

**В. А. ХАЩЕНКО**

**ЛИЧНОСТЬ И ГРУППА  
В ЭКОНОМИЧЕСКИХ  
И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ  
ОТНОШЕНИЯХ**



**ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ  
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**

Валерий Хащенко

**Личность и группа в  
системе экономических и  
управленческих отношений**

«Когито-Центр»

2016

УДК 159.9  
ББК 88

**Хащенко В. А.**

Личность и группа в системе экономических и управленческих отношений / В. А. Хащенко — «Когито-Центр», 2016

ISBN 978-5-9270-0342-6

В книге представлены исследования автора в области изучения психологических проблем личности и группы в системе управленческих и экономических отношений, выполненных в течение последних десятилетий. Тексты, вошедшие в данную книгу, затрагивают новые или малоразработанные вопросы в едином теоретическом контексте. Это гендерные различия стиля руководства, типология исполнителя, феномен женской деловой активности, динамика социально-психологических явлений в экстремальных условиях жизнедеятельности, феномены индивидуального и группового экономического сознания, субъективное качество жизни и др. Круг рассмотренных в книге проблем достаточно широк и системен. Структура книги сочетает теоретические и методические вопросы, которые проанализированы в историческом и междисциплинарном контексте, а также с позиций субъектно-деятельностного и психосоциального подходов в психологии. Разработанные теоретические модели и методики исследования представляют интерес для специалистов в области социальной, экономической и организационной психологии, а также смежных наук, поведенческой экономики, экономической социологии, управления персоналом и др.

УДК 159.9

ББК 88

ISBN 978-5-9270-0342-6

© Хашенко В. А., 2016

© Когито-Центр, 2016

# Содержание

Предисловие	8
Раздел 1. Психологические особенности личности и группы в сфере управления и бизнеса	10
Глава 1. Гендерные особенности руководства в организации	10
Введение	10
1.1. Стиль руководства и фактор пола[1]	16
1.1.1. Личность и стиль руководства	17
1.1.2. Стиль руководства и эффективность деятельности	20
1.2. Гендерные особенности стиля руководства	22
1.3. Стиль руководства: совместные эффекты гендера и пола	24
Глава 2. Социально-психологическая типология подчиненных[2]	27
Введение	27
2.1. Представления подчиненных об идеальном руководителе: структура и компоненты	30
2.2. Представления об идеальном руководителе и личностные особенности подчиненных	35
2.3. Социально-психологические типы подчиненных	37
2.4. Представления подчиненных об идеальном руководителе и субъективное благополучие	41
Приложение. Модифицированный вариант методики Ф. Фидлера	43
Глава 3. Психологические особенности женской деловой активности[5]	45
Введение	45
3.1. Социально-психологический анализ различных категорий работающих женщин	49
3.1.1. Социально-демографическая характеристика работающих женщин	50
3.1.2. Характеристики деловой активности женщин	53
3.1.3. Социальные установки женщин на стиль руководства	55
3.2. Типы деловой активности женщин	56
3.3. Типы деловой активности женщин и семья	58
Заключение	62
Приложение. Программа опроса для социально-психологического изучения работающих женщин	63
Глава 4. Психологические особенности коллективного субъекта управления	69
Введение	69
4.1. Коллективный субъект управления: концептуальные представления	69
4.2. Программа эмпирического исследования коллективного субъекта управления	73

4.3. Социально-психологические типы коллективного субъекта управления	74
Раздел 2. Динамика социально-психологических явлений в экстремальных условиях совместной жизнедеятельности	78
Глава 5. Представления о себе и другом в экстремальных условиях: динамика и факторы детерминации	78
Введение	78
5.1. Динамика образа Я личности	80
5.2. Образ Я и опыт группового общения	82
5.3. Образа Я и фактор пола	84
5.4. Образ Я и психические состояния личности	86
5.5. Образ Я и образ партнера по совместной деятельности	87
Глава 6. Психологическая детерминация способов разрешения межличностного конфликта в экстремальных условиях жизнедеятельности	90
Введение	90
Конец ознакомительного фрагмента.	92

**В. А. Хащенко**  
**Личность и группа в**  
**системе экономических и**  
**управленческих отношений**

© ФГБУН Институт психологии РАН, 2016

\* \* \*

*С благодарностью моему учителю Анатолию Лактионовичу  
Журавлеву*

## Предисловие

Данная книга представляет исследования автора в области социальной и экономической психологии, проведенные в разное время. В монографии в наиболее точной форме представлена суть системы научных представлений автора, сложившейся в результате обобщения опыта изучения психологических проблем личности и группы в системе управленческих и экономических отношений. Тексты, вошедшие в данную книгу, затрагивают новые или малоизвестные вопросы, рассмотренные в едином теоретическом контексте: гендерные различия стиля руководства и подчинения, типология исполнителя, феномены женской деловой активности и коллективного субъекта управления, динамика социально-психологических явлений в экстремальных условиях жизнедеятельности, феномены индивидуального и группового экономического сознания, субъективное качество жизни и др.

Круг рассмотренных в книге проблем широк и системен. Структура книги сочетает теоретические и методические вопросы, которые проанализированы в историческом и междисциплинарном контексте, а также с позиций субъектно-деятельностного и психосоциального подходов в психологии. Несмотря на то, что содержание монографии объединяет относительно самостоятельные разделы, посвященные разным научным направлениям исследований, проведенных автором и его учениками, их объединяет внутренняя логика. Эта логика обусловлена рассмотрением проблем личности и группы в системе социальных, экономических и управленческих отношений. В каждом из направлений исследований решались относительно самостоятельные, но тесно взаимосвязанные задачи, объединенной общей теоретической целью – дать их интегральный анализ как важнейших объектов социально-психологического исследования.

Книга включает материалы исследований, выполненных как на традиционных для социальной психологии объектах, так и на относительно новых, ставших популярными лишь в последние десятилетия. Используя классические обозначения социально-психологических объектов исследования, можно утверждать, что приведенные в книге результаты получены как на личности в группе и малой группе, что традиционно для социальной психологии, так и на больших социальных группах, что изучалось значительно реже. Фактически можно сказать, что в монографии представлены результаты исследований психологических особенностей новых или недостаточно изученных в отечественной психологии объектов, например: социально-профессиональные общности различных категорий работающих женщин, включая женщин-предпринимателей, управленцев и рядовых работников, различные группы в экстремальных условиях, трудовых коллективов с новыми формами хозяйствования и т. д., а также новых психосоциальных феноменов – деловая женщина, субъективное качество жизни, отношение к деньгам, материализм личности и др. Таким образом, в содержании книги нашла свое отражение современная тенденция развития социальной психологии последних десятилетий – реальное расширение (и по объектам, и по предмету) междисциплинарных областей ее исследований – на стыке социальной, организационной и экономической психологии, а также психологии, экономики и социологии.

В разделе 1 представлены исследования психологических особенностей личности и группы в сфере управления и бизнеса. В нем рассматриваются вопросы гендерной природы формирования личности руководителя, стиля руководства и подчинения, типологии исполнения. Раскрывается социально-психологическая специфика деловой активности женщин, психологическое содержание феномена деловой женщины, типология деловой активности различных категорий работающих женщин. Раздел включает конкретный подход к исследованию одного из важнейших аспектов совместной трудовой деятельности в современной организации – коллективному управлению (самоуправлению).

Раздел 2 содержит исследования по проблемам динамики различных социально-психологических феноменов на уровне личности и межличностных отношений, группы и межгрупповых отношений в результате влияния экстремальных условиях жизнедеятельности. Рассматриваются вопросы динамики представлений личности о себе и партнере по совместной деятельности, способов разрешения межличностного конфликта, а также психологических состояний (социально-психологического климата) группы. Фактически в данном разделе продолжает разрабатываться оригинальное для отечественной социальной психологии научное направление исследований, посвященное психологическим проблемам совместной жизнедеятельности в контексте экстремальных условий ее осуществления.

В разделе 3 представлены в виде глав только формирующиеся научные направления исследований, в большой степени характеризующиеся новизной. В качестве таковых рассматриваются вопросы исследования экономико-психологических феноменов индивидуального и группового сознания, таких как экономические ценности (богатство, достаток, собственность) личности, экономические представления о богатстве и бедности в различных социально-экономических группах населения, вопросы понимания, структуры и формирования экономической идентичности личности, ее влияния на экономическое поведение различных социально-экономических групп населения, материализм и субъективное благополучие личности, особенности монетарных установок личности в ранний период взрослости, а также вопросы природы субъективного качества жизни. Книга не только раскрывает новый понятийный аппарат психологической науки, описывающий новые аспекты исследования, но и предлагает оригинальную теоретико-аналитическую схему их осмысления в контексте социально-экономических и социетальных трансформаций российского общества.

Раздел 4 посвящен методическим проблемам исследования основных социально-психологических объектов – личности и группы. Описываются новые (шкалы материализма личности и субъективного благополучия личности) и модифицированные (методика К. Томаса) диагностические методики и программы исследования. Последние включают как программы экспериментального исследования (изучение жизнедеятельности личности и группы в экстремальных условиях), так и программы социально-психологических исследований экономического и экологического сознания личности и группы.

В содержание каждого раздела монографии намеренно включены как главы теоретических исследований, так и главы, в которых подробно изложены результаты конкретных эмпирических изысканий.

# **Раздел 1. Психологические особенности личности и группы в сфере управления и бизнеса**

## **Глава 1. Гендерные особенности руководства в организации**

### **Введение**

В настоящее время значительную часть управленческого персонала составляют женщины-руководители разного управленческого ранга. Развитие общественного производства способствует широкому привлечению женщин в управление наукой, производством, сельским хозяйством и т. д. В связи с этим становится очевидной необходимость изучения психологических особенностей руководителей и трудовых коллективов с учетом фактора пола. Практический опыт управления убеждает в том, что существуют психологические различия в деятельности руководителей разного пола, а также в руководстве коллективами, однородными или разнородными по данному признаку (мужскими, женскими или смешанными). Игнорирование данного фактора во многих случаях, например при подборе и расстановке кадров, их аттестации, ведет к материальным и моральным издержкам. Вместе с тем проблема определения профессионально важных качеств руководителя, оценки эффективности методов и стиля руководства решается в настоящее время без учета психологических особенностей мужчин и женщин. Оценка кадров проводится в основном на моделях деятельности и личности, которые построены либо как универсальные, либо применительно к мужской выборке, что в значительной степени снижает адекватность оценки эффективности деятельности руководителей-женщин и фактически нивелирует гендерные особенности руководителей разного пола.

В последние годы в большинстве развитых стран наблюдается активное завоевание женщинами лидирующих позиций в бизнесе и политике. Роль женщины в общественном и трудовом плане претерпевает значительные изменения; граница между «мужскими» и «женскими» профессиями в современном мире все больше размывается. Уже сейчас наблюдается все более активное освоение женщинами разных областей общественной жизни. Их количество увеличится и среди политиков, руководителей государств, и руководителей, менеджеров, директоров как больших предприятий, организаций, так и мелких, средних фирм. Несмотря на столь оптимистичные прогнозы относительно женской занятости, проблема эта остается весьма актуальной для России. Острота ее возрастает в связи с тем, что в общественном сознании россиян все еще распространено представление о незаинтересованности российских женщин в завоевании высших позиций в иерархии российских предприятий. Очень популярна в последнее время в нашей стране хорошо известная в западных странах метафора о «стеклянном потолке» («glass ceiling»), основанная на фактах, когда женщины имеют больше препятствий для служебного роста, чем мужчины. «Стеклянный потолок» – это невидимая, но реальная преграда, на которую наталкивается женщина-лидер, когда пытается достичь вершин успеха; для мужчин такой преграды не существует (Ушакова, 1997). Все это актуализирует проблему изучения гендерных аспектов лидерства.

Подчеркнем, что выделение гендерного аспекта проблематики лидерства составляет особенность всех современных мировых и российских социокультурных процессов. Рост этой тенденции связан с процессом радикальных изменений традиционных систем ценностей и социальных ролей в современном обществе, которые наполняются во все возрастающей степени

социально значимым гендерным содержанием. Эмпирические исследования и теоретические наработки в данной области знания способствуют пониманию проблемы адаптации в радикально меняющихся социокультурных условиях и выявлению причин, облегчающих или тормозящих этот процесс.

Проблема половых и гендерных особенностей человека, их природной обусловленности, социальных и психологических детерминант является достаточно острой. В психологической науке сформировались два близких, но не тождественных направления исследований – психология половых различий и гендерная психология.

Как известно, половой диморфизм относится к числу фундаментальных, постоянных характеристик человеческого онтогенеза. Не случайно, что начиная с середины 1960-х годов проблеме половых различий в мировой литературе посвящается до полутора тысяч публикаций ежегодно (Бандура, 1965; Айзенк, 1969; Бем, 1974; Маккоби, Джеклин, 1975; Колберг, 1978; Робинсон, 1985; Кеттелл, 1987; Берн, 1993; и др.).

Понятие *пола* в психологических исследованиях определяется достаточно широко. В его содержание включают совокупность не только биологических, но и психофизиологических, психологических и социокультурных предпосылок, в том числе культурно-исторических стереотипов, полоролевых установок, предписаний и т. д., обусловленных общественно-историческим разделением труда и детерминирующих психологические особенности личности и деятельности мужчин и женщин.

