,05$), и только с показателем управления окружением (3). Видимо, на уровне среднего звена восприятие себя как «растущего» и самореализовывающегося не является столь актуальным и уходит на второй план. Это связано с тем, что женщина распределяет свое внимание между профессиональной карьерой и семьей (следует отметить, что именно у мидл-

менеджеров большее количество детей), ориентируясь на чисто практические и эффективные приемы в управлении, что значительно снижает её возможности заниматься саморазвитием.

Более точную информацию о структурных особенностях сравниваемых выборок дают результаты дивергентного анализа, представленные в таблице 2.

Таблица 2

Структурные особенности корреляционных матриц психологического благополучия

Попарное сравнение корреляционных матриц показателей психологического благополучия женщин-менеджеров низшего (R1) и среднего (R2) уровней управления			
R1	R2	Тф	XY
0,76***	0,17	3,179**	1-3
0,56***	0,08	2,176*	1-4
0,74***	0,34*	2,326*	1-6
0,78***	0,42	2,322*	3-5
0,86***	0,63***	2,201*	3-6
0,74***	0,10	3,343**	4-5
0,56***	-0,03	2,594*	4-6
Попарное сравнение корреляционных матриц показателей психологического благополучия женщин-менеджеров среднего (R2) и высшего (R3) уровней управления			
R2	R3	Тф	XY
0,08	0,58***	-2,290*	1-4
-0,03	0,62***	-2,954**	4-6

Примечание: XY – пары показателей, названия которых приведены под таблицей 1.

Тф – коэффициент различия пар показателей. Звездочками обозначен уровень значимости коэффициента различия $p \leq 0,05$ (*), $p \leq 0,01$ (**), $p \leq 0,001$ (***)

R1 – коэффициенты корреляции выборки женщин-менеджеров низшего уровня,

R2 – коэффициенты корреляции выборки женщин-менеджеров среднего уровня,

R3 – коэффициенты корреляции выборки женщин-менеджеров высшего уровня.

Как видно из таблицы 2, характер взаимосвязей показателей первой и второй выборок значительно различается между собой. В группе менеджеров низшего уровня управления все показатели шкалы психологического благополучия (пок. 1 – 6) положительно взаимосвязаны между собой. В этой выборке женщин наблюдается тесная связь между показателями 1 и 3 ($r=0,76$ на уровне $p \leq 0,001$); 1 и 4 ($r=0,56$; $p \leq 0,001$); 1 и 6 ($r=0,74$; $p \leq 0,001$); 3 и 5 ($r=0,78$; $p \leq 0,001$); 3 и 6 ($r=0,86$; $p \leq 0,001$); 4 и 5 ($r=0,74$; $p \leq 0,001$); 4 и 6 ($r=0,56$; $p \leq 0,001$). Как это видно из полученных результатов, переживание психологического

благополучия в группе женщин-менеджеров низшего уровня во многом зависит от положительного отношения с другими, владения ситуацией и стремления к личностному росту. В то время как в группе женщин-менеджеров среднего уровня данные связи проявляются незначительно. В целом, структуры выборок женщин-менеджеров низшего и среднего уровней различаются в семи парах показателей.

При сравнении выборок среднего и высшего уровней управления можно наблюдать, наоборот, тенденцию к укреплению взаимосвязей между показателями 1 и 4, 4 и 6, которые на высшем уровне управленческой иерархии становятся прочными. Это говорит о том, что для личностного роста женщинам – топ-менеджерам важным является налаживание положительных отношений с окружающими. От этого у них зависит и самопринятие. И, в целом, это определяет высокую оценку психологического благополучия.

Таким образом, с уровнем продвижения по карьерной лестнице у женщин-менеджеров изменяются отношения составляющих психологического благополучия. На пике карьерного роста основным системообразующим показателем является цель в жизни, на первый план выходит умение чётко формулировать цели, иметь чувство направленности, так как без этого напряжённая высоко ритмичная жизнь топ-менеджера будет носить хаотичный характер. Для самопринятия уже нет необходимости устанавливать положительные отношения с окружающими, так как они регулируются социальным статусом руководителя.

Список литературы

1. Ермолаева, М.В. Удовлетворенность трудом как обобщенное переживание качества самореализации субъекта в пространстве его саморазвития / М.В.Ермолаева, Р.В.Охотенко // Мир психологии. – 2009. – № 2. – С. 249-256.
2. Лепешинский, Н.Н. Адаптация опросника «Шкала психологического благополучия» К.Рифф / Н.Н.Лепешинский // Психологический журнал. – 2007. – №3. – С. 24-37

3. Прохоров, А.О. Особенности психических состояний личности в обучении / А.О.Прохоров // Психологический журнал. – 1991. – № 1. – С. 47-54.
4. Созонтов, А.Е. Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия / А.Е.Созонтов // Вопросы психологии. – 2006. – № 4. – С. 105-114.
5. Gabdreeva G.Sh. 2016. Features of interrelation between the subjective assessment of students' life quality and mental states. *IEJME-Mathematics Education*. 2016. Vol. 11 Issue 4. P. 671-682.
6. Riff C. 1995. The structure of psychological well-being revisited. *J. of Personality and social Psychology*. 1995. Vol. 69. P. 719-727.

Авторы

Габдреева Гюзель Шаукатовна – кандидат психологических наук, доцент кафедры общей психологии Института психологии и образования КФУ, guzel_gabdreeva@mail.ru

Халфиева Алиса Рамилевна – ассистент кафедры общей психологии Института психологии и образования КФУ, khalfieva@inbox.ru

ОСОБЕННОСТИ КОММУНИКАЦИИ В ФЕНОМЕНОЛОГИЧЕСКОМ ИНТЕРВЬЮ

THE DISTINCTIVE FEATURES OF COMMUNICATION IN PHENOMENOLOGICAL INTERVIEW

Зелеева В.П.
Zeleeva V.P.

Аннотация. В статье рассматривается феноменологическое интервью, целью которого является описание повседневных жизненных переживаний респондента, предъявляемых им самим и полученных им в результате интроспекции в ситуации взаимоисследования с интервьюером. Особенностью коммуникативной модели феноменологического интервью является наличие внутриличностной коммуникации, которая определяет пути развития