

## **ОСОБЛИВОСТІ СПРЯМОВАНОСТІ ОСОБИСТОСТІ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ**

У статті представлені результати дослідження, метою якого було вивчення гендерних відмінностей у характеристиках спрямованості особистості, що впливають на ефективність управлінської діяльності. Результати дослідження довели відмінності, але вони носять приватний характер, і вони в меншій мірі пов'язані зі сферою управлінської діяльності. За тими ж аспектами спрямованості особистості, які безпосередньо пов'язані з особистісними передумовами ефективної роботи у сфері управління, відмінності не виявлені.

*Ключові слова:* особистість, спрямованість особистості, гендер, управління.

## **И.В. Головніова, Ю.Л. Твердохвалова ОСОБЕННОСТИ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ**

В статье представлены результаты исследования, целью которого являлось изучение гендерных различий различия в характеристиках направленности личности, влияющих на эффективность управленческой деятельности. Результаты исследования показали, что различия есть, но они носят частный характер, и они в меньшей степени связаны с управленческой сферой деятельности. По тем же аспектам направленности личности, которые непосредственно связаны с личностными предпосылками эффективной работы в сфере управления, различия не выявлены.

*Ключевые слова:* личность, направленность личности, гендер, управление.

## **I.V. Holovneva, U.L. Tverdohvalova CHARACTERISTICS OF PERSONALITY ORIENTATION INFLUENCING ON THE EFFICIENCY OF MANAGEMENT PERFORMANCE: GENDER DIFFERENCES**

In article results of the research which purpose was studying of gender differences in characteristics of an orientation the persons influencing the effectiveness of management activity are presented. Results of research have shown that distinctions are, but they have private character, and they are less related to the managerial sphere of activity. On the same aspects of an orientation of the personality which are directly connected with personal preconditions of effective work in sphere of management, the differences were not identified.

*Keywords:* personality, an orientation of the person, gender, management.

**Постановка проблеми.** Соціальне та культурне середовище як найважливіший фактор формування особистості створює певні стереотипи в професійній сфері, що пов'язані з гендерними відмінностями.

У різних культурах сформувалися і продовжують транслюватися в суспільну свідомість уявлення про "чоловічі" і "жіночі" види діяльності як у сім'ї, так і на роботі. Дотепер існує певний поділ професій за статевою ознакою, який відкрито не декларується, але має значення як в очах роботодавців, так і у самих працюючих. Так, професії, пов'язані з керівною роллю традиційно визначаються як "чоловічі", і характеризують їхній поведінковий репертуар насичений маскулініними характеристиками.

Як зазначає І.О. Тюріна, «здавна гендерні відносини спочивали на економічній, соціальній і політичній перевазі чоловіки. Управління – одна зі сфер, у якій подібний стан речей (зване в науці патріархатом) проглядається найбільш зримо і опукло. .... Монополізація чоловіками влади – в сім'ї, в організаціях, установах і на підприємствах, в суспільстві – автоматично спричиняла монополізацію ними функцій управління» [9, с.135].

Останні десятиліття з'явилося багато робіт, в яких розглядаються гендерні аспекти менеджменту [1-10]. Гендерні відмінності в управлінській діяльності виділяються в таких специфічних для менеджменту сферах як мотивація досягнення успіху і мотивація уникнення невдач (Дж. Аткинсон, А.І. Винокурова, Д. МакКлеланд, М. Хорнер, Г. А. Турецька, Е. Фергюсон), показники професійної успішності (С. Бем, К. Доу, С. Кіслер), особливості управлінського стилю (А. Жарден, Дж. Роузнер, М. Хеннінг, Г. Ложкін), лідерство (Т. В. Бендас, О. В. Мітіна) та ін.

Результати, отримані у цих та аналогічних дослідженнях, не можна віднести до однозначних – ряд з них підтверджує наявність традиційних гендерних відмінностей, що обумовлюють недовіру до ефективності жінок в ролі керівника, а інші їх спростовують. Ми в своєму дослідженні поставили перед собою завдання вивчити і проаналізувати відмінності або їх відсутність у тих психологічних особливостях спрямованості особистості сучасних чоловіків та жінок, які пов'язані з управлінською діяльністю.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Нами було проведено дослідження, мета якого виявити гендерні відмінності в характеристиках

спрямованості особистості, що впливають на ефективність управлінської діяльності.