В большинстве современных исследований отмечается, что биологический пол индивида – только предпосылка развития пола психологического. Психологический пол зависит, прежде всего, от полоролевой социализации, от тех ожиданий и набора предписаний, которые предъявляет данное общество индивиду, от отношения самой личности к своим индивидуальным свойствам и социальным ролям. В узком смысле понятие *гендера* подразумевает обозначение пола как социокультурного конструкта. Это подчеркивает его связь с социокультурным контекстом формирования, включающим социальные представления, социальные роли мужчин и женщин и их психологические особенности, обозначаемые как маскулинность и фемининность. Маскулинность и фемининность выступают как основные измерения гендера (гендерной идентичности личности), являясь одновременно психологическими свойствами личности (Вем, 1988; Кон, 2001; Знаков, 2000; и др.).

Проблематика сходства и различий психологии мужчин и женщин в управлении стала особым предметом интенсивного научного анализа в 1990-е годы. Показателем повышенного интереса к данным вопросам последних лет явился рост количества отечественных и зарубежных исследований. К настоящему времени накоплен значительный опыт исследований половых различий, гендерных ролей, стереотипов и установок в психологии управления и организации. Большое внимание уделяется проблемам управленческого труда женщин, конкурентоспособности женщин-менеджеров, особенностям мужского и женского стиля руководства. И это не случайно. Индивидуальный стиль руководства традиционно считается наиболее показательным и к тому же достаточно информативным феноменом, непосредственно связанным с деятельностью руководителя и влияющим на ее эффективность. Активно развивающееся направление гендерных исследований представлено работами, посвященными особенностям деловой активности мужчин и женщин в сфере бизнеса (Турецкая, 1999; Чирикова, Кричевская, 1996; Чирикова, 2002; Журавлев, Позняков, 2012).

Существует значительное число теорий в социальной науке, объясняющих природу гендерных различий в сфере руководства и лидерства. Одни настаивают на существовании стабильных различий, на доминировании фактора пола над лидерской позицией вследствие особенностей гендерного эффекта стереотипности восприятия или гендерных предубеждений (теории гендерного потока и отбора лидеров, токенизма). Теории инграциации и андрогинии объясняют различия между руководителями разного пола тем, что женщины уравнивают свои

позиции в эффективности лидерства за счет либо установления хороших взаимоотношений с подчиненными, либо за счет использования комбинации мужских и женских качеств. Другие теории (ситуационная, поведенческая, комплексная) постулируют ведущее значение лидерской позиции над гендерным фактором: женщины и мужчины будут отличаться по лидерской эффективности лишь в том случае, если будут использовать различный лидерский стиль. В более поздние годы были разработаны подходы, утверждающие равноценность лидерской позиции и фактора гендера. Наиболее известной является социально-ролевая теория гендерных различий Э. Игли (Eagly, 1990). Мужчины и женщины-лидеры должны вести себя соответственно их гендерной роли, а в поведении и мотивации соответствовать гендерному стереотипу. В то же время женщины-лидеры испытывают конфликт между гендерной и лидерской ролями, так как лидерская роль, согласно социальным стереотипам, является маскулинной. Негативные предубеждения против женщин-лидеров способствуют снижению самооценки, неуверенности в своих силах и, как следствие, снижают их управленческую продуктивность. И хотя многие женщины способны преодолеть эти проблемы, мужчины имеют преимущество при сравнении их с женщинами в роли лидера. Несмотря на популярность этой теории, она не может объяснить случаи, когда женщины и мужчины ведут себя одинаково в одной и той же лидерской позиции.

Эмпирические доказательства влияния фактора пола и гендера на особенности управления в организации носят неоднозначный характер. Так, в ряде исследований установлено, что успешный менеджмент не имеет пола: эффективные менеджеры должны обладать двойным репертуаром управленческих технологий – и мужским и женским, демонстрируя смешанный тип лидерства, не имеющий четких половых признаков. В современном менеджменте выявлено также отсутствие реальных половых различий при парадоксальном сохранении полоролевых стереотипов. Результаты исследований, основанных на идеях «управленческой решетки» (Блейк, Моутон, 1978), показали, что вопреки сложившемуся мнению среди женщин-руководителей наблюдается равенство в выраженности ориентаций на задачу и на человека, как и среди руководителей-мужчин. Существующее мнение о меньшей эффективности руководителей-женщин по сравнению с руководителями-мужчинами в силу их концентрации на гармонизации человеческих отношений, приводящей к потере внимания к достижению эффективности функционирования организации, также эмпирически не подтверждаются (Чикер, 1981). В то же время замечено, что «мужской» стиль более эффективен либо в структурированных ситуациях и простых задачах, либо в ситуациях с высокой степенью неопределенности, а «женский» стиль дает наибольшую эффективность в рутинных условиях. Анализ особенностей мужского и женского руководства позволяет сделать вывод об их обусловленности различиями в структуре профессионально важных качеств у мужчин и женщин (Ермолаева, 1986). В отечественной социальной психологии изучение стилей руководства и их специфики у руководителей-мужчин и женщин проводилось в производственных коллективах (Журавлев, Хащенко, Хащенко, 1989).

Проблема совместного влияния фактора пола и гендера на психологические особенности личности и деятельности управленческих работников не получила своего достаточного развития в силу явного смешения содержания этих понятий (Знаков, 2000). Она достаточно остро стоит применительно к изучению управленческого взаимодействия работников разного пола как на индивидуальном, так и на групповом уровне. Актуально также исследование психологических особенностей исполнения и подчинения, а кроме того психологии мужских, женских и смешанных трудовых коллективов как субъектов и объектов руководства. Среди исследований, посвященных этой проблеме, следует выделить работы, в которых анализировались социально-психологические особенности творческой активности рядовых работников в зависимости от их пола (Чугунова, 1986).

Развитие этих направлений требует совместного анализа половых и гендерных различий стиля руководства и лидерства в условиях современной организации (Brenner, Tomkiewicz, Schein, 1989; Brown, 1977; Rice, Instone, Adams, 1984). Результаты исследований показывают, что попустительский стиль преимущественно связывается с фемининным набором качеств, а структурирующий – с маскулинным, но эффективное лидерство ассоциируется не с маскулинными, а с андрогинными чертами личности, сочетанием фемининных и маскулинных качеств (Бендас, 2006; Cann, Siegfried, 1990). В то же время мужчины и женщины одинаково эффективны. Эффективность чаще зависит от соответствия между ситуацией управления и гендером. Например, как правило, тренерский и наставнический стиль женщин более благоприятен для профессий, в которых преобладают женщины, а командный стиль управления мужчин более эффективен для «мужских» профессий (Cann, Siegfried, 1990; Eagly, Karau, Makhijani, 1995). Эффективное управление сочетает в себе черты и женского, и мужского подходов, оно андрогинно. Будущее за коллаборативным подходом, сочетающим маскулинные эго-идеалы с женским ролевым поведением (Hackman, Furniss, Hill, 1992; Lipman-Blumen, 1992).

Хотя исследования показали существование некоторых различий в стиле управления, все же половые различия невелики, потому что лидерская роль сама во многом определяет поведение человека (Carli, Eagly, 2001; Eagly, Johannesen-Schmidt, van Engen, 2003). Исследователи пришли к выводу, что проблемы установления различий в стиле руководства во многом детерминированы доминированием в организациях гендерных (маскулинных) стереотипов руководителя. Женщины как лидеры в некотором смысле эффективнее (прежде всего, ответственнее), чем мужчины, но страдают из-за того, что роль руководителя несет в себе черты мужского типа, особенно на высоких уровнях управления организацией. «Очистка» организационной культуры от «маскулинной ауры» позволила бы исследователям получить более четкое представление о наличии реальных стилевых различий между мужчинами и женщинами-руководителями (Butterfield, Grinnel, 1999; Eagly, Johannesen-Schmidt, 2001; Eagly, Johnson, 1990).

В исследованиях часто встречаются ссылки на маскулинность или андрогинность женщин-лидеров. Действительно, получены данные (Kent, Moss, 1994), что половая роль при восприятии и выдвижении лидера играет большую роль, чем биологический пол, поэтому андрогинные и маскулинные женщины с большей вероятностью становятся лидерами и более успешно реализуют себя в этой роли. Наибольшего эффекта в профессиональной деятельности, связанной с управлением, достигают лица, обладающие феминизированными чертами личности в сочетании с относительно противоположными чертами (Зингер, 1990). Кроме того, установлено, что профили маскулинных и фемининных свойств не отражают неизменных личностных свойств людей, а зависят от ряда социальных и организационных факторов, прежде всего, от профессии, уровня управления и полового состава коллектива (van Engen, Willemssen, 1999; Разумникова, 2004).

Исследования последних лет позволяют сделать вывод о том, что половые различия в стилях лидерства все же существуют. В целом, однако, руководители мужского и женского пола поступают аналогично; только в 27 % случаев эффект пола приводил к различиям в стиле руководства. Тем не менее половые различия не уменьшились и не исчезли. Интересно, что наиболее выраженный эффект гендера, установленный в работах Игли и Джонсона (Eagly, Jonson, 1992), который заключался в том, что женщины ведут себя более демократично во всех организационных контекстах, в более поздних работах не подтвердился. По последним данным для женщин более характерен трансформационный стиль руководства, сочетающий проявления как демократического, так и авторитарного компонентов стиля. Этот стиль направлен на расширение прав и возможностей сотрудников и участие в принятии решений (Eagly, Johannesen-Schmidt, 2003).

Таким образом, проблема половых и гендерных различий стиля руководства и лидерства оказывается дискуссионной и недостаточно исследованной. Отметим теоретический интерес исследователей к вопросу о соотношении влияния пола и гендерной роли на стиль руководства.

*Концептуальные основания и программа исследования*

Предлагаемый теоретический подход основан на сочетании двух исследовательских парадигм – полового диморфизма и гендерного подхода, что позволяет получить ответы на следующие вопросы: какие гендерные свойства руководителей влияют на формирование стиля руководства коллективом и есть ли различия в механизмах формирования стиля руководства у мужчин и женщин в зависимости от их полоролевой идентичности. Это предполагает одновременный анализ соотношения половых и гендерных различий в психолого-управленческом контексте, их влияния на формирование стиля руководства.

Концептуальную схему исследования составляют следующие понятия: пол, гендер и индивидуальный стиль руководства. Фактор пола рассматривается как причина психологических различий в стиле руководства между мужчинами и женщинами. Под фактором гендера мы понимаем структурный компонент личности, психологический пол, формирующийся под влиянием социокультурных факторов и проявляющийся в гендерной самоидентичности. Фактор гендера определяет принадлежность руководителя к определенной гендерной группе: маскулинных, фемининных и андрогинных, а также выраженность каждого компонента психологического пола.

Под «индивидуальным стилем руководства» (ИСР) коллективом мы понимаем стабильно проявляющиеся особенности взаимодействия руководителя и подчиненных, формирующиеся под влиянием объективных и субъективных условий управления, а также индивидуально-психологических особенностей личности руководителя (Журавлев, 1976). Особенности ИСР, обусловленные влиянием пола и гендерной ролью руководителя, рассматриваются в исследовании путем анализа распределения основных типов стиля руководства, выраженности его основных компонентов (директивности, коллегиальности и попустительства), детерминации компонентов стиля со стороны психологических особенностей личности руководителя и анализа эффективности основных типов.

Основываясь на том, что доминирующая в современном обществе гендерная система отражает преимущественно асимметричные полоролевые стереотипы, культурные оценки и ожидания, адресуемые людям в зависимости от их биологического пола, затрудняет дифференциацию различий, вызванных полом или гендером, мы предлагаем следующее решение этой проблемы. Психологические особенности в стиле руководства предполагается фиксировать не только через анализ детерминации парциально для биологического и психологического пола руководителя, но также с помощью интерпретации их совместного влияния в рамках «традиционной» или «нетрадиционной» гендерной модели (системе) по следующей схеме:

- различия в ИСР, наблюдаемые при совпадении биологического и психологического пола (маскулинные мужчины, фемининные женщины – традиционные модели), интерпретируются как однонаправленное влияние фактора пола и гендера;
- различия в ИСР, наблюдаемые при рассогласовании биологического и психологического пола (фемининные мужчины, маскулинные женщины, андрогинные мужчины и женщины – нетрадиционные модели), интерпретируются как разнонаправленное влияние фактора пола и гендера.

Таким образом, при интерпретации результатов исследования мы можем делать вывод лишь об относительном, общем и специфическом вкладе того или иного фактора в детерминацию стилевых характеристик руководства. В связи с вышеизложенным было выполнено эмпирическое исследование, цель которого заключалась в изучении влияния фактора пола и ген-

дера на формирование стиля руководства производственным коллективом. Достижение цели подразумевало решение следующих эмпирических задач:

- сравнительный анализ особенностей индивидуального стиля руководства у мужчин и женщин;
- сравнительный анализ особенностей индивидуального стиля руководства, обусловленных полоролевой идентичностью руководителей разного пола;
- анализ влияния личности на формирование индивидуального стиля руководства коллективом руководителей разного пола;
- анализ сравнительного вклада влияния фактора пола и гендера руководителя на формирование индивидуального стиля руководства коллективом.

В соответствии с изложенными концептуальными положениями нами была сформулирована основная гипотеза исследования. Было высказано предположение, что факторы пола и гендера оказывают разное, специфическое, но совместное воздействие на формирование типа индивидуального стиля в целом, на отдельные его компоненты, характеризующие индивидуально типические особенности методов, способов и приемов воздействия руководителя на коллектив. Различия в стиле руководства коллективом у руководителей разного пола обусловлены их гендерными особенностями – преобладанием у них фемининных, маскулинных либо андрогинных характеристик.

В исследовании приняли участие руководители среднего звена управления (начальники цехов, старшие мастера, начальники отделов, менеджеры управления персоналом) государственных и частных организаций различных сфер деятельности: производственной, образовательной, финансовой и коммерческой. Общий объем выборки составил 116 человек, мужчин (45 %) и женщин (55 %). Средний возраст выборки составил 36,4 лет.

