

УДК: 159.923

DOI: 10.25629/НС.2023.05.36

ПОКАЗАТЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЖЕНЩИН С РАЗНЫМ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТАТУСОМ

Тарасова Е.М.¹, Григорьева М.А.²

¹Пензенский государственный университет

²Военная академия РВСН имени Петра Великого

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается феномен профессиональной самореализации личности, ее сущность, структура, уровни и типы, сложности самореализации женщин, связанные с традиционными гендерными представлениями. Представлены результаты эмпирического исследования некоторых показателей профессиональной самореализации у женщин с разным социально-профессиональным статусом. Выборку составили женщины из разных профессиональных сфер, имеющие статус «исполнителей» (рядовые сотрудники органов госуслуг и бизнес-структур, педагоги ОО и ДОО) и «руководителей» (начальники отделов в органах госуслуг, руководители бизнес-структур, директора ОО и ДОО). Использованы методика «Тип и уровень профессиональной самореализации» (Е.А. Гаврилова) и тест по оценке уровня самоактуализации личности («САМОАЛ») (А.В. Лазукин, Н.Ф. Калина). В исследовании зафиксированы показатели, отражающие более благоприятную картину профессиональной самореализации (ее типы и уровень) женщин с социально-профессиональным статусом «руководитель». Вместе с тем, данные по методике «САМОАЛ» не выявили статистически значимых различий между группами, что, по-видимому, говорит об отсутствии линейной связи социально-профессионального статуса женщины с целостной позитивной Я-концепцией и интенцией к самоактуализации.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

профессиональная самореализация, социально-профессиональный статус, гендерные стереотипы, женщины-руководители, женщины-исполнители.

ВВЕДЕНИЕ

Проблема профессиональной самореализации женщин появилась в отечественном научном дискурсе в последние два десятилетия, что является отражением глобальных трансформационных процессов, касающихся в том числе изменений гендерных стереотипов (наиболее остро проявленных в антисексистских установках, феминистской активности и менее выражено – в интеграции женской и мужской моделей поведения в разных сферах жизнедеятельности). Несмотря на фиксируемые в разных исследованиях гендерные различия в построении карьеры (в том числе, все еще существующую гендерную асимметрию), все больше женщин дистанцируются от влияния традиционных стереотипов маскулинности/фемининности и опираются на индивидуальный выбор в дихотомии «работа – семья», выходят за рамки традиционной женской роли, демонстрируя инициативность в реализации карьерных притязаний, стремясь к осуществлению своей индивидуальной и профессиональной субъектности.

Самореализация в профессии как интегральная характеристика личности, отражающая процесс и результат осуществления ею своих сущностных свойств, является важным условием субъективного благополучия, фактором не только успешности в профессиональной деятельности, но и поддержания психологического здоровья. Поэтому изучение всех аспектов проблемы профессиональной самореализации женщины, на протяжении веков вынужденной реализовывать сценарий «прежде всего – домашний очаг», является актуальным в контексте необходимости разрушения деструктивных гендерных установок и гендерной сегрегации.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Феномен самореализации личности, зародившись в рамках гуманистической психологии (К. Гольдштейн, А. Маслоу, К. Роджерс и др.), где чаще использовался родственный ему термин «самоактуализация» как стремление человека к наиболее полному выявлению и развитию своих личностных возможностей, в настоящее время привлекает внимание не только представителей гуманитарных наук, но и множества социальных групп (особенно молодежи) в качестве главного мотивационного фактора для построения успешной, полноценной жизни. В процессе и в результате самореализации «личность активно и самостоятельно творит собственную жизнь согласно собственным целям и ценностям, выражает себя, принимает решения, делает выбор» [7, с. 21].