У дослідженні взяли участь 132 людини (44 працюючих студента, 57 рядових співробітника і 31 керівник у віці від 21 до 54 років), з них 86 жінок і 46 чоловіків.

Були використані наступні методики:

1. Опитувальник «Якорі кар'єри», розроблений Е. Шейном, адаптований В. А. Чікер та В. Е. Винокуровой і спрямований на виявлення особливостей спрямованості особистості на той чи інший тип кар'єри.

2. Опитувальник УСК (рівень суб'єктивного контролю), колективу авторів у складі Є.Ф. Бажина, Е.А. Голинкіной і О.М. Еткінда. Рівень суб'єктивного контролю пов'язаний з відчуттям людиною своєї сили, гідності, відповідальності, з самоповагою, соціальною зрілістю і самостійністю особистості.

3. Опитувальник «Мета-Засіб-Результат», запропонований А.А. Кармановим, розрахований на дослідження особливостей структури діяльності. Загальнонауковий базис «Мета-Засіб-Результат» описує всі основні риси будь-якої діяльності. Згідно цим, парадигму будь-якої діяльності можна розглядати як складену з трьох компонентів. На початку будь-якої діяльності людина, синтезуючи велику кількість інформації, виробляє мету діяльності, тобто починає представляти більш-менш ясну картину бажаного майбутнього, та кінцевий стан, до якого вона хоче привести ситуацію або себе; далі – засіб, тобто той ресурс, який людина готова витратити на досягнення мети; підсумком будь-якої діяльності є актуалізація результату – того підсумку, якого досягла людина.

4. Опитувальник Р. Блейка і Дж. Мутон, який застосовують для визначення рольової спрямованості діяльності менеджера, виявлення типового способу реалізації управлінських функцій, тобто способу взаємодії з підлеглими і вирішення виробничих завдань. Опитувальник створено на основі класифікації Р. Лайкерта і він аналізує дві складові стилю управління: «Орієнтацію на завдання» і «Орієнтацію на персонал».

Вибір даних методик був обумовлений наступними причинами:

– опитувальник «Якорі кар'єри» дозволяє нам виявити спрямованість особистості на управлінську кар'єру;

– опитувальник УСК показує нам рівень інтернальності, що відноситься до професійнозначущих якостей особистості керівника;

– опитувальник «ЦСР» дозволяє нам оцінити такі важливі складові діяльності керівника як вміння ставити цілі, вибирати відповідні цілям засоби і оцінювати результати діяльності;

– опитувальник Р. Блейка і Дж. Мутон оцінює баланс головних складових у діяльності керівника - співвідношення спрямованості на персонал та на завдання.

Оцінка достовірності отриманих результатів була проведена за допомогою критерію t-Ст'юдента для незалежних. У таблицях значущі відмінності позначалися знаком\*. Отримані результати представлені в таблицях 1 – 6.

Результати дослідження за методикою «Якорі кар'єри» представлені в табл. 1.

Таблиця 1

Показники ступеня виразності кар'єрних орієнтацій в залежності від статі

Шкали	Жінки, ср зн.	Чоловіки, ср зн.	Критерій t-Ст'юдента
Професійна компетентність	5,61 ± 0,22	5,86 ± 0,32	-
Менеджмент	6,75 ± 0,20	6,87 ± 0,27	-
Автономія	6,52 ± 0,17	6,94 ± 0,29	-
Стабільність місця роботи	8,24 ± 0,19	8,15 ± 0,30	-
Стабільність місця проживання	5,01 ± 0,26	5,99 ± 0,34	2,28 *
Служіння	7,15 ± 0,20	8,06 ± 0,24	2,87 **
Виклик	5,92 ± 0,20	6,49 ± 0,24	1,81 *
Інтеграція стилів життя	7,66 ± 0,14	7,66 ± 0,18	-
Підприємництво	5,99 ± 0,22	6,94 ± 0,30	2,55 *
Загальне	6,54 ± 0,10	7,00 ± 0,14	2,67 **

Примітка: \* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001 - ступінь достовірності відмінностей за критерієм t-Ст'юдента.

