

Розділ: Гендерна психологія

УДК. 159.922.1

Гендерні особливості структури особистості жінок, що займають керівні посади

Бідюк І.А.

В даній статті розкриваються особливості структури особистості жінок, що займають керівні посади. Показано гендерні характеристики, які визначають / не визначають особистість жінки – керівника чи жінки – директора. Охарактеризовані складові фактори особистості, побудовано особистісний профіль жінки, що займає керівну посаду.

Ключові слова: гендер, фемінінність, андрогінність, маскуліність, особистість жінки-керівника, профіль особистості.

Статья кратко рассматривает личностные особенности женщин руководителей, начальников отделов. Показаны основные факторные составляющие личности, характеризующие профессиональные качества женщин, занимающих руководящие должности. Построен личностный профиль, присущий (за результатами практического исследования) женщине-руководителю и женщине-начальнику. Кратко описаны гендерные особенности личности женщин, занимающих руководящие должности.

Ключевые слова: гендер, фемининность, андрогинность, маскулинность, личность женщины-руководителя, профиль личности.

Article briefly considers personal features of women of heads, chiefs of departments. The main factorial making persons characterizing professional qualities of women, occupying executive positions are shown. The personal profile inherent (behind results of practical research) to the female head and the female chief is constructed. Gender features of the identity of the women occupying executive positions are briefly described.

Keywords: gender, androgyny, masculinoma, feministic, personality of woman-leader, profile of personality.

Актуальність проблеми. У суспільстві відбуваються певні зміни ролі жінки, які зумовлені демократизацією і зміною економічної ситуації в країні. Жінки беруть активну участь у різних сферах діяльності: в економіці, бізнесі, політиці, отримують технічну освіту, набувають “чоловічі” професії, займають керівні посади.

Сучасні жінки виконують стереотипні гендерні ролі чоловіків, приймають участь у соціальних і політичних процесах суспільства. У структурі особистості жінок, що займають керівні посади з’явилися такі якості, як амбітність, незалежність, активність, прагнення до досягнень, стресостійкість, переважання професійної діяльності над сімейними, шлюбними цінностями.

Структура особистості жінки - керівника зазнає значних змін на усіх рівнях, це характеризується психофізіологічними та психологічними особливостями жінок (С.П. Ільїн). У сучасній психологічній літературі широкого поширення отримали зарубіжні та вітчизняні концепції і теорії особистості (А. Адлер, А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс, З. Фрейд, Е. Фром, В. Штерн, Е. Еріксон, К. Юнг). Вчені розглядають особистість як структурну характеристику, яка складається з концептуальних одиниць; як динамічну організацію, визначальну поведінку і психофізіологічну систему індивіда (А. Маслоу, К. Роджерс, З. Фрейд). Вітчизняні вчені в своїх теоріях та концепціях (Б. Г. Ананьєв, А. Н. Леонтьєв, С. Л. Рубінштейн, А.В. Брушлинський) визначають особистість, як творчу, діяльну структуру мотивів та характеристик. Особливої уваги набувають дослідження, присвячені психологічним та особистісним особливостям жінок, що займають високі соціальні та політичні посади (Г. В. Турецька, А. Є. Чирикова, Г. Г. Сілласте, М. П. Колмакова).

Аналіз проблеми. У сучасній психологічній науці особливої уваги набули зарубіжні та вітчизняні концепції особистості: теорії А. Адлера, А. Маслоу, Г. Олпорта, К. Роджерса, З. Фрейда, Е. Фром, В. Штерна, Е. Еріксона, К. Юнга, Б.Г. Ананьєва, О.М. Леонтьєва, С.Л. Рубінштейна, А.В. Брушлинського.

Представники гуманістичної психології у своїх теоріях виокремлювали три концептуальні одиниці особистості: «реальне Я», «ідеальне Я, потреба в самоактуалізації, а саме, вроджені потреби, що визначають ріст і розвиток особистості: визначають вплив несвідомих соціально обумовлених мотивів на людську поведінку; розглядають «Его» як автономну структуру особистості, розвитком якої є соціальна адаптація; вважають, що особистість - це динамічна організація психофізичних систем індивіда, яка обумовлює характерну для неї поведінку і мислення.