Профессиональную самореализацию принято считать важнейшим компонентом личностной самореализации. Есть категоричные заявления о том, что профессиональная самореализация способна «удовлетворять потребности более полной степени, чем самореализация в сфере семьи» [8, с. 457], что, на наш взгляд, весьма спорно в контексте широкого спектра индивидуальных различий в мотивационно-ценностной сфере. Не вызывает, однако, сомнений, что профессиональная самореализация является одним из важнейших факторов субъективного благополучия женщины, «воплощение себя в процессе и продукте своего труда способствует повышению самооценки и возникновению позитивного мироощущения» [3, с. 20]. В.И. Губанова, на основании аналитического обзора, резюмирует, что работа помогает женщине ощутить собственную самостоятельность и компетентность: такие показатели, как удовлетворенность жизнью, включая самооценку и чувство собственной компетентности, выше у работающих женщин по сравнению с домохозяйками [4, с. 238].

Очевидна и обратная зависимость, сформулированная еще Д. Сьюпером: эффективность труда и удовлетворенность им обусловлены мерой, в какой субъект имеет возможность реализовать свои способности, интересы и свойства в профессиональной деятельности [12]. О.В. Возняк и Д.С. Занин, рассматривая профессиональную самореализацию как значимую характеристику женщины-предпринимателя, проявляющую ее творческий и ресурсный потенциалы, отмечают, что объективно это выражается в продуктивности предпринимательской деятельности, субъективно – в удовлетворенности своим трудом предпринимателя [2].

Профессиональную самореализацию трактуют как: «интегральную динамическую характеристику субъекта труда, отражающую процесс и результат осуществления им своих существенных свойств, трансляции своего содержания другим людям и культуре через созидательные и коммуникативные процессы» [Гаврилова, 2015, 21]; «осуществление личностью своих профессиональных умений, индивидуальных способностей, устремлений, желаний и идей в трудовой деятельности, а также формирование профессиональной идентичности» [10, с. 14]. Именно профессиональную идентичность Е.П. Ермолаева считает ядерным компонентом профессиональной самореализации, когда в сознании профессионала нет разрыва между «Я умею» и «Я имею» [5, с. 322].

Большинство ученых обращает внимание на связь профессиональной самореализации с успешностью профессионального самоопределения, высоким профессионализмом, карьерным развитием по вертикали и горизонтали, субъективным благополучием. Необходимым условием профессиональной самореализации называют достаточный уровень личностной зрелости.

Л.А. Коростылева, выделяя в качестве основных сфер самореализации личности профессиональную и брачно-семейную, предлагает различать 4 ее уровня: примитивно-исполнительский, индивидуально-исполнительский, уровень реализации ролей и норм в социуме, уровень смысло-жизненной и ценностной реализации [7].

Е.А. Гавриловой предложена и включена в разработанную ею методику трехкомпонентная структура профессиональной самореализации: 1) целевой компонент (интегрирующий в ценностно-смысловой конструкт конкретные цели, ценности, мотивы субъекта труда); 2) ресурсный компонент (отражает процессы, свойства и состояния, задающие скоростные, темповые и количественные характеристики профессиональной самореализации); 3) феноменологический

компонент (выражается в удовлетворенности трудом, карьерном успехе, показателях продуктивности деятельности). Соотношение этих компонентов определяет уровень профессиональной самореализации [3, с. 26].

В социологических исследованиях к индикаторам профессиональной самореализации относят социальный статус, материальное вознаграждение и удовлетворенность профессиональной деятельностью. При этом социальный статус трактуют, со ссылками на М. Вебера, как триединство экономического статуса, властного ресурса и социального престижа [1]. Ю.И. Пучкова в исследовании социального статуса женщин современной России выявила следующие его показатели: материальное положение, уровни профессионализма и образования, возможности реализации своих способностей в любой сфере и сделала вывод, что высокий социальный статус выступает в роли результата профессиональной самореализации женщины, но при этом является условием, влияющим на профессиональный рост [9]. Она, как и многие другие исследователи, указывает на большую, по сравнению с мужчинами, противоречивость процесса профессиональной самореализации женщины, связанную с такими препятствиями, как дискриминация на рынке труда, гендерные стереотипы, общественный миф о невозможности для женщин сочетать успешность в профессиональной деятельности и семейной сфере.

В исследовании, проведенном на выборке студенток старшего курса, выявлено, что в их профессиональной ментальности содержатся установки и ориентации на успешное совмещение семейной и профессиональной роли, профессиональный успех, выбор работы «по душе», стремление к карьерному росту, финансовой независимости и образованию [11, с. 140]. О том, что современные российские молодые женщины стремятся к балансу семьи и работы как равноценных сфер для самореализации, свидетельствуют и другие социологические и психологические исследования.