Як ми бачимо, достовірні відмінності між результатами чоловіків і жінок були виявлені за такими кар'єрними орієнтаціями, як стабільність місця проживання, служіння, виклик, підприємництво і загальний показник спрямованості на

кар'єру. У випробовуваних чоловіків ці кар'єрні орієнтації виражені більшою мірою, ніж у жінок. Відмінності за таким кар'єрним орієнтаціям, як «Виклик» і орієнтація на «Підприємництво» очікувані, тому що відповідають традиційним гендерним відмінностям, і підтверджують результати попередніх досліджень Л. Г. Почебут і В.А. Чікер. Показник спрямованості на стабільності місця проживання у чоловіків 5,99 (у жінок – 5,01), цей результат можна пояснити більшою ригідністю чоловіків, тим, що вони більш схильні протидіяти зміні звичного устрою свого життя. Наше дослідження показало, що у чоловіків більше виражена орієнтація на служіння (8,06 проти 7,15 у жінок). Ця різниця вимагає додаткових досліджень, оскільки багато дослідників намагалися виявляти відмінності у значимості тих чи інших цінностей у суб'єктів чоловічої і жіночої статі. Однак, як зазначає Є.П. Ільїн, отримані дані дуже суперечливі і насилу укладаються в якусь схему. Це залежить як від різного набору цінностей, які пред'являються, так і від вікових та соціальних характеристик опитуваних, а також від соціальної оточення у суспільстві [4].

Ми можемо припустити, що в основі виявленої нами відмінності лежить більш високий ступінь прагматичності жінок при виборі роботи, що відзначається багатьма фахівцями-рекрутерами. Чоловіки ж більш схильні, ніж жінки орієнтуватися при виборі роботи і, відповідно, кар'єри, на свою власну систему цінностей та ідеалів.

Більш високі показники кар'єрної орієнтованості чоловіків загалом, також традиційно відзначаються у психологічних та соціологічних дослідженнях відмінностей, які описують значущість кар'єри для жінок та чоловіків.

Але, звернімо увагу на те, що не виявлено відмінностей у рівні виразності кар'єрної орієнтації на менеджмент в залежності від статі, то є і чоловіки, і жінки в рівній мірі орієнтовані на вертикальну, управлінську кар'єру.

Як зазначалось, рівень суб'єктивного контролю пов'язаний з відчуттям людиною своєї сили, гідності, відповідальності, з самоповагою, соціальною зрілістю і самостійністю особистості. У ході нашого дослідження також були

виявлені достовірні відмінності в показниках інтернальності в залежності від статі (див. табл. 2).

Таблиця 2

Показники рівня суб'єктивного контролю залежно від статі

Шкали інтернальності	Жінки,%	Чоловіки,%	Критерій t-Стьюдента
I загальна	65,51 ± 1,31	67,68 ± 1,62	
I досягнень	70,15 ± 1,83	70,29 ± 2,11	
I невдач	60,17 ± 1,83	65,40 ± 2,01	1,93 *
I сімейних стосунків	57,33 ± 1,93	60,65 ± 2,07	
I виробничих стосунків	70,35 ± 1,66	73,70 ± 2,23	
I міжособистісних стосунків	75,00 ± 2,55	72,83 ± 3,63	
I здоров'я	67,44 ± 2,34	61,63 ± 3,14	

*Примітка:* \* p <0,05; \*\* p <0,01; \*\*\* p <0,001 – ступінь достовірності відмінностей за критерієм t-Стьюдента.

Нами були виявлені достовірні відмінності в тільки в показнику інтернальності в області невдач (65,40 у чоловіків і 60,17 у жінок), тобто чоловіки більшою мірою, ніж жінки, схильні брати відповідальність за те, що відбувається на себе, ніж звинувачувати в тому, що відбувається кого щось ще. Наші результати не збігаються з результатами досліджень, проведених десять та більш років тому. Як показали К. Муздибаєв (1983), А.В. Візгін і С.Р. Пантілеєв (2001), внутрішній локус контролю (інтернальності), тобто усвідомлення себе як суб'єкта, здатного впливати на зовнішні події, має для чоловіків більше значення, ніж для жінки. За даними А.К. Канатова (2000), у чоловіків в усі вікові періоди, виключаючи вік старше 55 років, рівень суб'єктивного контролю декілька вище, ніж у жінок того ж віку [4].

Результати дослідження особливостей структури діяльності залежно від статі представлені в табл. 3-5.