Представники діяльної теорії особистості (С. Л. Рубінштейн, А. Н. Леонтьєв, К. А. Абульханова-Славська і А. В. Брушлинський) головним джерелом розвитку особистості вважали діяльність. Діяльність розуміється як складна динамічна система взаємодій суб’єкта з суспільством, в процесі яких і формуються властивості особистості. Засобом навчання є особливий механізм інтеріоризації, завдяки якому відбувається засвоєння суспільно-історичного досвіду. Основними характеристиками діяльності є предметність і суб’єктність [1].

У структурі особистості Б. Г. Ананьєв [2] розрізняв інтеріндивідуальну структуру як соціальне ціле, до якого належить особистість з її суспільними зв’язками, і інтраіндивідуальну структуру, що включає п’ять ієрархічно пов’язаних підструктур (психічні процеси; стан, властивості особистості; сенсорні і мнемічні функції; мотивація).

Гендерні стереотипи – категорія, характеристика уявлень про відповідні для статі особливості: поведінка у суспільстві, досягнення в соціальних (для чоловіка) та сімейних (для жінок) справах чи видах діяльності. Стереотипи визначають риси, якості людини відповідно для чоловіка чи жінки.

Вивчаючи особистісні особливості, а саме, гендерні, потрібно звернути увагу на визначення понять: маскулінність і фемінінність. Маскулінність і фемінінність (від лат. Masculinus - чоловічий і femininus - жіночий) - нормативні уявлення про соматичні, психічні і поведінкові властивості, характерні для чоловіків та жінок [3].

Стереотипному уявленню маскулінності приписуються активні характеристики, інструментальні риси особистості: активність, домінантність, впевненість у собі, агресивність, логічне мислення. Фемінінність розглядається як пасивність, і проявляється в експресивних особистісних характеристиках: залежність, турботливість, емоційність, низька самооцінка.

Висока фемінінність у жінок і висока маскулінність у чоловіків зовсім не є гарантією психічного благополуччя. Так, висока фемінінність у жінок часто збігається зі зниженням самоповаги і підвищеною тривожністю. Висока маскулінність чоловіків може межувати з тривожністю, низькою самооцінкою, невпевненістю, лідерськими якостями.

Високофемінінні жінки і високомаскуліні чоловіки гірше справляються з діяльністю, яка не співпадає з традиційними статевими ролями [4].

Багато дослідників [5] дотримуються думки, що цілісну особистість характеризує не маскулінність чи фемінінність, а андрогінність, тобто інтеграція жіночого емоційно-експресивного стилю з чоловічим інструментальним стилем діяльності.

Сандра Бем [6] вважала, що андрогінність забезпечує великі можливості соціальної адаптації. Так, у зарубіжних дослідженнях було виявлено зв'язок андрогінності з ситуативною гнучкістю, високою самоповагою, мотивацією до досягнень, гарним виконанням батьківської ролі.

В. М. Погольша [27] вважає, що чоловіки і жінки, які мають андрогінні риси, можуть мати переваги, наприклад, у здатності впливати на інших людей.

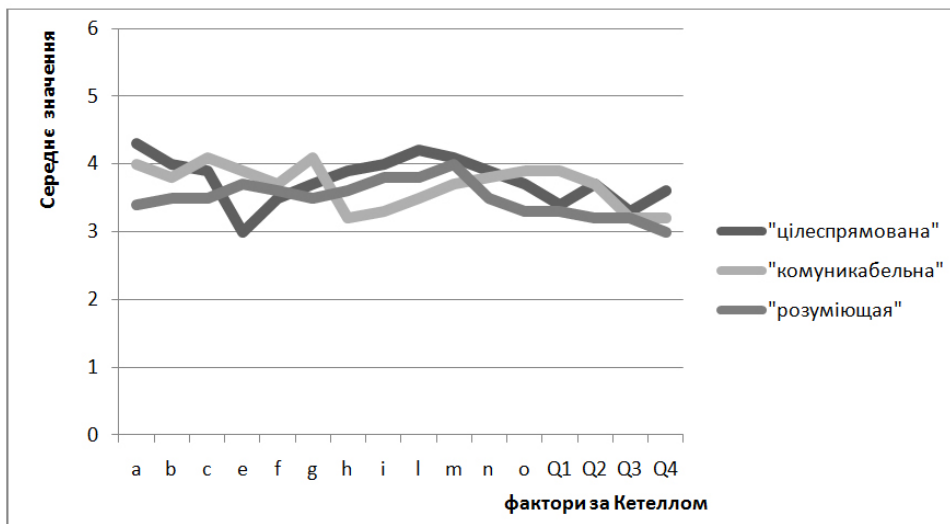
Гендерний аспект грає значну роль у формуванні особистості жінки на всіх її рівнях: інтелектуальній здібності, емоційна і волевольова сфера, мотивація, спосіб соціальної адаптації, стиль поведінки, життєвцінності.