Методическая программа исследования включала разработанный в соответствии с задачами исследования прием сбора эмпирической информации (индивидуальное анкетирование) и следующие методики исследования.

1. Опросник исследования индивидуального стиля руководства (ИСР) коллективом А. Журавлева (1976). Методика позволяет определять типы стиля руководства: крайние (коллегиальный, директивный, попустительский), промежуточные (директивно-коллегиальный, директивно-пассивный, пассивно-коллегиальный) и комбинированный.

2. Методика измерения гендерной идентичности личности (BSRI), разработанная С. Бэм (1974). С ее помощью оценивалась выраженность черт маскулинности, фемининности и андрогинности личности.

3. Методики оценки личности руководителя:

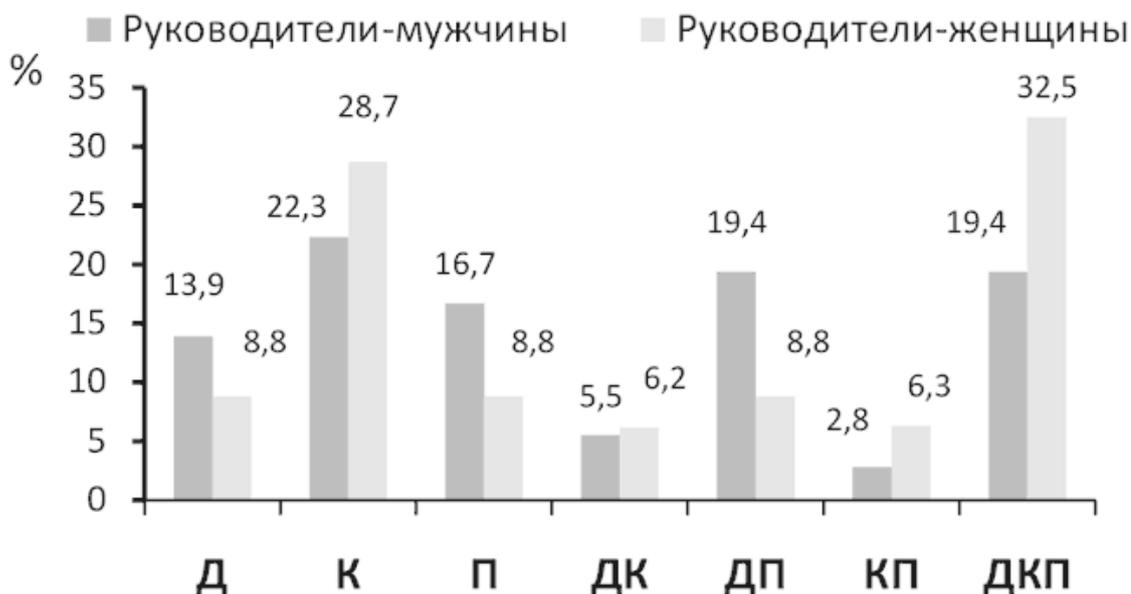
- методика ГОЛ (обобщение суждений группы оценивающих, в состав которой вошли члены коллектива, имеющие опыт совместной работы с оцениваемым лицом) по специальной программе оценки профессионально важных качеств (ПВК) руководителя (Журавлев, 2004);
- опросник Г. Айзенка для измерения личностных характеристик – экстраверсии и нейротизма;
- фрустрационный тест С. Розенцвейга в модификации Н. Тарабриной (1984) для оценки типа и направленности фрустрационных реакций личности;
- тест интерперсональной диагностики Л. Собчик (1990) для определения типов отношений к окружающим.

4. Методика экспертной оценки эффективности руководства. Оценка эффективности руководства производилась по нескольким показателям:

- по объективным результатам трудовой деятельности руководимых коллективов (% выполнения плана) с помощью анализа документов;
- на основе экспертных оценок общей эффективности руководства, которая включала оценку выполнения производственных (организация производства и т. п.) и социально-психологических (взаимоотношения в коллективе и т. п.) функций.

### 1.1. Стиль руководства и фактор пола<sup>1</sup>

Результаты исследования продемонстрировали различия в распределении основных стилей руководства в мужской и женской выборках руководителей (рисунок 1).



**Рис. 1.** Распределение типов (n=116) индивидуального стиля руководства у мужчин и женщин (%). Д – директивный стиль; К – коллегиальный стиль; П – попустительский стиль

Остановимся на анализе соотношения типов индивидуального стиля руководства (ИСР). Как у руководителей-мужчин, так и у женщин преобладает крайний тип ИСР (соответственно, у мужчин – 52,9 %, у женщин – 46,3 %). Этот результат свидетельствует о том, что у руководителей-мужчин достоверно чаще, чем у женщин, формируется именно крайний тип ИСР. Другой особенностью данной выборки является то, что и для руководителей-мужчин и для женщин характерна низкая частота промежуточных стилей руководства, на которые у мужчин приходится 27,7 %, а у женщин – 21,3 % от всего распределения типов ИСР. Как показано на рисунке, промежуточных стилей руководства у женщин по сравнению с мужчинами несколько меньше.

Следует также отметить, что у мужчин чаще встречается директивно-попустительский (19,4 %) и попустительский (16,7 %) стиль руководства, тогда как у руководителей-женщин эти типы выражены незначительно. У женщин примерно на 68 % чаще встречаются комбинированный тип ИСР: в мужской выборке – 19,4 %, а в женской – 32,5 %.

Установлено, что у руководителей-мужчин наиболее распространенным является коллегиальный стиль руководства (22,3 %), тогда как у женщин – комбинированный (32,5 %). Необходимо отметить, что «удельный вес» стилей руководства, в которых компонент коллегиальности в разных сочетаниях выступает как доминирующий, у женщин почти в 1,3 раза больше,

<sup>1</sup> Параграф написан В. А. Хашенко совместно с А. Л. Журавлевым и Н. Н. Хашенко.

чем у мужчин (41,2 % и 30,6 % соответственно). Вместе с тем у руководителей-мужчин чаще встречаются выраженные компоненты невмешательства (38,9 %) и директивный (38,8 %) компонент стиля; у женщин 23,9 % и 23,8 % соответственно. Этот факт, с одной стороны, свидетельствует о том, что руководители-женщины значительно чаще, чем мужчины, стремятся налаживать коллегиальные управленческие отношения с исполнителями и склонны брать на себя ответственность за самостоятельно принимаемые решения. С другой стороны, для мужчин-руководителей более характерны безынициативность, ожидание указаний сверху, стремление уменьшить свою ответственность в сочетании с использованием довольно жестких методов воздействия на подчиненных.

Важной характеристикой женской выборки является высокая доля промежуточных и комбинированных стилей (53,8 % от общего распределения), в то время как у руководителей-мужчин они составляют 47 %. Как уже отмечалось, у них доминирует крайний тип ИСР. Эти факты свидетельствуют о том, что управленческие отношения руководителей-женщин с исполнителями значительно многообразнее, динамичнее и отличаются индивидуальностью, а у мужчин-руководителей чаще складываются более устойчивые (стереотипные) управленческие отношения с подчиненными, они чаще используют типичные приемы и методы воздействия.

Таким образом, обнаруженные различия позволяют говорить о том, что *фактор пола* оказывает специфическое формирующее влияние на стиль руководства: у руководителей-мужчин в большей степени определяет устойчивые, стабильные качества стиля, а у женщин – его динамические особенности. Следовательно, выявленные характеристики управленческих отношений руководителей разного пола свидетельствуют о важности психологических особенностей системы способов, методов их воздействия на руководимые ими коллективы.

Все это согласуется с данными, полученными в исследованиях, выполненных в рамках концептуальной схемы, предложенной В. Радаевым (1994). В обследовании частных предпринимателей, проведенном О. Самарцевой и Т. Фоминой (2000), были получены результаты, подтверждающие, что среди женщин-руководителей отмечается смещение в сторону фратерналиста (лидер) и партнерства (координатор), которые отличаются меньшей дистанцией власти, нежели патерналист (хозяин) и бюрократизм (начальник). Вместе с тем партнерству в «женском» варианте больше присущи формальные отношения, а фратернализму – неформальные. Интересным отличием женского стиля управления от мужского является то, что женщины гораздо чаще демонстрируют смешанные стратегии, такие как «координатор-начальник», «координатор-лидер» и «хозяин-лидер». Наличие таких стратегий наблюдалось в 50 % случаев от общего количества тестируемых. Исследование показало, что мужчины в большей степени склонны придерживаться «чистых» стратегий. Демонстрация ими смешанных стилей была зафиксирована лишь в одном случае из десяти.

### 1.1.1. Личность и стиль руководства

Можно предположить, что, в частности, психологические особенности мужчин и женщин-руководителей оказывают влияние на формирование у них различных стилей руководства, а именно, основные компоненты ИСР зависят от выраженности различных подструктур личности руководителей разного пола. В целях проверки данной гипотезы был выполнен корреляционный анализ основных компонентов стиля руководства и личностных качеств руководителей разного пола. Результаты анализа представлены в таблицах 1 и 2.

Из таблицы следует, что с формированием *директивного компонента* ИСР женщин, с одной стороны, положительно связаны личностные качества, относящиеся к профессиональной компетентности руководителя: самостоятельность в принятии решений и действиях, настойчивость, упорство и последовательность в преодолении препятствий; с другой стороны, отрицательно связаны подструктуры коммуникативных и педагогических качеств: доброжела-

тельность, дружеское отношение к окружающим, справедливость, беспристрастность и объективность в поступках и отношениях к людям, уважительное отношение к ним, а также повышенная тревожность.

Можно сделать предварительные выводы о том, что, во-первых, формирование директивного компонента стиля руководства у женщин возможно при низкой профессиональной компетентности. Во-вторых, высокий уровень педагогических качеств руководителей-женщин препятствует возникновению директивного стиля управленческих отношений с исполнителями. Отсутствие связей между личностными качествами мужчин-руководителей и директивным компонентом стиля руководства можно, на наш взгляд, объяснить тем, что стилевые проявления управленческих отношений у руководителей-мужчин с высокой выраженностью директивного компонента стиля более однообразны и не испытывают влияния исследуемых качеств личности. Эти руководители чаще пользуются набором типичных, обезличенных способов и приемов взаимодействия с исполнителями, которые, закрепляясь, становятся для них характерными.

**Таблица 1.** Извлечение из матрицы значимых интеркорреляций личностных качеств руководителей-мужчин и основных компонентов ИСР ( $p < 0,05$ ),  $N=56$

Компоненты ИСР и качества личности	Компоненты ИСР		
	Д	К	П
Директивность (Д)		-0,81	
Коллегиальность (К)	-0,81		
Профессиональная грамотность			-0,61
Уважительное отношение к людям		0,63	
Умение распределять работу			-0,74
Требовательность			-0,87
Умение строить взаимоотношения			-0,66
Инициативность, активность			-0,61
Самостоятельность			-0,70
Умение убеждать			-0,59
Общительность		0,76	
Оперативность			-0,73
Настойчивость			-0,69
Средняя оценка ПВК (по ГОЛ)			-0,79

*Коллегиальный компонент ИСР у мужчин тесно связан с проявлением в его поведении уважительного отношения к людям, общительности и умения контактировать, т. е. с педагогическими и коммуникативными компетенциями руководителя. Формирование коллегиаль-*

ности в стиле руководителей-женщин связано с высокой выраженностью доброжелательности, педагогических способностей, уравновешенности, а также низким уровнем общительности в поведении руководителей, что вызвано доминированием «недоверчивого» отношения к непосредственным исполнителям. Вместе с тем выявлено, что коллегиальность отрицательно коррелирует с невмешательством (попустительством) в стиле руководства женщин, что не было обнаружено на мужской выборке.

**Таблица 2.** Извлечение из матрицы значимых интеркорреляций личностных качеств руководителей-женщин и основных компонентов ИСР ( $p < 0,05$ ),  $N=56$

Компоненты ИСР и качества личности	Компоненты ИСР		
	Д	К	П
Директивность (Д)		-0,41	
Коллегиальность (К)	-0,41		-0,60
Попустительство (П)		-0,60	
Доброжелательность	-0,54	0,42	
Профессиональная грамотность			-0,33
Уважительное отношение к людям	-0,37		
Умение распределять работу			-0,36
Требовательность			-0,35
Справедливость	-0,35		
Самостоятельность	0,45		
Сдержанность, уравновешенность		0,31	
Оперативность			-0,39
Педагогические способности		0,37	-0,35
Настойчивость	0,37		
Нейротизм (по Айзенку)	-0,33		
«Недоверчивое» отношение к окружающим (по Лири)		-0,34	
«Робкое» отношение к окружающим (по Лири)		-0,37	
Разрешающий тип реакции на фрустрацию (по С. Розенцвейгу)			0,35

Мужчины и женщины-руководители с выраженным компонентом попустительства (невмешательства) обладают низким уровнем развития организаторских качеств (оперативности, умения распределять работу), профессиональной компетентности, а также невысокой требовательностью к подчиненным. Общая тенденция для руководителей разного пола заключается в том, что низкий уровень развития профессиональной компетентности и организаторских качеств приводит к формированию компонента невмешательства (попустительства) в

стиле руководства. Наряду с общим, существует и особенное во влиянии личностных свойств на развитие невмешательства в стиле руководителей разного пола. Так, для женщин, наряду с уже указанными подструктурами личности руководителя, его формированию способствует низкий уровень развития педагогических качеств. Руководители-женщины с выраженным компонентом невмешательства, как правило, не уделяют достаточного внимания воспитательной работе в коллективе в силу невысокой общей активности в трудовой деятельности.

