

**Взаимосвязь гендерных характеристик личности с показателями личностной самореализации у руководителей**

**Корнилов Марсель Михайлович**

*Студент (магистр)*

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Россия

*E-mail: boxing.ru@bk.ru*

Гендерные стереотипы по отношению к реализации управленческой деятельности имеют разное влияние на личность, в разной степени отражаясь в самосознании. Управление, руководство людьми понимается в гендерно-типизированном контексте как маскулинная деятельность, не подходящая женщине. Личностные особенности человека, реализующего себя в управленческой деятельности, по-разному соотносятся с гендерными стереотипами и их отражением в самосознании. Соответственно, можно выделить несколько типов личности, как внутренне конфликтных и неконфликтных вариантов соотношения личностных характеристик и подверженности гендерным стереотипам управленческой деятельности. Внутренняя конфликтность ассоциируется с чувством своего несоответствия социальному статусу, потребность доказать обратное, компенсируя это несоответствие. Можно предположить, что управленческая деятельность в зависимости от разного типа соотношения гендерных характеристик (личностных качеств, смысложизненных ориентаций, подверженности гендерным стереотипам) - маскулинно-ориентированного, феминно-ориентированного, смешанного, внутренне конфликтного или неконфликтного, - будет способствовать развитию личности в направлении роста самоэффективности и психологического благополучия, либо развития личностной деформации по типу ургентной аддикции, являющимися, с точки зрения позиций данного исследования, показателями личностной самореализации в управленческой деятельности. В данном сообщении отражены некоторые результаты исследования, посвященного выявлению гендерных факторов личностной самореализации управленцев разного типа.

В исследовании приняли участие 60 человек (30 мужчин, 30 женщин) из которых 15 мужчин и 15 женщин, руководящих собственным бизнесом, 15 мужчин и 15 женщин, являющихся управленцами на госслужбе. Возраст респондентов 22-60 лет. Все респонденты являются управленцами разных звеньев, с разным стажем, семейным положением.

Для сбора данных в исследовании использовались следующие методики:

1. Опросник «Маскулинность, феминность и гендерный тип личности» О.Г. Лопухова (российский аналог «Bem Sex Role Inventory») [2];

2. Опросник «Диагностика ургентной аддикции» О. Л. Шибко (адаптированный опросник Н. Тасси) [3];

3. Опросник «Шкала общей самоэффективности» (переведенный и стандартизированный В.Г. Ромеком опросник Р. Шварцера и М. Ерусалема) [4].

Опросник «Маскулинность, феминность и гендерный тип личности» предназначен для определения «гендерной типизированности», либо «гендерной нетипизированности» личности. Под гендерной типизированностью личности усвоенная готовность видеть реальность как естественно поделенную на поляризованные половые и гендерные категории, в понимании (восприятии) мира и себя. Гендерная нетипизированность - это независимость индивидуального сознания от гендерных категорий, как культурного конструкта. С.Бем под гендерной нетипизированностью понимала андрогинию личности [2]. Опросник диагностики ургентной зависимости - клинико-психологическая тестовая методика, предназначенная для диагностики одной из форм аддиктивного поведения - аддикции к спешке

и экстренным ситуациям. Под ургентной аддикцией понимают субъективное ощущение постоянной нехватки времени и страха «не успеть», как формы зависимости [3]. Шкала общей самооффективности представляет собой опросник, направленный на измерение субъективного ощущения личностной эффективности в рамках авторской концепции Шварцера Ральфа и Маттиаса Ерусалема. Русская версия В.Г. Ромека по основным психометрическим показателям соответствует исходной немецкой версии [4].

В ходе исследования было установлено, что мужчины и женщины-руководители характеризуются разными тенденциями в проявлениях гендерного типа личности. У мужчин оценка маскулинности и феминности противопоставлены при относительно высоком уровне оценки своей маскулинности, что говорит о четкой тенденции к гендерной типизированности их личности в трактовке С. Бем. У женщин оценка данных показателей имеет сильную положительную взаимосвязь. Женщины одинаково оценивают, как маскулинные, так и феминные качества своей личности, проявляя гендерную нетипизированность.

Показатель самооффективности имеет прямую связь с уровнем маскулинности личности ( $r = 0,58$  при  $p = 0,05$ ). Это говорит о том, что проявление руководителем маскулинных качеств повышает ощущение самооффективности руководителя независимо от пола. Общий уровень ургентной аддикции прямыми связями с проявлением гендерных качеств личности на общей выборке не обнаружил.

Также установлены различия во взаимосвязи гендерных характеристик личности и показателей самореализации у управленцев разных сфер деятельности - «предпринимателей» и «госслужащих». В выборках управленцев-госслужащих связь между показателями маскулинности и самооффективности выше (у мужчин  $r = 0,64$ ; у женщин  $r = 0,58$  при  $p = 0,05$ ) нежели у «управленцев-предпринимателей» (у мужчин  $r = 0,48$ ; у женщин  $r = 0,45$  при  $p = 0,05$ ). То есть, ощущение своей эффективности, как качества личностной реализованности управленца, у госслужащих, независимо от пола, выше при высокой оценке себя как маскулинной личности, проявляющей больше склонности к риску, напористости, силы воли, доминирования, смелости и т.п. Однако у женщин, руководящих своим бизнесом, уровень самооффективности гораздо более сильно связан с высокой оценкой своих феминных качеств ( $r = 0,85$  при  $p = 0,05$ ).

В то же время, у женщин-руководителей установлены положительные связи проявления ургентной аддикции с уровнем маскулинности (у женщин-управленцев в бизнесе  $r = 0,50$  при  $p = 0,01$ ; у госслужащих  $r = 0,38$  при  $p = 0,05$ ). В то время, как при выраженной феминности ургентная зависимость у мужчин и женщин - руководителей в госслужбе ниже ( $r = - 0,38$ ; и  $- 0,3$ , соответственно).

В данном сообщении представлены лишь некоторые из результатов, полученных в исследовании, которые позволяют заключить, что гендерные качества личности играют определенную роль в самореализации и субъективном восприятии себя руководителем. В зависимости от типа управленческой деятельности (собственный бизнес или госслужба), взаимосвязь гендерных факторов с самореализацией личности может отличаться. По крайней мере, женщинам - руководителям для более благополучного внутреннего ощущения важно принимать и реализовывать феминные личностные качества, не подвергаясь давлению стереотипов о маскулинном характере управленческой деятельности.

### Источники и литература

- 1) Бем С. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / Пер. с англ. М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОСПЭН), 2004.

- 2) Лопухова О.Г. Опросник "Маскулинность, феминность и гендерный тип личности"(российский аналог Bem Sex Role Inventory) // Вопросы психологии, №1, 2013. - С.147-154
- 3) [www.psylab.info/](http://www.psylab.info/)Опросник\_диагностики\_ургентной\_зависимости\_Шибко (Опросник диагностики ургентной зависимости)
- 4) [www.psylab.info/](http://www.psylab.info/)Шкала\_общей\_самоэффективности (Шкала общей самоэффективности)

#### **Слова благодарности**

Лопуховой Ольге Геннадьевне - кандидату наук, доценту кафедры общей и практической психологии К(П)ФУ, ИПиО! За интеллектуальную и моральную поддержку в проведении исследования! А так же всем руководителям которые нашли время и приняли участие в нашем исследовании несмотря на свой плотный график: Москва, Казань , Санкт-Петербург, Набережные Челны, Нижнекамск, Елабуга, Буинск, Сыктывкар, Ростов-на-Дону и др города. Спасибо Вам БОЛЬШОЕ!