Мета дослідження. Визначити особливості структури особистості жінки – керівника.

Опис вибірки та методів дослідження. Експериментальну вибірку склали жінки віком 35-45 років, що займають посади директорів та керівників відділів.

Результати дослідження. Більшість жінок-керівників (45%) андрогінні, тому їх гендерні особливості не роблять значного впливу на сприйняття себе і на життєві цінності. Цей фактор пояснює поведінку жінок-керівників, яка характеризується адекватним розумінням своїх потреб, здібностей, умінням вважати на конструктивну критику. Фемінінність (28%) визначається орієнтацією на процес, впорядкованістю своїх рішень, відносин в робочому колективі і в особистому житті. Маскулінність (10%) характеризує більше поведінку жінок-керівників в колективі, у прийнятті рішення, умінні керувати колективом і підтримувати в ньому професійну, дружню атмосферу, а також здатність не упереджено ставитися до своїх підлеглих, оцінювати безпосередньо роботу і ступінь виконання завдання.

Проведене дослідження (випускницею Яворською О.О. під керівництвом Бідюк І.А.) та отримані результати дозволяють виділити існуючі особливості жінок – керівників, виокремити та описати відповідні особистісні профілі: жінки маскуліного типу мають особистісний профіль - «цілеспрямована», жінки андрогінного типу мають особистісний профіль - «комунікабельна», жінки фемініного типу мають особистісний профіль - «розуміюча». Особливу увагу привертають показники у факторах А, В, С, Е, F, G, Н, Q1, Q2, Q3, Q4 (методика Р.Кеттелла).



Мал. 1 Особистісний профіль жінок, що займають посаду директора

Жінки «цілеспрямовані» мають високі показники за факторами А-відкритість, В-розвинене мислення, С-емоційна стабільність, що говорить про розвинені навички комунікації і вміння чути і розуміти співрозмовника, а також тривалий час підтримувати з ним візуальний контакт. Різке зниження за факторами Е-незалежність, F-безтурботність, говорить про внутрішню напругу, а також про ставлення до своєї роботи і довіру до своїх підлеглих, що і показує нам фактор G-свідомість. Низьке значення за фактором Н-сміливість, характеризує таких жінок тим, що вони прораховують всі свої рішення і детально розробляють стратегію своїх планів сюди ж можна додати і фактор О-схильність до почуття провини, який відображає всебічну зацікавленість жінки у виконанні поставленого перед нею завдання, і усвідомленні всіх проблем, які можуть виникнути, і як від цього може постраждати її колектив.