Однако даже в современной действительности в ходе самореализации женщины в профессиональной сфере зачастую возникают барьеры, которые условно разделяют на внешние и внутренние. Первые связаны с по-прежнему существующими дискриминационными практиками в отношении женщин. К ним, в частности, относится профессиональная сегрегация (вертикальная – женщины чаще мужчин занимают исполнительские, а не руководящие должности; горизонтальная – асимметричность распределения мужчин и женщин в разных профессиях, что воспринимается как барьер для проникновения в них представителей противоположного пола) [4]. К внешним барьерам относятся также традиционные гендерные представления и особенности гендерной социализации. И.С. Клецина справедливо указывает, что такие компоненты стереотипного феминного образа, как зависимость, мягкость, пассивность, конформность и др. противоречат самой идее самореализации в любой сфере жизнедеятельности [6, с. 158]. К внутренним (личностным) барьерам самореализации женщины относятся препятствующие успеху в профессиональной сфере индивидуальные качества личности. Это может выражаться в отсутствии у конкретной женщины ПВК (профессионально важных качеств), востребованных конкретной профессией, или низком уровне таких интегральных показателей, как самоотношение, личностная зрелость, потребность в самоактуализации, мотивация достижения и пр.

ЦЕЛЬ

Целью исследования явилось изучение показателей профессиональной самореализации у женщин с разным социально-профессиональным статусом.

Выборку составили 48 женщин из разных профессиональных сфер, имеющих статус «исполнителей» (27 человек – рядовые сотрудницы органов госуслуг и бизнес-структур, педагоги ОО и ДОО) и «руководителей» (21 человек – начальники отделов в органах госуслуг, руководители бизнес-структур, директора ОО и ДОО).

МЕТОДЫ

Использованы методика «Тип и уровень профессиональной самореализации» (Е.А. Гаврилова) и тест по оценке уровня самоактуализации личности («САМОАЛ») (А.В. Лазукин, Н.Ф. Калина).

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Сравнительные показатели уровня профессиональной самореализации по первой из названных методик представлены в таблице 1. Этот уровень, согласно автору методики, определяется посредством совокупной оценки выраженности каждого из компонентов профессиональной самореализации – целевого, ресурсного и феноменологического.

Таблица 1 – Сравнительные данные по уровню профессиональной самореализации (методика Е.А. Гавриловой)

Шкалы	Группы	
	«Исполнители»	«Руководители»
Примитивно-исполнительский	25,9%	14,3%
Индивидуально-исполнительский	40,8%	28,6%
Уровень реализации ролей и норм	29,6%	47,6%
Уровень смысложизненной и ценностной реализации	3,7%	9,5%

Табличные данные указывают на преобладание «индивидуально-исполнительского» уровня профессиональной самореализации в группе женщин -«исполнителей» (40,8%) и «уровня реализации ролей и норм» в группе женщин, имеющих статус «руководителей» (47,6%). Индивидуально-исполнительский уровень характеризуется преобладанием «сильных» ситуаций над «слабой» личностью, что можно трактовать как экстернальную профессиональную позицию с вытекающими из этого неуверенностью в себе, нерешительностью, низкую инициативность. Субъект, профессиональная самореализация которого соответствует «уровню реализации ролей и норм», чаще руководствуется позицией долженствования, интерес к профессии при этом достаточно выражен, происходит идентификация со своей профессиональной группой.

Обнаружены лишь одна участница в группе «исполнителей» и две в группе «руководителей», продемонстрировавших «уровень смысложизненной и ценностной реализации», что характеризуется высокой степенью осознанности и ценности профессиональной деятельности, входит в смысложизненные ориентации личности, которая в профессиональной деятельности ощущает себя сильной компетентной личностью. «Примитивно-исполнительский», низкий уровень профессиональной самореализации, характеризующийся дефицитом профессиональной рефлексии (в том числе относительно профессионального будущего) и саморегуляции, малой осознанностью профессиональной позиции, чаще фиксировался в группе «исполнителей».