Перша шкала «Мета» вказує на здатність ставити перед собою конструктивні цілі і відповідно до методики поділяється на три рівні. Наведемо коротко їх опис:

- від -9 до -5 балів; сильно фрустрований стан, що виражається в неможливості ставити перед собою конструктивні цілі;

- від -4 до +4 балів; цілі, що ставляться не завжди обґрунтовані, нестійкі; не всі розумні дії доцільні, іноді схильність до порожнього проведення часу;

- від +5 до +9 балів – оптимальний результат; людина ставить перед собою реальні цілі, налаштований на досягнення, мотиви цілепокладання та діяльності в цілому систематичні, ієрархізовані.

У кожному з інтервалів були обчислені середні значення для чоловіків і жінок. Отримані результати представлені в табл. 3.

Таблиця 3

Здатність ставити перед собою цілі залежно від статі

Шкала «Мета»	Жінки, %	Чоловіки, %
від -9 до -5 балів	2,38 ± 0,10	0,00 ± 0,00
від -4 до +4 балів	89,29 ± 0,22	83,33 ± 0,26
від +5 до +9 балів	11,90 ± 0,20	16,67 ± 0,40

Достовірних відмінностей між результатами жінок і чоловіків по цій шкалі не виявлено, але при цьому очевидно, що більшість, як чоловіків, так і жінок відчувають труднощі в постановці перед собою чітких та конструктивних цілей, чекають підказок ззовні й потребують певних зусиль волі, щоб зібратися.

Друга шкала «Засіб» відповідає за здатність особистості вибирати адекватні засоби для досягнення поставлених цілей. Також наведемо короткий опис градацій результатів:

- від -9 до -2 бала; людина відчуває хронічну нестачу засобів досягнення поставлених цілей;

- від -1 до +2 балів; випробувані періодично зустрічаються з труднощами у виборі засобів (мова йде про психологічні бар'єри);

- від +3 до +6 балів; оптимальний результат; людина досить вільна у виборі засобів, її поведінка настільки спонтанна, наскільки цього вимагає ситуація;

- від +7 до +9 балів; поведінка зайво спонтанна; людина не шукає допомоги від оточуючих, вважає за краще ними верховодити; у своїх діях випробуваний не тільки не звертає увагу на наявні стандарти поведінки, але часто діє всупереч їм.

У кожному з інтервалів були обчислені середні значення для чоловіків і жінок. Отримані результати представлені в табл. 4.

Таблиця 4

Здатність обирати засоби для досягнення поставлених цілей в залежності від статі

Шкала «Засіб»	Жінки,%	Чоловіки,%	Критерій t-Ст'юдента
від -9 до -2 балів	8,33 ± 0,34	5,56 ± 0,98	1,81 *
від -1 до +2 балів	40,48 ± 0,18	50,00 ± 0,24	
Від +3 до +6 балів	48,81 ± 0,16	36,11 ± 0,28	
Від +7 до +9 балів	2,38 ± 0,00	8,33 ± 0,00	

*Примітка:* \* p <0,05; \*\* p <0,01; \*\*\* p <0,001 – ступінь достовірності відмінностей за критерієм t-Ст'юдента.

Достовірні відмінності в результатах двох груп виявлено, вони свідчать про те, що жінки значно частіше за чоловіків зустрічаються з труднощами у виборі засобів, частіше проявляють конформність, сильніше залежать від ситуації, від інших людей (в першу чергу від їх думки), більше схильні до навіювань. У той же час, чоловіки, періодично зустрічається з труднощами у виборі засобів, не завжди можуть подолати психологічні бар'єри. Причиною цього буває відсутність конструктивної мети.

Третя шкала «Результат» демонструє здатність особистості тверезо оцінювати результат своєї діяльності. Наведемо короткий опис градацій:

- від -9 до -5 балів; випробувані схильні переоцінювати результат своєї діяльності; вдача викликає напади сильного веселощів, невдачі провокують неадекватне горе;

- від -4 до +4 балів; оптимальний результат; як правило, випробувані досить тверезо оцінюють результати своєї діяльності;

- від +5 до +9 балів; людина схильна недооцінювати результати своєї діяльності; для них характерна ригідність, зайва критичність.