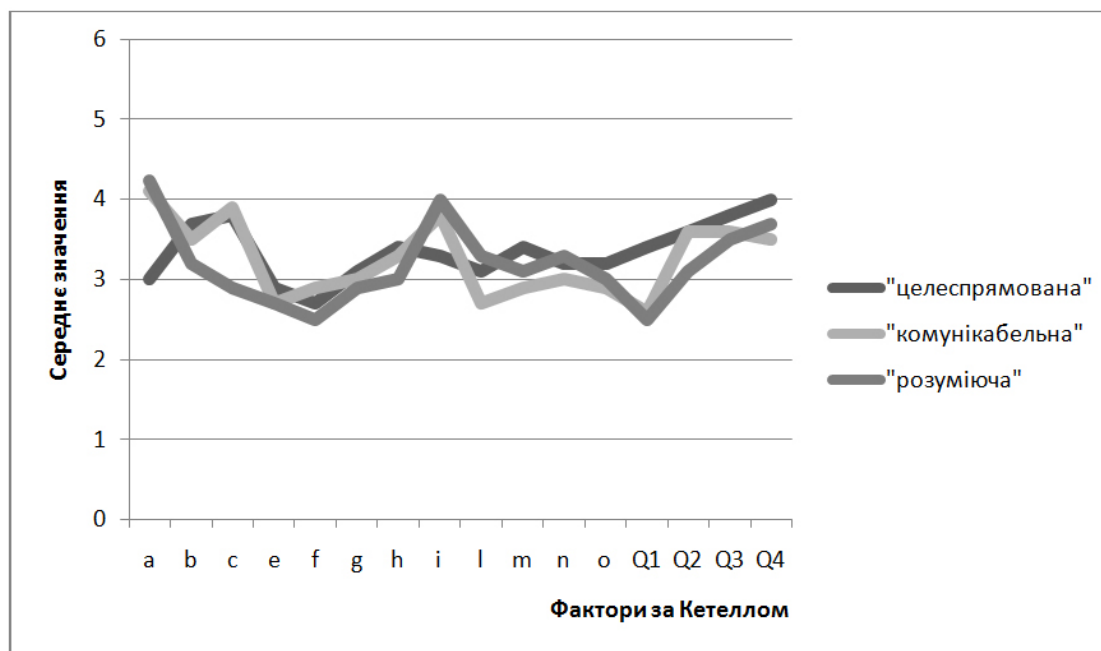
Фактори Q1, Q2, Q3, Q4 виражають внутрішній, психологічний стан жінок, що займають посади директорів. Особливу увагу слід звернути на особистісні відмінності у факторах С, F, G, H, Q1, Q3, Q4 у жінок «комунікабельних». Високі значення за фактором G-свідомість, говорить нам про їх життєвої позиції, про метод виконання своїх посадових обов'язків і потреби спілкування з колективом, про що нам також каже фактор Є. Фактор С характеризується високою емоційною стабільністю, зосередженістю на конкретних завданнях, що допомагає жінці не відволікатися на другорядні проблеми.

Фактор Q1 визначає таких жінок, як консервативних, які суворо дотримуються правил, боячись втратити свій авторитет і інтелектуальне значення в колективі, о чем нам говорит и низкое значение по фактору Н. Жінок «розуміючих» можна характеризувати товариськими, емоційно стійкими, залежними від колективної обстановки. Основні особистісні відмінності спостерігаються у факторах E, G, M, Q1, Q4.

Фактори M-практичність і Q1-консерватизм, говорять про те, що такі жінки впевнено почувають себе в колективі, що дозволяє їм свідомо виконувати свою роботу (фактор G). Але внутрішнє напруження, на відміну від інших типів жінок, у них має низьке значення, що можна характеризувати впевненістю у відносинах зі своїми підлеглими, і в їх професійної компетентності.

Результати вивчення особливостей особистісного профілю жінок, що займають керівні посади відрізняються.

Дані (мал.2) показують відмінності у структурі особистості та поведінці жінок з різними гендерними установками. Жінки «цілеспрямовані» мають значущі відмінності у факторах B, L, M, O, Q1, Q3, Q4.



Мал.2 Особистісний профіль жінок, що займають керівні посади

«Цілеспрямовані» і «комунікабельні», виходячи з факторів E, F, не відчувають себе повноцінно вільними і впевненими в собі, так як перебуваючи в підпорядкуванні у вищого керівництва, вони несуть на собі відповідальність за роботу цілого колективу, так і за проблеми, які можуть у ньому виникати.

Фактори B і L характеризують таких жінок розвиненими в інтелектуальному і професійному плані. Фактори Q1, Q3, Q4 говорять про повсякденну психологічну напругу, яка властива таким жінкам. У «комунікативних» жінок високе значення за фактором I-чуттєвість, так як вони більш емоційно включені в колектив, тим самим підтримуючи свій авторитет (фактор Q1), але низьке значення за фактором N говорить нам про те, що такі жінки знаходяться під впливом колективної думки, рішення, бажання.