Руководителям-мужчинам, имеющим выраженный *компонент невмешательства*, свойственны низкий уровень развития коммуникативных и педагогических (умения строить взаимоотношения, умения убеждать), а также организаторских качеств (инициативности, активности, настойчивости, самостоятельности). Отрицательная связь компонента невмешательства ИСР с показателем средней экспертной оценки деловых качеств мужчин свидетельствует о том, что в целом низкий уровень развития ПВК у мужчин способствует формированию невмешательства в их стиле руководства. Обобщая и оценивая влияние личностных качеств руководителей разного пола на формирование основных компонентов стиля руководства, можно заключить, что влияние личности на формирование стиля руководства опосредовано фактором пола. Эта закономерность конкретизируется в ряде выводов. Во-первых, снижение уровня коллегиальности ИСР приводит к усилению компонента директивности как у руководителей-мужчин, так и у женщин, а также к возрастанию компонента невмешательства в стиле руководителей-женщин. Во-вторых, формирование коллегиального компонента стиля деятельности руководителей разного пола возможно лишь при высоком уровне педагогических и коммуникативных качеств личности. Низкий уровень развития этих подструктур приводит к формированию как директивного компонента, так и невмешательства (попустительства) в стиле руководства-женщин. Высокому уровню проявления компонента невмешательства в стиле руководства мужчин способствует низкий уровень развития всех основных подструктур личности руководителя. В-третьих, невысокие уровни профессиональной компетентности и организаторских качеств приводят к формированию невмешательства (попустительства) в стиле руководства и мужчин, и женщин.

### 1.1.2. Стиль руководства и эффективность деятельности

В настоящее время этот вопрос об эффективности стиля руководства является дискуссионным. В исследовании было высказано предположение, что эффективность основных типов ИСР будет зависеть от пола руководителя. Полученные результаты исследования представлены в таблице 3. Из таблицы видно, что женщины, применяющие в основном директивный стиль руководства, более эффективны, чем мужчины-руководители того же стиля. Подтверждением этому служит также наличие отрицательных корреляционных связей директивного компонента стиля руководства с общей и социально-психологической эффективностью деятельности руководителей-мужчин (соответственно  $r=-0,66$  и  $r=-0,79$ ). Эффективность деятельности руководителей (и мужчин, и женщин) с коллегиальным стилем существенно не отличается. Вместе с тем с помощью корреляционного анализа выявлено, что коллегиальный компонент в стиле руководства положительно связан с производственной, социально-психологической и общей эффективностью деятельности руководителей.

Попустительский стиль руководства понижает эффективность деятельности руководителей-женщин по показателям процента выполнения плана, производственной и социально-психологической эффективности. Обнаружены также отрицательные корреляции между компонентом невмешательства и показателями производственной, социально-психологической и общей эффективности у руководителей-женщин (соответственно  $r=-0,58$ ;  $r=-0,40$ ;  $r=-0,57$ ). Полученные результаты свидетельствуют о различном характере связей между основными компонентами ИСР руководителей разного пола и успешностью их деятельности. Развитость

коллегиального компонента в стиле руководства повышает эффективность деятельности как мужчин, так и женщин.

Высокая выраженность компонентов директивности и невмешательства (попустительства) негативно сказывается на эффективности деятельности руководителей вне зависимости от их пола. Однако имеет место разное отрицательное влияние этих компонентов на эффективность деятельности руководителей-мужчин и женщин: при одинаковой выраженности директивного компонента ИСР успешность деятельности руководителей-мужчин значительно ниже, чем женщин, а по компоненту невмешательства (попустительства) – наоборот. Следовательно, директивный стиль руководства менее эффективен для мужчин, а попустительский – для женщин. Директивно-коллегиальный стиль руководства повышает успешность деятельности мужчин (по показателям % выполнения плана, общей и социально-психологической эффективности). Для руководителей-женщин данный стиль менее эффективен, главным образом за счет снижения социально-психологической эффективности.

**Таблица 3.** Средние значения показателя эффективности основных типов ИСР руководителей разного пола (баллы, %), N=56

Тип ИСР	Пол	% выполнения плана	Экспертная оценка эффективности		
			Производственная	Социально-психологическая	Общая
Д*	м	98,40	16,50	12,50	14,50
	ж	99,85	18,50	17,60	17,83
К	м	99,10	21,10	20,30	20,70
	ж	98,23	20,63	19,38	20,00
П	м	98,55	18,50	18,00	18,25
	ж	97,40	17,50	15,70	16,60
М по типам	м	98,68	18,70	16,93	17,81
	ж	98,49	18,87	17,41	18,14
ДК	м	99,10	18,00	19,00	18,50
	ж	95,30	18,67	16,00	17,33
ДП	м	–	–	–	–
	ж	97,43	14,67	16,00	15,33
КП	м	–	–	–	–
	ж	99,18	18,13	17,25	17,75
М по типам	м	99,10	18,00	19,00	18,50
	ж	97,30	17,20	16,41	16,80
ДКП	м	99,70	20,00	16,60	18,30
	ж	98,02	20,53	18,40	19,46

*Примечание.* Д – директивный стиль; К – коллегиальный стиль; П – попустительский стиль.

Среди основных типов ИСР комбинированный стиль руководства имеет наибольшую эффективность как у женщин, так и у мужчин. Данный факт объясняется тем, что комбинированный стиль, в силу его гибкости и динамичности, в большей степени отвечает конкретному характеру выполняемых задач, психологическим особенностям коллектива, а также конкретной ситуации в организациях. Оценивая общую картину, характеризующую эффективность основных стилей руководства в зависимости от пола руководителя, можно сделать следующие выводы. Во-первых, наиболее эффективными среди мужчин оказываются руководители, владеющие комбинированным и коллегиальным типами ИСР, а наименее эффективными – руководители-мужчины с директивным типом. Во-вторых, в женской выборке наименее успешными оказались руководители с крайним (за исключением коллегиального) и промежуточным стилями руководства, а наиболее успешными, так же как и у мужчин – с комбинированным стилем. В-третьих, социально-психологическая эффективность крайних типов ИСР руководителей-женщин выше, чем мужчин.

Таким образом, наиболее эффективными являются руководители-мужчины и женщины, применяющие в своей деятельности комбинированный тип ИСР, который позволяет более гибко использовать преимущества основных компонентов стиля и нейтрализовать их слабые стороны. Следует также отметить, что комбинированный стиль руководства обеспечивает большую социально-психологическую эффективность руководителей-женщин по сравнению с мужчинами. Сложность выявленных связей между стилем руководства и эффективностью деятельности руководителей разного пола свидетельствует о том, что эффективность зависит от системы факторов, которая, наряду с фактором пола руководителя, включает и многие другие.

Таким образом, установлено, что фактор пола оказывает специфическое влияние на формирование стиля руководства коллективом, определяя различную выраженность основных компонентов и типов ИСР у руководителей разного пола: у руководителей-женщин преобладают комбинированный и промежуточный стили, у мужчин – крайние стили руководства. Фактор пола обуславливает проявление более устойчивых его характеристик у руководителей-мужчин, а более динамичных – у женщин. Он определяет разную интенсивность отрицательного влияния некоторых его компонентов (директивности и невмешательства) на эффективность деятельности руководителей разного пола. Наиболее эффективными являются руководители-мужчины и женщины, применяющие в своей деятельности комбинированный стиль руководства. Причем данный тип ИСР обеспечивает большую по сравнению с мужчинами социально-психологическую эффективность руководителей-женщин.

Формирование коллегиального компонента ИСР определяется высоким уровнем развития подструктуры педагогических и коммуникативных качеств личности руководителя. Низкий уровень выраженности этих подструктур приводит к формированию как директивности, так и невмешательства (попустительства) в стиле руководства женщин. Низкий уровень развития всех основных подструктур личности руководителя способствует формированию компонента невмешательства в стиле руководства мужчин.

## **1.2. Гендерные особенности стиля руководства**

Под гендерными особенностями руководителя подразумевают уровень выраженности в структуре его личности того или иного компонента психологического пола: маскулинности, андрогинности либо фемининности. На основании оценки этих компонентов все руководители были отнесены к определенным гендерным типам, которые в целом по выборке распределились следующим образом. Большинство мужчин (50 %) и женщин (61 %) от числа опрошенных относят себя к андрогинному типу, т. е. сочетающему черты фемининности и маскулинности. Принадлежность большинства руководителей к андрогинному типу отражает изменения соци-

альной модели женщин и мужчин, выражающиеся в сближении их положения в современном обществе.

Вторым по выраженности среди женщин-руководителей является компонент фемининности (36 %), у мужчин – маскулинные черты идентичности (46 %). Достоверные половые различия по гендерным ролям у руководителей наблюдаются только по компонентам маскулинности и фемининности, т. е. фемининный тип психологического пола типичен для женщин и, наоборот, маскулинный тип – для мужчин-руководителей.

Можно заключить, что для данной выборки руководителей наиболее характерным выступает андрогинный тип личности. Согласно исследованиям, андрогинная личность имеет богатый набор полоролевого поведения и гибко использует его в зависимости от динамично изменяющихся социальных ситуаций (Бернс, 1986). Считается, что гармоничная интеграция маскулинных и фемининных черт повышает адаптивные возможности андрогинного типа. Это подтверждается данными о распределении выраженности компонентов психологического пола среди основных типов ИСР (рисунок 2).

У руководителей *маскулинного типа* удельный «вес» стилей руководства, в которых компоненты директивности и попустительства (невмешательства) в разных сочетаниях выступают как доминирующие, больше, чем у других гендерных типов (58,4 % и 50,1 % соответственно).

Наоборот, у этой группы руководителей крайне редко встречается выраженный коллегиальный компонент стиля (8,3 %). Маскулинный тип характеризуется доминированием директивно-попустительского (41,8 %) и комбинированного (25 %) стиля руководства.

У руководителей *фемининного типа* существенно чаще встречаются выраженные компоненты коллегиальности (49,9 %), реже попустительский (28,4 %) и очень редко директивный (7,1 %) компоненты стиля. У них наиболее распространены коллегиальный (35,7 %) и комбинированный (28,8 %) стили руководства.

Для руководителей *андрогинного типа* характерны высокая доля компонента коллегиальности (50 % от всего распределения), а также директивного (35,9 %) и попустительского (23,4 %) компонентов ИСР. В данном типе чаще преобладают коллегиальный (35,3 %) и комбинированный (17,7) типы ИСР.

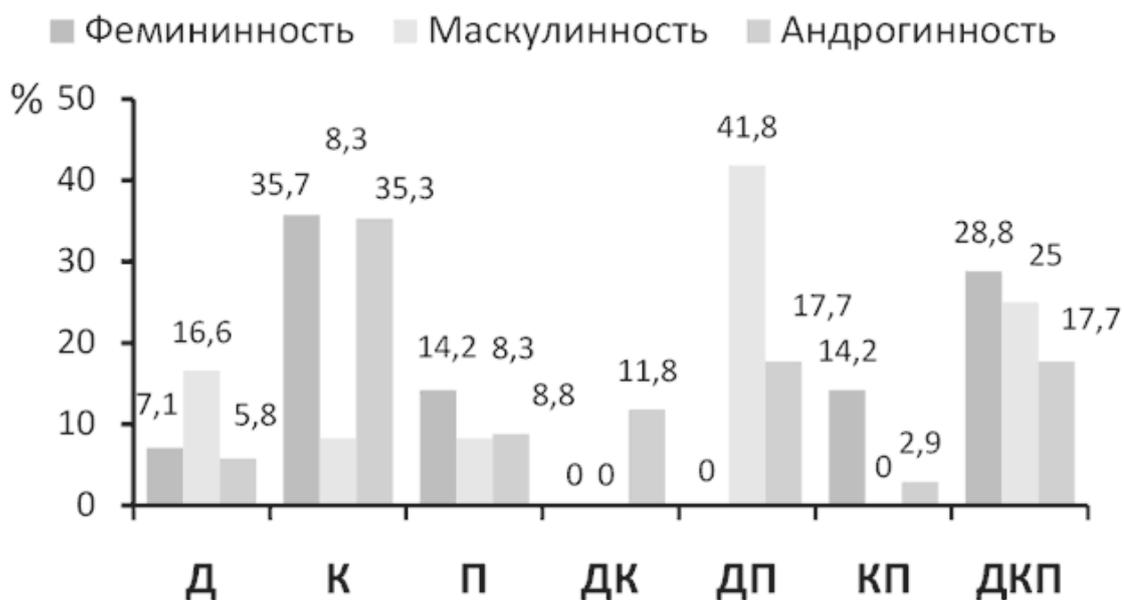


Рис. 2. Распределение компонентов гендера среди типов ИСР, %; N=60

Можно заключить, что руководители-мужчины и женщины, у которых развиты андрогинные или фемининные черты личности, чаще устанавливают коллегиальные отношения с подчиненными, используют гибкие методы и способы руководства подчиненными, склонны к развитию их самостоятельности, привлекают их к принятию решений. Напротив, усиление черт маскулинности личности руководителя чаще приводит к использованию стереотипных методов руководства без учета конкретной управленческой ситуации, склонности к проявлению давления на подчиненных, жестких, директивных методов управления, часто в сочетании с безынициативностью, ожиданием указаний сверху, стремлением уменьшить свою ответственность.

Важной характеристикой выборок руководителей фемининного и андрогинного типа является высокая доля крайних типов ИСР (соответственно, 57 % и 50 %) по сравнению с руководителями маскулинного типа (33,2 %). У них, как отмечалось, доминирует промежуточный тип – директивно-попустительский. Для комбинированного типа ИСР типичным является развитие всех гендерных характеристик при доминировании черт фемининности и маскулинности личности. Результаты корреляционного анализа подтвердили сделанные выше выводы.