Частный вывод о показателях профессиональной самореализации в ее уровне выражении: у женщин с социально-профессиональным статусом «руководитель» чаще обнаруживается ее более высокий уровень, по сравнению с профессионалами-«исполнителями».

Методика Е.А. Гавриловой позволяет выявить также тип профессиональной самореализации как соотношение наличия/отсутствия и степени выраженности ее целевого, ресурсного и феноменологического компонентов. Сравнительные данные процентного распределения каждого из типов в двух исследуемых группах приведены в таблице 2.

Данные свидетельствуют о широком спектре типов профессиональной самореализации, что говорит о разных индивидуальных траекториях этого процесса у женщин обеих выборок. Можно отметить отсутствие в группе «руководителей» такого типа самореализации, как «нерефлексируемая», у профессионалок-«исполнителей» она зафиксирована в 14,8% случаев. Этот тип самореализации детерминируется преимущественно материальными мотивами или интенцией долженствования, качество труда может быть высоким, но сам труд не является ценностью, не входит в сферу личностных смыслов. Очевидно, что такой характер самореализации в прогнозе чреват для женщины экзистенциальными кризисами.

Таблица 2 – Сравнительные данные по типу профессиональной самореализации (методика Е.А. Гавриловой)

Типы профессиональной самореализации	Группы	
	«Исполнители»	«Руководители»
успешная	3,7%	14,3%
прогнозируемая успешная	22,3%	38,1%
романтическая	7,4%	4,8%
астеническая	18,5%	9,5%
прогнозируемая ложная	11,1%	19%
нерефлексируемая	14,8%	-
ложная	11,1%	9,5%
формальное выполнение деятельности	11,1%	4,8%

Обнаружено, что феноменологический компонент профессиональной самореализации выражен у небольшого количества участников исследования, в силу чего процент женщин с «успешной» профессиональной самореализацией невелик. Разница между сравниваемыми группами особенно заметна при суммировании процента женщин с «успешной» и «прогнозируемой успешной» самореализацией: в группе «руководителей» – 52,4%, в группе «исполнителей» – 26%, т.е. в два раза реже. «Прогнозируемая успешная» профессиональная самореализация характеризуется наличием и выраженностью двух ее структурных компонентов – целевого и ресурсного при низких показателях феноменологического. Это указывает на движение личности к «успешной» самореализации, когда профессиональная деятельность осознанна, соответствует ценностям и личностным смыслам, отвечает ожиданиям, реализует основные потребности и приносит удовлетворение.

В группе «исполнителей» в большей степени выражен тип «астенической» профессиональной самореализации (18,5% при 9,5% у «руководителей»), что свидетельствует о в целом благоприятном характере профессиональной самореализации (личность осознает и чувствует, что находится «на своем месте»), однако имеется некоторая истощенность физиологического и психологического ресурса. Не исключено, что этот результат связан с большой представленностью (11 чел.) в выборке «исполнителей» педагогов школ, которые, по свидетельству множества исследований, являются группой риска в плане профессионального выгорания.

«Прогнозируемая ложная» профессиональная самореализация несколько чаще фиксировалась в группе «руководителей» (19% против 11,1% в группе «исполнителей»). В таких случаях профессиональная деятельность выполняется качественно, но «автоматически», не имея для субъекта личностного смысла. В прогнозе – истощение энергетических ресурсов. Возможно, этот тип обнаружен у тех женщин, кто занял руководящие позиции благодаря высоким уровням саморегуляции и работоспособности, однако их профессиональная мотивация имела внешний по отношению к содержанию труда характер.

Такой тип самореализации, как «формальное выполнение деятельности» (когда все три компонента профессиональной самореализации – целевой, ресурсный и феноменологический – имеют низкие показатели) выявлен в 11,1% случаев в группе «исполнителей» и у 4,8% «руководителей». Работа при таких показателях тяготит, не значима для личности, не приносит удовлетворения. В крайних вариантах можно говорить о профессиональной непригодности человека. В прогнозе вероятна смена профессиональной деятельности.