Жінки «розуміючі» легко взаємодіють з колективом, відкриті для спілкування та легко надають

допомогу (фактор А), в той же час вони дуже відповідально підходять до вирішення доручених їм завдань (фактор F), також як і «комунікативні» жінки, вони емоційно залучені до проблеми колективу (фактор I). Вони прагнуть до нових досягнень, винаходів, нових рішень і підходів у професійній сфері (фактор Q1), але внутрішня напруга у них залишається на високому рівні, тому що існує відповідальність за колектив та вирішення ними виробничих задач (фактор Q4).

Приховані емоції у жінок-керівників залежать від соціальної рівності жінок відносно співробітників-чоловіків, ця ознака підсилює почуття значущості у жінки, заохочуючи її до самореалізації і професійного розвитку; у них присутня чітка межа між особистим життям і кар'єрою.

Жінка-керівник може гармонійно та самодостатньо відчувати себе в цій ролі, вона прагне досягти поставлену мету, бажає визнання від жінок, і, особливо, чоловіків. У жінки-керівника іноді спостерігається конфлікт соціальних ролей, тоді типовим для її поведінки є: пригніченість, викликана почуттям неповноцінності по відношенню до ролі «керівника».

Жінка директор відповідно до своєї професійної діяльності та посадових обов'язків не може спрямовувати свою увагу, емоції, сили і час на вирішення міжособистісних конфліктів, що виникають у колективі (ці обов'язки виконує жінка-керівник), вона повинна робити все, що б цей колектив успішно продовжував своє існування.

Фемінінні характеристики жінок – керівників та жінок – директорів, показують про бажання бути жіночними, виконувати звичні гендерні ролі, але професійна сфера життя змінює структуру їх особистості. Жінки стають амбітними, незалежними, активними, прагнуть високих досягнень, спостерігається перевага професійної діяльності над іншими цінностями.

Висновки. В структурі особистості жінки значне місце займають гендерні особливості її поведінки. Від цього залежить структура мотивів і життєвих цінностей. Також, особливу увагу слід приділити психологічним і віковим особливостям жінок, таким як потреба в самореалізації і відчуття самодостатності, що виявляється, складно реалізувати, коли жінка у бізнесі стикається з чоловічим колективом або займає керівну посаду.

У структуру особистості жінок керівників входять фактори: ставлення до труднощів, виконання роботи, психологічний стан. Жінки-директори і жінки-керівники на перше місце становлять свою професійну діяльність, відносяться до неї відповідально, свідомою практично, тому що ці компоненти стали частиною їхньої особистості.

Жінкам, що займають керівні посади, властиві тривожність, боязкість, нерішучість, постійні сумніви у своїх діях, вказівках. Вони емоційно залучені в свою роботу, що заважає їм у повсякденному житті. Гендерні особливості жінок керівників залежать від їх положення в колективі. Вони постійно переживають почуття внутрішнього напруження, піддаючись контролю керівництва, і беручи на себе відповідальність за виконання виробничого завдання. Такими якостями вирізняються жінки з маскулініними та андрогінними особливостями, фемінінним жінкам трохи простіше, тому що вони мають авторитет і вплив у колективі.

Література.

1. Абульханова-Славская К.А., Брушлинский А.В. Философско-психологическая концепция С.Л. Рубинштейна. М.: Наука, 1989. 243 с.
2. Анцыферова Л.И. Психология формирования и развития личности // Человек в системе наук. М., 1989. С. 426-433.
3. Асмолов А.Г. Психология личности. М.: МГУ, 1990. 367 с.
4. Брушлинский А.В. Психология субъекта / Отв. ред. В.В. Знаков. - М.: Институт психологии РАН; СПб.: Изд-во «Алетейя», 2002. 272 с.
5. Клёцина И.С. Гендерная социализация: Учеб. пособие. - СПб, 1998.
6. С. Бем. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / Пер. с англ. - М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2004. - 336 с.
7. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчин и женщин.
8. Бендас Т. В. Гендерная психология: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2006. — 431 с: ил. — (Серия «Учебное пособие»).
9. Фрейд З. Введение в психоанализ: Лекции. М.: Наука, 1989. 456 с.