У кожному з інтервалів були обчислені середні значення для чоловіків і жінок. Отримані результати представлені в табл. 5. Достовірні відмінності проявилися і за цією шкалою, жінки частіше за чоловіків схильні переоцінювати результати своєї діяльності, але число випробовуваних, що потрапили в цю групу,

в порівнянні із загальним числом випробовуваних, мало. У той же час практично всі, як чоловіки, так і жінки продемонстрували оптимальний результат за цією шкалою, що говорить про те, що випробувані незалежно від статі, найчастіше тверезо оцінюють результати своєї діяльності та діяльності інших людей.

Таблиця 5

Здатності оцінювати результат своєї діяльності залежно від статі

Шкала «Результат»	Жінки,%	Чоловіки,%	Критерій t-Ст'юдента
від -9 до -5 балів	9,52 ± 0,38	5,56 ± 0,00	2,64 **
від -4 до +4 балів	86,90 ± 0,24	86,11 ± 0,31	
від +5 до +9 балів	3,57 ± 0,67	8,33 ± 0,00	

*Примітка:* \* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001 – ступінь достовірності відмінностей за критерієм t-Ст'юдента.

За результатами опитування за методикою Блейка-Мутон можна судити про те, на що орієнтована людина у своїй діяльності, що для неї важливіше – виконання завдання, або взаємини в колективі. Отримані результати представлені в табл. 6.

Таблиця 6

Показники орієнтації на персонал або завдання в залежності від статі

Орієнтації:	Жінки,%	Чоловіки,%	Критерій t-Ст'юдента
на персонал	32,20 ± 0,25	26,79 ± 0,26	
на завдання	98,31 ± 0,16	96,43 ± 0,21	2,03 *

*Примітка:* \* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001 – ступінь достовірності відмінностей за критерієм t-Ст'юдента.

Результати показують, що і чоловіки, і жінки більш орієнтовані на виконання завдання, ніж на персонал, але, тим не менше, у жінок рівень орієнтації на виконання поставленого завдання вище, ніж у чоловіків.

**Висновки.** Узагальнюючи результати, отримані в дослідженні, можна виділити як відмінності в особливостях спрямованості особистості чоловіків і жінок, так і відсутність їх, причому в тих напрямках, які дуже тісно пов'язані з особистісними передумовами ефективної роботи в сфері управління. Не виявлено

відмінностей між піддослідними жінками та чоловіками в ступені виразності спрямованості на управлінську кар'єру. Також не виявлено відмінностей в рівні загальної інтернальності, однаковий і дисбаланс спрямованості на завдання та персонал (спрямованість на завдання домінує). Однаково складно і чоловікам, і жінкам ставити перед собою зважені, продумані реалістичні цілі. Виявлені ж у дослідженні відмінності між результатами чоловіків і жінок носять більш приватний характер, і вони в меншій мірі пов'язані з управлінською сферою діяльності.

### Список літератури

1. Бендас Т.В. Гендерная психология. – СПб.: Питер, 2005. – 431с.
2. Берн Ш. Гендерная психология. – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. – 320с.
3. Долгих Л. М. Вплив статоворольових стереотипів на кар'єрні домагання молоді: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Інститут соціальної та політичної психології АПН України. – К., 2007. – 14с
4. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. – СПб.: Питер, 2007. – 544 с.
5. Лупенко Н.Н. Взаимосвязь гендерного и профессионального образов Я в структуре самосознания личности руководителя: автореферат дис. кандидата психологических наук: 19.00.01. / Кубан. гос. ун-т. – Краснодар, 2008. – 19 с.
6. Махакова Л.С. Влияние гендерных стереотипов персонала по отношению к руководителю на принятие ценностей организационной культуры: автореферат дис. кандидата психологических наук: 19.00.05 / Гос. ун-т упр. – Москва, 2007. – 20 с.
7. Мірошніченко О. М. Особливості самоактуалізації жінки у професійній діяльності: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2007. – 20 с.
8. Репина Л.П. Пол, власть и концепция "разделенных сфер": от истории женщин к гендерной психологии // ОНС. - 2000. - №4. - С.123-138.
9. Тюрина И.О. Гендерные аспекты занятости и управления// "Социологические исследования" 2002, №11 -с.135-142.
10. Чернобровкина Анна Владимировна. Гендерные особенности поведения личности в управленческой деятельности : Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.11. Москва, 2000. – 166 с.