Таким образом, по данным методики Е.А. Гавриловой «Тип и уровень профессиональной самореализации» можно сделать вывод о более благоприятной картине профессиональной самореализации женщин, имеющих социально-профессиональный статус «руководителей» – в этой выборке зафиксирован как ее больший уровень, так и более эффективные ее типы.

Методика «САМОАЛ» применялась в сокращенном варианте: нами были выбраны (в соответствии с предметом исследования и, частично, в связи с дефицитом времени у респондентов) шкалы «ориентация во времени», «автономность», «самопонимание» и «аутосимпатия». В таблице 3 приведены средние значения по исследуемым показателям двух групп.

Таблица 3 – Средние значения показателей по методике «САМОАЛ»

Шкалы	Группы		t _{мп.}
	«Исполнители»	«Руководители»	
Ориентация во времени	7,57	8,78	2.402
Автономность	5,84	6,05	0.471
Самопонимание	5,82	6,73	2.283
Аутосимпатия	7,24	7,82	1.102

Полученные данные свидетельствуют о ряде различий в показателях между группами. Правда, эти различия (Т-критерий Стьюдента) не достигают статистической значимости ни по одной шкале. По показателям «ориентация во времени» и «самопонимание» различия находятся в зоне неопределенности ($t_{мп.} = 2.402$, $t_{мп.} = 2.283$; показатели $t_{кр.} = 2,011$ при $p \leq 0,05$; $t_{кр.} = 2,682$ при $p \leq 0,01$), при более высоких средних значениях в группе женщин-руководителей, то есть превышение показателей по названным шкалам у женщин с более высоким социально-профессиональным статусом обнаружены в тенденции.

Иными словами, в психологическом профиле женщины-руководителя более вероятно наличие таких свойств, благоприятствующих успешной профессиональной самореализации, как способность осознать экзистенциальную ценность жизни, сконцентрироваться на настоящем (жить «здесь и теперь»), не сравнивая его с «прекрасным прошлым» и не обесценивая предвкушением грядущих успехов, не откладывая свои планы на неопределенное будущее; сензитивность к своим желаниям и потребностям, свобода от внешней оценки и давления общепринятых стандартов (люди, «ориентированные изнутри»). У женщин со статусом «исполнителей» диагностические данные по этим шкалам указывают на вероятность частой погруженности в прошлые достижения, фрустрации стремлений к достижениям в актуальной жизни, дефицита уверенности в себе, ориентации на внешние оценки (люди, «ориентированные извне»).

Вопреки ожиданиям, не выявлено значимых различий по шкалам «автономность» и «аутосимпатия». Автономность, в традиции гуманистической психологии, является важнейшим маркером целостности и полноты личности, показатели аутосимпатии отражают позитивную Я-концепцию, высокий уровень принятия себя. Преобладание средних и ниже средних значений по показателям автономности и аутосимпатии в обеих исследуемых группах указывает на некоторую дефицитарность этих личностных свойств у большинства участниц исследования. Из этого могут быть сделаны следующие выводы: по-видимому, сам по себе социально-профессиональный статус личности не связан линейно с ее целостностью и позитивным самоотношением; возможно, что позитивная Я-концепция женщины в профессиональной сфере (что косвенно следует из данных по предыдущей методике в отношении группы «руководителей») касается только этой сферы, не распространяясь на другие аспекты ее жизни, то есть, имеется некоторый дисбаланс в пользу профессиональной самореализации, в ущерб семейной, досугово-творческой и другим видам самореализации.

ВЫВОДЫ

На основании результатов локального исследования можно сделать вывод о некоторых различиях в показателях профессиональной самореализации у женщин с разным социально-профессиональным статусом.

Выявлено преобладание «индивидуально-исполнительского» уровня профессиональной самореализации в группе женщин-исполнителей и «уровня реализации ролей и норм» (более высокий уровень) в группе женщин-руководителей. Обнаружена разница при суммировании процента женщин с «успешной» и «прогнозируемой успешной» самореализацией: в группе «руководителей» этот процент вдвое выше. Можно предположить реципрокность социально-профессионального статуса и профессиональной самореализации: с одной стороны, такие характеристики женщины, как интерес к профессии, активная профессиональная позиция, высокая степень профессиональной идентификации, профессиональная рефлексия имели след-

ствием ее вертикальную карьеру, с другой – более высокий социально-профессиональный статус активизирует повышение уровня профессиональной самореализации, провоцируя развитие ее компонентов, актуализируя личностный потенциал в процессе реализации профессиональных функций.