Повышение маскулинности личности приводит к усилению директивности стиля руководства, и наоборот, развитие коллегиального компонента ИСР связано с усилением фемининных и андрогинных качеств и ослаблением маскулинных черт личности руководителей. Обращает на себя внимание отсутствие прямых, однозначных связей между характеристиками психологического пола и формированием попустительского компонента стиля руководства.

**Таблица 4.** Взаимосвязь между компонентами стиля руководства и гендерными характеристиками руководителей, N=60

Компоненты ИСР	Гендерные характеристики		
	Маскулинность	Фемининность	Андрогинность
Директивность	0,378*	-0,540*	-0,518*
Коллегиальность	-0,348*	0,402*	0,385*
Попустительство	0,004	-0,244	-0,094

*Примечание.* \* отмечены коэффициенты корреляции, значимые при  $p < 0,05$ .

### 1.3. Стиль руководства: совместные эффекты гендера и пола

Полученные результаты об особенностях стилей руководства, порождаемых влиянием пола и гендера руководителя, позволяют заключить, что биологический и психологический пол оказывают как общее, так и специфическое воздействие на формирование индивидуального стиля руководства в целом, на отдельные его компоненты, характеризующие индивидуально типические особенности методов, способов и приемов воздействия руководителя на коллектив. Другими словами, различия в стиле руководства коллективом у руководителей разного пола обусловлены также их гендерными особенностями – преобладанием у них фемининных, маскулинных либо андрогинных характеристик. Регрессионный и качественный анализ взаимосвязи компонентов ИСР и гендерных характеристик у руководителей разного пола позволяет сделать ряд выводов.

Формирование *директивности* в стиле руководства обусловлено совместным влиянием факторов пола и гендера. Директивность связывается с присутствием маскулинных черт и отсутствием фемининных и андрогинных качеств личности руководителей, преобладает у мужчин по сравнению с женщинами. Данный компонент типичен для руководителей гендер-

ной группы *маскулинные мужчины*. В прочих гендерных группах (у андрогинных женщин и мужчин) он встречается достоверно реже либо крайне редко (у фемининных женщин). Можно заключить, что директивность стиля руководства является, прежде всего, проявлением маскулинных черт личности руководителей-мужчин. Совпадение биологического и психологического пола у преобладающей части выборки мужчин-руководителей, носителей этого компонента, позволяет сделать вывод о том, что основным трендом формирования директивности стиля руководства является взаимное усиление влияний пола и гендера в рамках традиционной гендерной модели поведения мужчины. В то же время нельзя не отметить иной тип гендерной детерминации. Он связан с механизмом развития фемининных черт личности у руководителей-мужчин, приводящим к большей гибкости в проявлении директивного стиля руководства. Как уже отмечалось, для андрогинного типа руководителей-мужчин характерен директивно-попустительский стиль руководства.

Формирование *коллегиальности* в стиле руководства также обусловлено общим влиянием гендера и пола руководителей. Коллегиальность связывается с фемининными и андрогинными чертами личности руководителей, а также характерна преимущественно для женщин по сравнению с мужчинами. Этот компонент стиля максимально представлен в следующих гендерных группах руководителей: у фемининных и андрогинных женщин, а также, реже, у андрогинных мужчин. Совпадения биологического и психологического пола в выборке женщин, имеющих традиционную гендерную модель, а также их расхождения в выборке женщин и мужчин (нетрадиционная модель идентичности), позволяет высказать предположение о ведущем влиянии фактора гендера на формирование данного компонента стиля. Коллегиальным способам и методам руководства способствуют разные гендерные механизмы формирования, основанные либо на традиционной фемининной модели поведения, либо на модели поведения, основанной на сочетании женских и мужских качеств у руководителей-женщин. Отметим, что эффективность коллегиального стиля руководства является, прежде всего, гендерной характеристикой, так как не зависит от пола руководителя.

Однозначной связи между компонентом *попустительства* (невмешательства), полом и гендером руководителя не выявлено. Проявление черт попустительства в поведении руководителя чаще связывается с маскулинными мужчинами, реже с фемининными женщинами и с андрогинными мужчинами и женщинами. Его формированию в небольшой мере препятствует развитие в личности гармоничного сочетания фемининных и маскулинных качеств. Наоборот, усиление маскулинности в поведении руководителя может способствовать проявлению методов и способов руководства, приводящих к безынициативности, избеганию или перекладыванию ответственности, характерных для попустительского стиля. При этом следует обратить внимание, что удельный вес компонента попустительства в ИСР для руководителей-мужчин достоверно выше, чем у женщин. Можно заключить, что формирование этого компонента определяется не полом или гендером руководителя, а детерминируется его личностью, прежде всего, развитием профессионально важных качеств. Напомним, что недостаточная профессиональная компетентность и отсутствие организаторских качеств способствуют усилению компонента попустительства в стиле руководства, преимущественно у руководителей-мужчин. В то же время эффективность попустительского стиля достоверно ниже для руководителей-женщин. На основании вышеизложенного можно заключить, что влияние пола и гендера на формирование компонента попустительства носит характер, модифицирующий детерминацию со стороны фактора личности руководителя.

Пол и гендер оказывают влияние также на формирование основных типов ИСР. Комбинированный (смешанный) стиль руководства преобладает у руководителей-женщин, реже проявляется у мужчин, имеющих преимущественно традиционную модель гендерной идентичности (фемининные женщины и маскулинные мужчины), а также, но в значительно меньшей степени, у руководителей, имеющих нетрадиционную гендерную модель (андрогинные муж-

чины и женщины). Преобладание руководителей-женщин по сравнению с мужчинами, применяющими в своей деятельности комбинированный стиль руководства, позволяет сделать вывод о доминировании фактора пола относительно гендера в детерминации данного типа ИСР.

Таким образом, традиционная модель гендерной идентичности, обеспечивающая совпадение биологического и психологического пола, обуславливает проявление устойчивых характеристик управленческих отношений с подчиненными: директивного и попустительского – у руководителей-мужчин, коллегиального – у женщин.

Нетрадиционная модель гендерной идентичности руководителей, способствует формированию динамичных характеристик стиля, определяя многообразие и гибкость системы способов и методов воздействия на руководимые ими коллективы. При этом следует сформулировать важное в теоретическом плане положение, которое предполагает, что эффективное руководство не зависит от пола руководителя и ассоциируется не с одной какой-то конкретной группой гендерных качеств (раньше полагали, что это возможно установить), а может осуществляться при проявлении как фемининных, так маскулинных и андрогинных черт личности руководителя. Общая тенденция для руководителей разного пола и гендерной принадлежности заключается в том, что эффективность руководства определяется, прежде всего, высоким уровнем развития всех подструктур профессионально важных качеств руководителя.

## Глава 2. Социально-психологическая типология подчиненных<sup>2</sup>

### Введение

Социально-экономические изменения в нашей стране, существование предприятий разных форм собственности, функционирование организаций в условиях рыночной экономики актуализируют проблемы повышения эффективности управления организационными процессами. В этой связи на передний план выступают психологические аспекты оптимизации процессов руководства и подчинения, обеспечения эффективного управления современным предприятием с учетом особенностей менталитета российского менеджмента.

Необходимо отметить, что проблематика психологии исполнения (психологии исполнительской деятельности) является недостаточно разработанной в науке по сравнению, например, с психологией руководства. Наименее изученными являются такие аспекты исполнения, как: свойства (характеристики) исполнительской деятельности, методы, стили и типы исполнения, проблема влияния исполнителя на руководителя, диагностика исполнения и др. Значительно меньше в теоретическом и особенно в эмпирическом плане изучена *типология подчиненных*, основанная на когнитивных аспектах психологического отношения подчиненных к руководителю.

Наибольший интерес представляют работы, которые посвящены роли субъективных эталонов и ролевых ожиданий в системе «руководство – подчинение». Было отмечено, что содержание представлений о личности руководителя составляют эталонные требования, которые формируются под влиянием социальных процессов, происходящих в обществе, личного опыта и идеальных представлений о множестве качеств личности.

Эта проблема, несмотря на ее традиционность, сохраняет в настоящее время как теоретическую, так и практическую актуальность. Это объясняется, с одной стороны, тем значением, которое имеют качества личности руководителя как предпосылка эффективного управления коллективами, а также контекстом новых требований к нему, которые складываются в настоящее время под воздействием новых социально-экономических, организационно-управленческих и психологических изменений, происходящих в российском обществе. При этом особую теоретическую и практическую значимость приобретает анализ когнитивных процессов, отражающих систему требований к руководителю, а также приоритеты и критерии его оценивания. Соответствие качеств реального руководителя требованиям, предъявляемым к нему подчиненными, является ведущим фактором формирования его авторитета, успешности взаимодействия в системе «руководство – подчинение». Важный аспект исследования требований к личности руководителя с точки зрения подчиненных связан с понятием «идеальный руководитель». Понятие «идеальный руководитель» в отечественной психологии чаще всего употребляется в аспекте изучения субъективных эталонов оценивания руководителя со стороны подчиненных. Согласно результатам проведенных исследований выявлено, что в процессе управленческого взаимодействия у работников организации возникает образ идеального представителя профессии, который служит своеобразной мерой соотнесения (эталон) при оценке конкретного человека как руководителя (или специалиста). В ряде исследований установлено, что социально-экономические изменения существенно влияют на психологию исполнителей и, в первую очередь, на систему их требований к личности руководителя, изменяя при-

---

<sup>2</sup> Глава написана совместно с Н. П. Смирновой.

оритеты критериев оценивания его авторитета со стороны подчиненных (Гиттельмахер, 1984; Журавлев, Сивашенко, 1998; Кабаченко, 2000).

Особый интерес в контексте изучения психологических закономерностей формирования требований к личности современного руководителя представляет феномен «социальных представлений». Социальные представления определяют как особую форму обыденного познания, свойство социального мышления, направленного на освоение и осмысление социального, материального и идеального окружения человека. Социальные представления формируют систему предпочтений личности относительно конкретных социально-экономических и организационно-управленческих условий трудовой деятельности работника. Являясь отрефлексированными и интегрированными личностью знаниями и индивидуальным опытом прошлого организационного поведения, социальные представления оказывают влияние на реальное поведение работника в организации, на его реальные управленческие отношения в системе «руководства – подчинения». Отметим высокую опосредованность социальных представлений человека индивидуально-психологическими особенностями его личности. Вместе с тем роль и значение такого феномена обыденного сознания, как социальные представления, повышается именно в ситуациях социальных, экономических и организационных изменений.

Новым становится изучение взаимосвязи личности подчиненных и их представлений о психологических качествах современного руководителя. Такая постановка проблемы дает возможность исследовать вопрос о содержании и механизмах формирования психологических оснований оценки руководителя со стороны подчиненного, расширить проблематику изучения социальных представлений о человеке как субъекте конкретной профессиональной деятельности, прежде всего, управленческой, а в более широком теоретическом контексте – изучать влияние социальных представлений на управленческие процессы в организации.

В свете вышеизложенных положений была сформулирована следующая *гипотеза* исследования. Представления об идеальном руководителе являются потребностно-мотивационной характеристикой личности подчиненного, отражают его личные предпочтения, а также позицию в системе управленческого взаимодействия «руководитель – подчиненный». Содержание представлений об идеальном руководителе может выступать в качестве социально-психологического основания типологии подчиненных. В качестве основания типологии выступают ориентация на ведущие направления (векторы) оценки реального руководителя. Для развития основной были сформулированы дополнительные гипотезы.

1. Существует взаимосвязь психологического содержания представлений об идеальном руководителе с личностными характеристиками подчиненного и опытом его реального управленческого взаимодействия.

2. Наиболее значимыми компонентами личностной детерминации представлений об идеальном руководителе выступают ценностные ориентации подчиненного и его представления о себе как субъекте организационного поведения.

3. Степень рассогласования оценок в представлениях подчиненных об идеальном и реальном руководителе выступает эмпирическим критерием состояния удовлетворенности подчиненных отношениями с руководителем, а также его деятельностью.

Целью исследования является изучение психологического содержания социальных представлений об идеальном руководителе как основания типологии подчиненных. Предметом исследования выступали представления об идеальном руководителе, под которыми понимаются субъективные оценки, относящиеся к различным деловым и личностным качествам руководителя.

В теоретическом плане наше исследование опирается на работы, изучающие процессы восприятия руководителя подчиненными. В них отмечается, что представления человека о другой личности отражают не все характеристики этой личности, а только наиболее значимые для «оценщика». Эти представления становятся своеобразными эталонами требований, которые формируются под влиянием социальных запросов, личного опыта и представлений о качествах личности профессионала.

В этой связи возможно предположить, что в процессе жизнедеятельности у членов различных групп, занятых совместной деятельностью, вырабатываются представления об идеальном руководителе, которые служат своеобразной мерой (эталонном) при восприятии и оценке деятельности конкретного руководителя. Степень соответствия поведения руководителя групповым требованиям обуславливает отношение членов группы к руководителю, выступает в качестве одного из ведущих факторов, регулирующих процессы взаимодействия в группе, определяет успешность достижения ее членами поставленных целей.

Основное отличие нашего понимания от традиционного подхода в исследовании эталонов оценивания руководителя заключается в следующем. В представлениях об идеальном руководителе доминирующее значение имеет личностный контекст требований подчиненного к личности, поведению и деятельности руководителя, проявляющийся в выборе желаемых качеств, который отражает приоритеты в психологических основаниях (критериях) оценки его личности. По нашему мнению, в представлениях об идеальном руководителе в концентрированном виде проявляется не только социально типическое, отражающее ролевую (организационную) позицию подчиненного в системе управленческих отношений, но и, прежде всего, индивидуально-психологическое содержание его требований к руководителю. Данный взгляд на проблему позволяет говорить о типологических особенностях социальных представлений субъекта, т. к. их содержание выражает его позицию в системе управленческих отношений с руководителем. В то же время такое понимание вопроса позволяет ставить проблему личностных (индивидуально-психологических и социально-психологических) механизмов детерминации социальных представлений, психологической типологии подчиненных на основе изучения содержания их представлений об идеальном руководителе. Приведенные теоретические положения послужили концептуальным основанием построения программы исследования.

#### *Программа исследования*

Объектом исследования выступили курсанты одного из военных вузов<sup>3</sup>, а также работники ряда организаций г. Москвы<sup>4</sup>. Объем выборки составил 168 человек, мужчины и женщины в возрасте от 18,5 до 60 лет, с высшим, неполным высшим, средним специальным и средним образованием с опытом работы от 1 до 40 лет.

В ходе исследования решались следующие задачи.

1. Проанализировать психологическое содержание представлений подчиненных о качествах идеального руководителя и выявить их структуру.
2. Построить психологическую типологию подчиненных.
3. Исследовать взаимосвязь компонентов структуры представлений об идеальном руководителе с личностными характеристиками подчиненных.
4. Изучить взаимосвязь степени рассогласования представлений подчиненных о качествах идеального и реального руководителей с удовлетворенностью подчиненных различными аспектами трудовой деятельности в организации.

---

<sup>3</sup> В исследовании принимали участие Н. П. Смирнова и С. Е. Поддубный.

<sup>4</sup> В исследовании принимала участие М. Ф. Катаева.

В исследованиях использовались следующие методики.

1. 16-факторный опросник личности Кеттелла (форма А) и пятифакторный опросник «Большая пятерка» (Big Five) для изучения черт личности.

2. Методика Е. Фанталовой для изучения ценностных ориентаций личности.

3. Модифицированный вариант методики Ф. Фидлера для изучения представлений об идеальном руководителе (приложение 1). Данный вариант методики отличается от классического следующим: иным набором оцениваемых качеств (включающим не только личностные, но и деловые характеристики), представленных в униполярном виде. Список оцениваемых качеств, выделенных экспертами, включал наиболее значимые для профессиональной деятельности характеристики. Половина из них отнесена к категории деловых, а оставшиеся – к категории личностных качеств. Подчиненные кроме представлений об идеальном руководителе осуществляли также самооценку и оценку своего непосредственного руководителя. Оценка производилась с помощью 10-балльной шкалы.

4. Опросник удовлетворенности отдельными аспектами труда в организации: взаимоотношениями с руководителем, с коллегами по работе, условиями труда и деятельностью руководителя. Степень удовлетворенности трудом измерялась по семибалльной шкале: от 1 – неудовлетворен полностью – до 7 – удовлетворен полностью.

Анализ данных проводился при помощи статистической программы Statistica 5.0 и компьютеризированного семантического словаря личностных черт русского языка «Тезал» (Шмелев, Похилько, Козловская-Телькова, 1988).

## **2.1. Представления подчиненных об идеальном руководителе: структура и компоненты**

Средние значения оценок качеств идеального руководителя варьируют в диапазоне от 7,4 до 9,3 баллов. Следует отметить, что минимальные значения исследуемых показателей можно назвать низкими только условно, т. к. оценки от 7 до 10 баллов в используемой методике характеризуют степень их выраженности как «выше среднего» и «высокую». Полученный результат свидетельствует в целом о высокой значимости всех оцениваемых качеств руководителя и отражает в целом общий высокий уровень требований к деловым и личностным качествам непосредственного руководителя: 18 качеств имеют высокие значения и только 6 – средние баллы. Наиболее высоко в образе идеального руководителя подчиненными оцениваются такие качества, как лидерство (9,3), ответственность (8,9), профессиональная компетентность (9,1), организованность (8,69), надежность (9,2), мотивированность (8,51) и справедливость (9,2), т. е. преимущественно деловые качества руководителя. Данный результат свидетельствует о наибольшей важности деловой сферы взаимодействия руководителя и подчиненного. Минимальные оценки получили такие личностные качества, как симпатичность (7,4), уживчивость (8,1) и жизнерадостность (7,9).

Следует отметить, что по высоко оцениваемым качествам идеального руководителя наблюдается меньший разброс оценок подчиненных, чем по более низко оцениваемым качествам. Таким образом, наиболее значимые качества идеального руководителя – это те характеристики, которые в представлениях об идеальном руководителе относятся к числу наиболее общих, типичных требований к личности руководителя, составляют их основу. Менее выраженные личностные характеристики идеального руководителя – основания (критерии) оценки руководителя, которые в большей мере дифференцируют подчиненных, характеризуя их индивидуальные предпочтения.

С целью выявления системы личностно значимых требований к поведению и личностным особенностям руководителя было проанализировано психологическое содержание пред-

ставлений о качествах идеального руководителя с помощью факторного анализа (метода главных компонент). При интерпретации факторов мы опирались не только на информацию о переменных, которые имеют высокую факторную нагрузку, но и учитывали характеристики руководителя, одновременно входящие в несколько факторов, по сути являющихся общими, «корневыми» признаками структуры представлений подчиненного. В результате анализа было получено пятифакторное решение, описывающее 66,3 % случаев (таблица 5). Названия факторов были выбраны в результате интеграции характеристик, вошедших в факторы со значимыми весами (с помощью компьютерной программы «Тезал»).

*Первый фактор* (объясняющий 30,6 % случаев) объединяет совокупность качеств идеального руководителя, которые отражают его базовый признак, обозначенный нами как «Влияние» (или «Общая способность к руководству»). В данном компоненте представлений репрезентируются (отражаются) наиболее значимые атрибутивные характеристики руководителя: личностный потенциал руководителя, способность осуществлять управленческую деятельность, быть мотивированным, настойчиво и упорно достигать поставленных целей, действовать, обладать склонностью к соблюдению установленных социальных (организационных) норм поведения и, наконец, проявлять лидерские качества руководителя.

**Таблица 5.** Факторная структура представлений об идеальном руководителе, факторные веса, N=168

Качества	Факторы				
	F1	F2	F3	F4	F5
Аккуратный	0,190	-0,030	0,404	0,240	0,621*
Дисциплинированный	0,469	-0,093	0,109	0,458	0,376
Лидирующий	0,265	-0,053	0,522*	0,469	0,288
Мотивированный	0,340	0,184	0,538*	0,367	0,172
Организованный	0,177	0,145	0,831*	0,134	0,162
Ответственный	0,123	0,160	0,743*	0,094	0,264
Профессионально компетентный	0,186	0,301	0,368	0,57	0,540*
Способный к обучению	0,271	0,339	0,88	-0,71	0,775*
Трудолюбивый	0,202	0,415	0,17	0,09	0,702*
Энергичный	0,726*	0,120	0,088	0,247	0,255
Волевой	0,709*	-0,081	0,273	0,292	0,302
Доброжелательный	-0,092	0,685*	0,078	0,381	0,408
Жизнерадостный	0,104	0,693*	0,202	0,015	0,206
Коллективист	0,101	0,218	0,153	0,802*	-0,011
Надежный	0,005	0,078	0,522*	0,206	0,641*
Симпатичный	0,022	0,542*	0,481	-0,031	0,075
Справедливый	0,093	0,181	0,112	0,553*	0,491
Требовательный	0,794*	0,211	0,15	-0,054	0,006
Уживчивый	0,155	0,659*	-0,39	0,342	0,123
Уравновешенный	0,287	0,378	0,239	0,493	-0,013
Факторный вес, в %	39,4	8,7	7,0	6,0	5,2

*Примечание.* \* – отмечены значимые факторные веса переменных при  $p < 0,05$ .

С наибольшим весом в данный фактор входят следующие качества руководителя:

- требовательный (к себе и окружающим) – (0,80);
- энергичный (активный, инициативный) – (0,73);
- волевой (настойчивый, упорный) – (0,71);
- дисциплинированный (соблюдает установленные нормы и требования) – (0,47);
- лидирующий – (0,27).

Данный фактор является «ядерным» для представлений об идеальном руководителе в новых экономических условиях. Многие исследователи проблем лидерства и руководства относят перечисленные качества к общим способностям к руководству. Таким образом, фактор «Влияние» несет на себе основную содержательную «нагрузку» представлений, содержит в себе основные и наиболее важные качества идеального руководителя для подчиненных, отражает их требования к руководителю, чтобы он воспринимался подчиненными не только как представитель формальной власти, но и был принят как источник неформального влияния –

лидерства и авторитета. Этот фактор объединяет наиболее базовые, с точки зрения представлений подчиненных, характеристики руководителя, без которых невозможна деятельность руководителя. Данный фактор по своему содержанию близок к понятию «общая способность к руководству», выделяемому в исследованиях ПВК руководителя. Другие выделенные и описанные ниже факторы имеют вспомогательное, дополнительное, с точки зрения их важности для реализации управленческой деятельности, значение. На наш взгляд, остальные признаки описывают стилевые особенности поведения идеального руководителя.

*Второй фактор* (объясняющий 8,7 % случаев) объединяет следующие качества идеального руководителя:

- доброжелательный (чуткий, отзывчивый) – (0,69);
- жизнерадостный (оптимистичный) – (0,69);
- уживчивый (бесконфликтный, неагрессивный) – (0,66);
- симпатичный (привлекательный для окружающих) – (0,55).

Данный фактор обозначен как «Дружелюбие (социальная близость)» руководителя. Содержательно он представлен качествами, характеризующими тип отношения руководителя к подчиненным, который располагает к контактам, отзывчивости, сотрудничеству не только на деловом, но и межличностном уровне. В данный признак идеального руководителя включены и такие коммуникативные качества, обеспечивающие легкость вступления в контакты, как доброжелательность и приветливость в обращении с исполнителями, способность контролировать свое эмоциональное поведение. Выделение данного базового признака идеального руководителя свидетельствует, с одной стороны, о специфичности требований подчиненных, отражающих особенности их позиции в системе взаимодействия «руководитель – исполнитель», с другой стороны, вероятно, тот факт, что данные качества являются дефицитными, т. е. недостаточно выраженными у реальных руководителей. Доказательством последнего служат максимальные различия в оценках подчиненными качеств «доброжелательный» и «уживчивый» идеального и реального руководителей. Таким образом, компонент представлений «Дружелюбие (социальная близость)» отражает более всего требования подчиненных к общим стилевым особенностям поведения идеального руководителя, характеризующим его отношение к людям, а именно – психологический такт и культуру общения с подчиненными.

*Третий фактор* (объясняющий 7 % случаев) включает такие качества идеального руководителя, вошедшие в него со значимыми весами, как:

- организованный (внутренне собранный) – (0,83);
- ответственный (добросовестный, исполнительный) – (0,74);
- мотивированный (имеет выраженный интерес к выполняемой деятельности) – (0,54);
- лидирующий (организующий, ведущий) – (0,52);
- профессионально компетентный – (0,38).

Данный фактор получил название «Деловой настрой» (деловитость)», т. к. объединяет деловые качества личности в сочетании с характеристикой лидирующей позиции руководителя. Признак включает наиболее важные для авторитета руководителя, с точки зрения подчиненных, качества его деятельности, определяющие ее общий стиль: планомерность работы, личную собранность, строгий порядок в действиях, ответственное отношение к обязанностям, интерес к выполняемой работе. Отметим, что в данный фактор включается и такое важное качество, как профессиональная компетентность руководителя. Тем самым подчеркивается очень важный аспект профессиональной компетентности руководителя – умение организовать не только деятельность подчиненных, но и, прежде всего, собственную деятельность. Таким образом, данный фактор объединяет в представлениях подчиненных общие требования

к стилю деятельности руководителя, особенности которого выступают основой (критерием) его лидерства в деловой сфере взаимодействия в организации.

В *четвертый фактор* (объясняющий 6 % случаев) с наиболее значимыми весами вошли такие качества идеального руководителя, как:

- коллективист (живет интересами группы) – (0,80);
- справедливый (беспристрастный, объективный) – (0,55);
- уравновешенный (сдержанный в проявлении чувств) – (0,49);
- лидирующий (организуемый, ведущий) – (0,47);
- дисциплинированный (выполняет установленные нормы) – (0,46);
- мотивированный (имеет выраженный интерес к выполняемой деятельности) – (0,37).

Данный фактор характеризует требования подчиненных к лидерским возможностям руководителя с точки зрения его отношения к коллективу. В идеале работники готовы подчиняться руководителю, признавать его власть, если ему будут важны и интересны проблемы коллектива, он будет принимать справедливое участие в их решении, при этом будет выдержан и дисциплинирован. Этот фактор был обозначен как «Сотрудничество с коллективом» руководителя, характеризующий степень взаимной вовлеченности руководителя и подчиненных в совместную деятельность. В данном факторе, в отличие от фактора «Дружелюбие», эмоциональный компонент имеет меньшее значение. Здесь проявляется не столько близость – дистантность руководителя с подчиненными, сколько стилевая особенность его деятельности, когда руководитель представляет и учитывает интересы коллектива, выступает в роли коллеги, который совместно с коллективом двигается к достижению единой цели. Таким образом, данный компонент структуры представления о качествах идеального руководителя характеризует социоэмоциональные основы авторитета руководителя – учет интересов подчиненного в совместной деятельности.

*Пятый фактор* объединяет следующие характеристики идеального руководителя, вошедшие в него со значимыми весами:

- способный к обучению (интеллектуальный) – (0,77);
- трудолюбивый (усердный, старательный) – (0,70);
- надежный (на него можно положиться) – (0,64);
- аккуратный (точный, пунктуальный) – (0,62);
- профессионально компетентный (обладающий необходимыми знаниями) – (0,54).