Анализ данных по методике «САМОАЛ» не выявил статистически значимых различий, лишь по показателям «ориентация во времени» и «самопонимание» различия находятся в зоне неопределенности, при более высоких средних значениях в группе женщин-руководителей. По-видимому, социально-профессиональный статус женщины не связан с целостностью ее личности и интенцией к самоактуализации.

В целом можно говорить о более благоприятно протекающем процессе профессиональной самореализации женщин с социально-профессиональным статусом «руководитель» – в этой выборке зафиксированы более эффективные ее типы и более высокий уровень.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии. Социология. / Пер. с нем. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2016. 448 с.
2. Возняк О.В. Особенности профессиональной самореализации женщин-предпринимателей / О.В. Возняк, Д.С. Занин // Мир науки. Педагогика и психология. 2022. Т. 10. № 1. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/39PSMN122.pdf>.
3. Гаврилова Е.А. Психодиагностическая методика «Тип и уровень профессиональной самореализации»: разработка, описание и психометрия // Вестник ТвГУ. Серия: Педагогика и психология. 2015. № 3. С.19-35.
4. Губанова В.И. Барьеры самореализации женщины в профессиональной среде // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2009. Сер.12. Вып.1.Ч1. С.236-242.
5. Ермолаева Е.П. Мультидисциплинарный подход в модели «человек-профессия-общество» // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 1. С. 322.
6. Клещина И.С. Теоретические основания психологии гендерных отношений // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2013. № 5. С. 154-166.
7. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. СПб.: Речь, 2005. 222 с.
8. Печерская А.А. Психолого-акмеологические аспекты профессиональной самореализации женщин // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 64(4). С.457-459.
9. Пучкова Ю.И. Профессиональная самореализация женщины в современных социокультурных условиях России: дис. ... канд. социол. наук. Курск, 2007. 127 с.
10. Свищерская С.П., Шабашева Е.А., Игнатович Ю.О. Диагностика профессиональной самореализации педагогов // Научно-методический электронный журнал «Калининградский вестник образования». 2021. № 4(12). С. 12-22. URL: <https://koirojurnal.ru/realises/g2021/24dec2021/kvo402/>
11. Штрикова Д. Б. Факторы женской профессиональной ментальности // Организационная психология. 2022. Т. 12. № 2. С. 127–144.
12. Super D.E. Vocational Development: A Framework of Research. N.Y. 1957. 391 p.

**INDICATORS OF PROFESSIONAL SELF-REALIZATION OF WOMEN WITH
DIFFERENT SOCIO-PROFESSIONAL STATUS**

Tarasova E.M.¹, Grigorieva M.A.²

¹Penza State University

²Peter the Great Strategic Missile Forces Military Academy

ABSTRACT

The article examines the phenomenon of professional self-realization of a person, its essence, structure, levels and types, difficulties of self-realization of women associated with traditional gender concepts. The results of an empirical study of some indicators of professional self-realization in women with different socio-professional status are presented. The sample was made up of women from different professional fields who have the status of “performers” (ordinary employees of public services and business structures, teachers of public and private educational institutions) and “managers” (heads of departments in public services bodies, heads of business structures, directors of public and private educational institutions). The method “Type and level of professional self-realization” (E.A. Gavrilova) and a test to assess the level of self-actualization of the individual (“SELF-actualization”) (A.V. Lazukin, N.F. Kalina) were used. The study recorded indicators reflecting a more favorable picture of professional self-realization (its types and level) of women with the socio-professional status of “manager”. At the same time, the data on the “SAMOAL” method did not reveal statistically significant differences between the groups, which, apparently, indicates the absence of a linear relationship between the socio-professional status of a woman with a holistic positive Self-concept and the intention to self-actualization.

KEYWORDS

professional self-realization, socio-professional status, gender stereotypes, female managers, female performers.