Данный фактор содержит качества, характеризующие профессиональную компетентность руководителя в аспекте, отражающем его «Отношение к делу» – качества руководителя как специалиста. Авторитет руководителя, по представлениям подчиненных, определяется характером его отношения к делу: стремлением к повышению своего профессионализма, надежностью в делах, трудолюбием, заботой о точном исполнении запланированной деятельности («Надежность в выполнении задания»). Таким образом, данный фактор объединяет группу качеств, которые составляют так называемую *основу* психологической природы экспертного авторитета и влияния руководителя – влияние, основанное на обладании руководителем специальными знаниями и трудовыми качествами, привлекательными для исполнителя, т. е. влияние через профессионализм – власть «знатока». Отметим очень важный факт: наибольшее значение в данной подструктуре качеств идеального руководителя имеет его способность к обучению или интеллектуальность. По мнению большинства исследователей, стремление к саморазвитию и изменениям является наиболее важным качеством профессионализма руководителя, особенно значимым в современных условиях развития информационных технологий организации и управления людьми. Данный фактор был обозначен нами как «Профессионализм».

Итак, структура представлений об идеальном руководителе содержит подструктуры качеств, отражающие разные системы требований подчиненных к руководителю, психологические основания (или критерии) его оценки:

- «Влияние» как вектор оценки, характеризующий его общую способность к лидерству и руководству, – отношение к нему как к организатору;
- «Дружелюбие или социальную близость» – оценка руководителя как человека (общечеловеческое отношение);
- «Деловой настрой» – отношение к руководителю как к работнику;
- «Сотрудничество с коллективом» – отношение к руководителю как к коллеге;
- «Профессионализм» – отношение к руководителю как к специалисту.

В структуре представлений подчиненных об идеальном руководителе отражается контекст их функционирования в организационной среде, который отражает требования ее основных подсистем: технологической – характеризует руководителя с позиций его знаний и квалификации; формальной – описывает руководителя как должностное лицо, реализующее властные полномочия; внеформальной – отображает реально выполняемый руководителем объем и содержание управленческих функций; неформальной – характеризует руководителя в системе межличностных отношений (Кабаченко, 2000). Сходные закономерности восприятия личности в организации были выделены А. Лебедевым: член организации оценивается как работник (отношение к делу), как специалист (профессионал), как лидер (организатор) и как человек (нравственные качества) (Лебедев, 1990).

Следует отметить, что выделенные компоненты структуры идеального руководителя содержат психологические основы лидерского влияния руководителя, отражают реальные явления и реально значимые для подчиненных качества руководителя, и в этом проявляется специфика и отличие содержания социальных представлений подчиненных от теоретических и эмпирических «эталонных моделей» руководителя. Данные группы качеств содержат требования подчиненных к деловым (влияние, деловой настрой, профессионализм) и социоэмоциональным (дружелюбие и сотрудничество) аспектам взаимодействия с руководителем.

## **2.2. Представления об идеальном руководителе и личностные особенности подчиненных**

Выявлена взаимосвязь базовых компонентов представлений подчиненных об идеальном руководителе с их личностными свойствами и опытом реального управленческого взаимодействия. Статистический анализ осуществлен с помощью метода множественного регрессионного анализа. В целом результаты исследования демонстрируют высокую личностную обусловленность представлений подчиненных об идеальном руководителе.

Значимость компонента «Влияние» обусловлена (коэффициент детерминации 46,9 %) характеристиками подчиненных, которые свидетельствуют об их собственном стремлении к лидерству и доминированию, об их тревожности и конфликтности. Положительная корреляция рассматриваемого фактора с самооценкой подчиненных по качествам «доброжелательный» и «лидирующий», «коллективист» свидетельствует о том, что личностная значимость «организаторских» качеств руководителя обуславливается важностью для подчиненных коллективистских ценностей. Весомый вклад в этот фактор вносят субъективная значимость и доступность таких ценностей, как «материальная обеспеченность», «активная деятельная жизнь» и «свобода». Низкая значимость фактора «Влияние» идеального руководителя в представлениях подчиненных может определяться такими их характеристиками, как активность, общительность, свободолюбие, уверенность в себе и своих силах.

Дополнить интерпретацию взаимосвязей фактора «Влияние» в представлениях подчиненных об идеальном руководителе с их личностными характеристиками позволил корреляционный анализ перечисленных переменных. Результаты показали, что фактор «Влияние» связан с такими личностными характеристиками подчиненных, как стремление зарекомендовать себя компетентной и ответственной личностью, способной брать инициативу, принимать окончательные решения, управлять ситуацией, контролировать поведение окружающих, пользоваться их доверием, авторитетом и уважением. Следует отметить, что фактор «Влияние» примерно в равной степени обусловлен как личностными характеристиками подчиненных, так и опытом их реального управленческого взаимодействия, что говорит о равной детерминации фактора «Влияние» личностным и социальным факторами. Таким образом, среди личностных характеристик подчиненных наибольший вклад в объяснение фактора «силы» в их представлениях об идеальном руководителе вносят ценностные ориентации и самооценка.

Компонент представлений «Дружелюбие» обусловлен (коэффициент детерминации 52,6 %) такими характеристиками подчиненных, как их коммуникабельность, активность, умение держать себя в руках и реалистичность в решении жизненных ситуаций, жизнерадостность и уравновешенность, а также субъективной значимостью таких ценностных ориентаций, как «материально обеспеченная жизнь», «здоровье», и доступность «активная деятельная жизнь». Результаты показали, что высокая значимость фактора «Дружелюбие» в структуре представлений подчиненных связана с такими их характеристиками, как коммуникабельность и активность, умение держать себя в руках и реалистичность в отношении к жизни, жизнерадостность и уравновешенность. Также могут проявляться стремление расположить к себе окружающих, завоевать доверие, низкая враждебность и подозрительность. Превалирование у подчиненных таких качеств, как дистантность и концентрация внимания более на собственных проблемах, чем проблемах окружающих, ведет к понижению значимости фактора «Дружелюбие» в их представлениях об идеальном руководителе. Фактор «Дружелюбие» в представлениях об идеальном руководителе в большей степени связан с личностными характеристиками подчиненных по сравнению с их опытом реального управленческого взаимодействия.

Субъективная значимость компонента представлений «Деловой настрой» связана с проявлением у подчиненного таких качеств, как самостоятельность, независимость, дисциплинированность, здравомыслие, высокий социометрический статус, а также его вкладом в совместную деятельность. Установлено, что чем выше у подчиненного суммарная самооценка своих деловых качеств, его личная практичность (фактор М по Кеттеллу) и доступность ценности «интересная работа», тем более существенной будет роль данного базового компонента в структуре представлений об идеальном руководителе. Примечательно, что коэффициент детерминации этого компонента представлений со стороны личностных свойств составил 39,7 %.

Компонент представлений «Сотрудничество с коллективом» в представлениях об идеальном руководителе обусловлен (коэффициент детерминации – 41,0 %) проявлением следующих личностных характеристик подчиненных: доброжелательное поведение и соблюдение социальных норм, потребность в уважении и принадлежности к другим. Значимость данного критерия оценивания руководителя также связана с развитым чувством ответственности и коллективизма у подчиненного, низкой самооценкой качеств «энергичность», «аккуратность» и «профессиональная компетентность», а также важностью для подчиненного таких ценностей, как «познание» и «активная деятельная жизнь». Такой подчиненный может характеризоваться конформностью и склонностью брать на себя чужие обязанности, при этом быть достаточно спокойным и способным «управлять своими неудачами». Наибольший вклад среди личностных характеристик подчиненных в объяснение фактора «Сотрудничество с коллективом» в их представлениях об идеальном руководителе вносят ценностные ориентации и самооценка.

Фактор «Профессионализм» в структуре представлений определяется, прежде всего, оценкой подчиненных своих способностей к обучению и профессиональной компетентности. Этот компонент коррелирует с проявлением у подчиненных таких личностных характеристик, как потребность в общении, эмоциональная зрелость, уверенность в себе, а также значимостью ценностей «материально обеспеченная жизнь» и «наличие верных друзей».

Значительный вклад ценностных ориентаций подчиненных в отдельные компоненты структуры их представлений об идеальном руководителе обусловил анализ взаимосвязи ценностных ориентаций подчиненных с общим уровнем требований к идеальному руководителю. Обнаружена связь общего уровня требований к идеальному руководителю со значимостью для подчиненного ценностей «материально обеспеченная жизнь» и «уверенность в себе». Таким образом, к числу оснований формирования требований подчиненного к руководителю можно отнести и возрастание значимости для личности экономических ценностей. Это означает, что представления о качествах идеального руководителя может рассматриваться через призму социально-экономических изменений, происходящих в российском обществе, способствующих повышению значимости для подчиненного экономических аспектов его жизнедеятельности.

Базовые компоненты структуры представлений об идеальном руководителе в разной мере детерминированы личностными характеристиками подчиненных, при этом наименьшую степень обусловленности они приносят в такие компоненты представления, как «деловой настрой» (39,6 %), и «сотрудничество» (41,0 %), а наибольшую – в фактор «Профессионализм» (67 %). Отметим, что в целом содержание представлений об идеальном руководителе в большей степени обусловлено личностными характеристиками подчиненных, больше особенностями ценностного сознания подчиненного и его самооценкой, чем опытом реального управленческого взаимодействия.

Высокая детерминированность представлений подчиненного об идеальном руководителе самооценкой, позволяет сделать вывод о том, что личностным механизмом конструирования представлений выступает процесс персонификации, под которым подразумевается способ поддержания личностью своей идентичности. Интересен факт, что созвучные результаты были получены в исследованиях социального мышления личности (Абульханова, 2000). Было показано, что основой всей совокупности представлений личности является представление о себе, своем Я. Представления об идеальном руководителе выступают для личности ценностными ориентирами, дающими возможность оценивать как реального руководителя, так и в целом ситуацию управленческого взаимодействия с ним. Принимая во внимание идею С. Л. Рубинштейна о том, что идеалы выступают в роли мотивов и стимулов, определяющих направленность личности, можно утверждать, что представления об идеальном руководителе являются потребностно-мотивационной характеристикой подчиненных, а их содержание может выступать основанием их типологии.

### **2.3. Социально-психологические типы подчиненных**

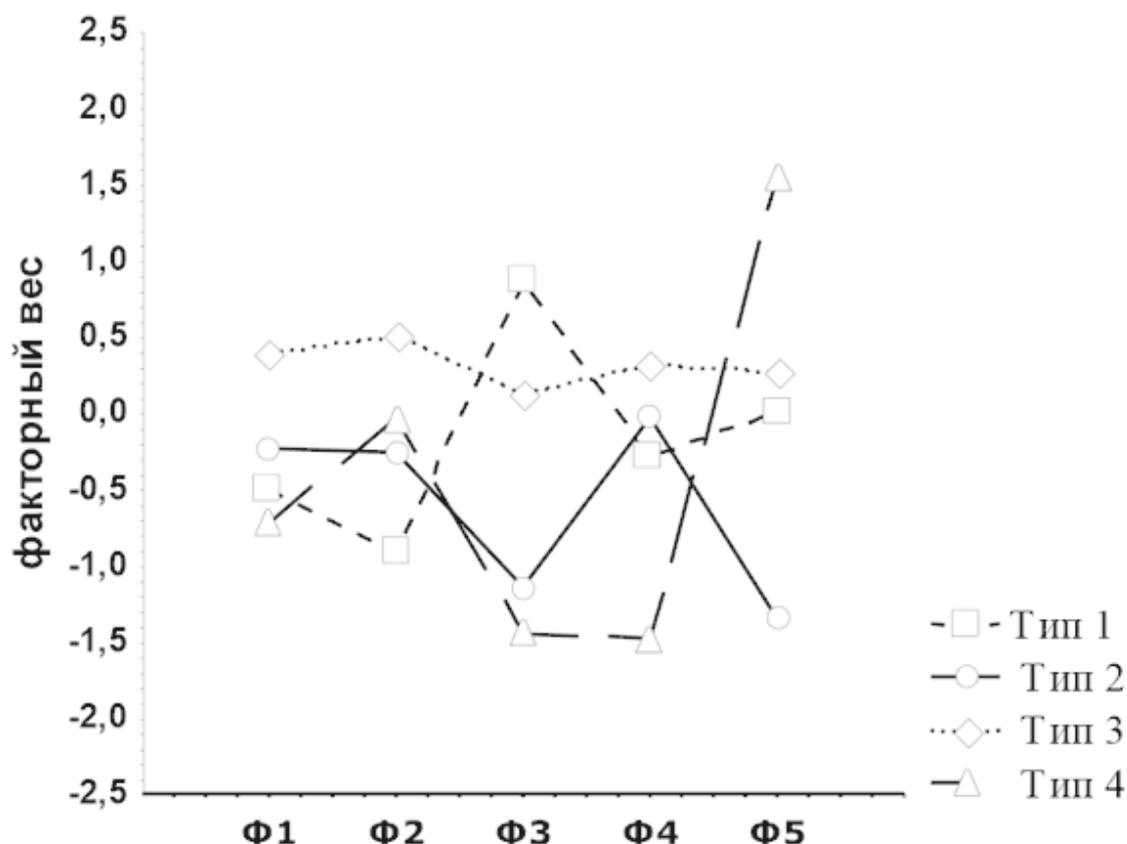
В исследовании осуществлялся индуктивный способ построения типологии подчиненных, который предполагает объединение респондентов в группы на основе сходства и различий содержания (сочетания и выраженности компонентов) структуры представления личности об идеальном руководителе, т. е. на основе наиболее существенных (в рамках наших теоретических предположений) признаков деления подчиненных на определенные типы. С данной точки зрения, результат процедуры разделения респондентов на определенные группы есть по своей сути логическая (в том числе статистическая) операция отнесения их к определенному социально-психологическому типу. Специальный анализ личности подчиненного и ее влияния на социальные представления об идеальном руководителе позволяет говорить, что в данном

случае речь идет о выявлении типологических особенностей личности подчиненных, прежде всего, их ориентаций на определенные группы качеств руководителя.

В целях построения социально-психологической типологии подчиненных были выделены типичные констелляции связей отмеченных выше критериев оценивания руководителей в разных группах респондентов. Выборка была сгруппирована в соответствии с тем, какие критерии оценки идеального руководителя для респондентов являются ведущими. С этой целью была использована процедура кластерного анализа (техника «k-средние») на основе индивидуальных факторных оценок по критериям оценивания идеального руководителя. В результате кластеризации индивидуальных факторных нагрузок компонентов структуры представлений были выделены четыре типа подчиненных, характеризующихся различным содержанием представлений о качествах идеального руководителя: 1 группа объединяет 16,8 % общей выборки респондентов, 2 группа – 24,4 %, 3 группа – 52,7 %, 4 группа – 6,1 %. Результаты кластеризации отражены в профилях факторных оценок базовых компонентов представлений каждого типа. Выделенные типы подчиненных названы нами «ориентированный на соучастие», «ориентированный на дело», «высокотребовательный», «ориентированный на профессионализм». Остановимся на их характеристике (рисунок 3).

Каждый тип подчиненных имеет выраженную ориентацию на определенные критерии оценки руководителя, соответствующие пяти выделенным ранее компонентам структуры представлений об идеальном руководителе.

Тип подчиненного – *ориентированный на соучастие*. Для данного типа характерен низкий уровень требований к деловым и личностным качествам руководителя. Основные компоненты в структуре представления о качествах идеального руководителя оцениваются значительно ниже, чем в среднем по выборке. Типичный «профиль» идеального руководителя характеризуется максимальными значениями показателей по факторам «Сотрудничество с коллективом», «Дружелюбие» и «Влияние» и минимальными значениями в сравнении с другими группами респондентов по факторам «Профессионализм» и «Деловой настрой». Это говорит об ориентации членов этой группы в восприятии реального руководителя преимущественно *на отношения*, т. е. на отношенческие критерии оценивания. В данном типе представлений прослеживается ориентация подчиненных преимущественно на качества руководителя, которые обеспечивают его стремление к достижению целей организации через взаимодействие и сотрудничество с коллективом. В сознании подчиненных эта группа качеств выступает в качестве ведущего основания (критерия) оценки руководителя в системе отношений «руководитель-подчиненный». Позиция подчиненного в системе его отношений с руководителем характеризуется готовностью к взаимодействию с руководителем, авторитет которого определяется ценными для него и для эффективной работы качествами, а именно – способностью руководителя реализовывать свои властные полномочия на основе сотрудничества с подчиненными и в соответствии с интересами коллектива. Позиция подчиненного предполагает в качестве значимой ориентацию руководителя на развитие отношений с коллективом и групповую совместную работу. Психологическими условиями подчинения для работников данного типа выступают отсутствие высокого «давления» со стороны руководителя и ограничение его влияния активным участием подчиненных в решении общих организационных задач. Тип представлений о руководителе: идеальный руководитель – *коллега, неформальный лидер*. Обратим внимание на тесную связь между представлениями о качествах идеального руководителя и общей самооценки подчиненных.



**Рис. 3.** Профиль выраженности структурных компонентов в представлении об идеальном руководителе у разных типов подчиненных

Тип подчиненного – *ориентированный на дело*. Для данного типа наиболее характерными содержательными особенностями представлений являются высокая оценка фактора «Деловой настрой» и низкая оценка фактора «Дружелюбие». Требования к руководителю для данной группы подчиненных прежде всего концентрируются вокруг его деловых и профессиональных качеств, а также отношения к подчиненным. Подчиненные второй группы предпочитают идеального руководителя, отличающегося внутренней собранностью, добросовестностью, своей заинтересованностью в выполняемой деятельности. В данном типе прослеживается ориентация подчиненных преимущественно на те деловые качества руководителя, которые обеспечивают его лидерскую позицию в коллективе посредством осуществления делового и профессионального лидерства. В сознании подчиненных эта группа свойств выступает в качестве ведущего основания (критерия) оценки руководителя в системе отношений «руководитель – подчиненный». Подчиненные готовы признавать и уважать руководителя, прежде всего, как отличного работника. Качества руководителя, в которых проявляется его отношение к делу, его внутренняя заинтересованность в профессии, любовь к выполняемой деятельности для них лично более ценны, чем даже его организаторские способности и его эмоциональная близость к подчиненным. При этом идеальный руководитель значительно меньше должен проявлять командные черты, властные полномочия, а также высокую требовательность к подчиненным, что предполагает в качестве вероятного децентрализацию власти со стороны руководителя. Одновременно он должен быть склонен к компромиссу, быть относительно менее независимым от мнений подчиненных, проявлять больше сотрудничества с ними. Позиция подчиненного в системе его отношений с руководителем характеризуется готовностью к взаимодействию с руководителем, авторитет которого определяется его деловыми и профессиональными качествами, а именно, способностью руководителя реализовывать свои властные

полномочия на основе личного примера качественной работы специалиста своего дела. Позиция подчиненного предполагает в качестве значимой деловую ориентацию руководителя. Идеальный руководитель – это управленец, отличающийся достаточными для реализации его полномочий деловыми качествами, сфера которых распространяется не только на формальную сторону взаимодействия с подчиненными, но и на техническую и внеформальную подструктуру организационных связей. Психологическими условиями подчинения для работников данного типа выступает отсутствие высокого «давления» со стороны руководителя и ограничение его влияния деловыми взаимоотношениями с подчиненными. Тип представлений о руководителе: идеальный руководитель – *хороший работник, деловой лидер*. Обратим внимание на связь самооценки подчиненными своих деловых качеств и оценкой деловых качеств идеального руководителя.

Тип подчиненного – *высокотребовательный*. Данный тип характеризует самый высокий уровень требований подчиненных к деловым и личностным качествам непосредственного руководителя. При этом ведущие позиции в системе требований занимают такие критерии оценки руководителя, как «дружелюбие (социальная близость)» и «влияние» (общая способность к лидерству)». Для представителей данного типа идеальным будет руководитель, который проявляет доброжелательность и уважение к подчиненным, но при этом должен обладать способностью к осуществлению управленческой деятельности, т. е. быть лидером и в профессиональных делах, и в решении коллективных вопросов. Пассивность, ригидность, проявления дистантности в отношениях, неуверенность в себе и низкая мотивация достижения – качества, которые наиболее противопоказаны руководителю. Тип представлений о руководителе: идеальный во всех отношениях – «прекрасный организатор и хороший человек».

Позиция подчинения данного типа работников характеризуется высокой взыскательностью как к деловым, так и личностным качествам руководителя, деловой и неформальной авторитет которого зиждется на высоком уровне его профессиональной компетенции, сотрудничестве и учете в своей деятельности интересов подчиненных. Психологическим условием их подчинения является «сильный» руководитель. Представители данной группы подчиненных обладают и высокой самооценкой своих деловых и личных качеств. Данный тип подчиненных в силу повышенных требований к руководителю характеризуется самой низкой подчиняемостью. Для этого типа принципиальным аспектом профессиональной деятельности подчиненного является соответствие реального руководителя требованиям к нему предъявляемым.

Подчиненный, *ориентированный на профессионализм*. Требования к руководителю для данной группы подчиненных, прежде всего, концентрируются вокруг его профессиональных качеств. Подчиненные данного типа предпочитают руководителя, которого отличает самая высокая выраженность его профессионализма. Идеальным является руководитель, который обладает такими качествами, как способность к обучению (в профиле качеств идеального руководителя занимает максимально высокое положение), профессиональной компетентностью, надежностью и трудолюбием. В данном типе представлений прослеживается ориентация подчиненных преимущественно на качества руководителя, которые обеспечивают его авторитет благодаря отличным знаниям и надежной деятельности в области профессии. Эта группа свойств выступает в качестве ведущего основания (критерия) оценки реального руководителя в системе отношений «руководитель – подчиненный». Особенности данного типа представления проявляются в том, что идеальный руководитель должен отличаться не только специальными навыками знатока профессии, но и быть сдержанным в проявлении своего влияния и авторитета. При этом такие традиционно отмечаемые подчиненным качества руководителя, как внимание к подчиненным и сотрудничество с коллективом, не являются обязательными для подчиненных этого типа. Деловые и личные качества руководителя, определяющие его ориентацию на интересы подчиненных, стремление к сотрудничеству с ними, чуткость в отношении с подчиненными, а также его общую способность к лидерству для подчиненного

исследуемой группы имеют наименьшее значение. Требования к этим качествам руководителя достаточно низкие. Позиция подчиненного в системе его отношений с руководителем характеризуется готовностью к взаимодействию с руководителем, авторитет которого определяется способностью реализовывать свои знания как специалиста в профессии и при этом социально близкого к коллективу, доброжелательного и уживчивого. Идеальный руководитель – это специалист своего дела, работающий на одном социальном уровне с подчиненными, отличающийся достаточными для реализации его полномочий профессиональными качествами, сфера которых распространяется в основном на техническую (технологическую) подструктуру организационных связей. Психологическими условиями подчинения для работников данного типа выступают отсутствие любого «давления» со стороны руководителя и ограничение его влияния решением чисто профессиональных задач. Тип представлений о руководителе: идеальный руководитель – «специалист». Каждый тип подчиненных характеризуется четко выраженными требованиями к качествам идеального руководителя (таблица 6).

«Высокотребовательных» подчиненных отличает тип представлений об идеальном руководителе как влиятельном организаторе и дружелюбном человеке. Для представителей типа «ориентированный на дело» подчиненных в качестве ведущих критериев оценки руководителя выступают его качества как работника (исполнителя) и делового лидера. Тип «ориентированные на сотрудничество» отличают требования к деловым и личностным качествам руководителя, обеспечивающим его сотрудничество с коллективом, коллегиальный стиль руководства. Для типа подчиненных, ориентированных на профессионализм, приоритетной является оценка идеального руководителя как специалиста, профессионала.

**Таблица 6.** Социально-психологические типы подчиненных

Тип подчиненного	Тип идеального руководителя	Критерий оценки руководителя
Высокотребовательный	Умелый организатор, хороший человек	Организаторские способности, Дружелюбие
Ориентированный на дело	Деловой лидер, прекрасный работник	Деловой настрой
Ориентированный на сотрудничество	Коллега, неформальный лидер	Дружелюбие, Сотрудничество с коллективом
Ориентированный на профессионализм	Специалист, профессионал	Профессионализм

## 2.4. Представления подчиненных об идеальном руководителе и субъективное благополучие

Социальные представления оказывают влияние на реальное поведение работника в организации, на его реальные управленческие отношения в системе «руководства – подчинения». Ранее отмечалось, что представления об идеальном руководителе выступают ценностным ориентиром отношения как к реальному руководителю, так и к ситуации управленческого взаимодействия. Соответствие качеств реального руководителя требованиям подчиненного, сформулированных в его представлениях об идеале руководителя, является ведущим фактором формирования его авторитета, успешности взаимодействия с ним. С целью проверки данной гипотезы был проведен корреляционный анализ соответствия качеств реального (непосредственного) руководителя представлениям об его идеале с показателями удовлетворенности подчиненными различными аспектами деятельности в организации. Критерием соответствия реального руководителя предъявляемым к нему требованиям выступила степень рассогласо-

ванности оценок подчиненного качеств непосредственного и идеального руководителя, которая определялась по абсолютной величине.

Данный показатель статистически значимо связан с удовлетворенностью подчиненных взаимоотношениями с руководителем, а также его стилем руководства (таблица 7).

Соответствие качеств реального руководителя требованиям подчиненных повышает их удовлетворенность взаимодействием с ним как в отношенческом, так и деятельностном аспектах. Характерно, что не обнаружено корреляционных связей с такими аспектами совместной профессиональной деятельности, как удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами и условиями труда. Это свидетельствует о том, что степень рассогласования оценок выступает, прежде всего, референтом состояния деловых и эмоциональных отношений подчиненного с руководителем, эмпирическим критерием его удовлетворенности по вертикали.

**Таблица 7.** Корреляции удовлетворенности подчиненных различными аспектами трудовой деятельности со степенью рассогласования их оценок реального и идеального руководителя, N=93

Показатели удовлетворенности	Степень рассогласования оценок
Взаимоотношениями с коллегами	-0,10
Взаимоотношениями с руководителем	-0,39*
Стилем руководства	-0,47*
Трудом	-0,19
Условиями труда	-0,15

*Примечание.* \* – значимость корреляции при  $p < 0,001$ .

Сходный результат получен в других подобных исследованиях (Журавлев, Сивашенко, 1998). Отметим, что степень рассогласования оценок идеального и реального руководителя в большей мере связана с удовлетворенностью методами и способами руководства коллективом со стороны конкретного руководителя, т. е. особенностями стиля реализации им управленческих функций и ее результатами. Таким образом, в представлениях об идеальном руководителе отражаются требования подчиненного к руководителю, которые выступают ценностным основанием его оценки, что оказывает косвенное влияние на состояние удовлетворенности отношениями в организации с руководителем и выступает критерием его психологической эффективности. Представления об идеальном руководителе выступают для личности ценностными ориентирами, дающими возможность не только оценивать как реального руководителя, так и в целом ситуацию управленческого взаимодействия с ним, но также служить фактором психологического благополучия работника в организации.

Анализ показывает, что психологические типы подчиненных, имеющих различные системы требований к качествам руководителя, отличаются разным уровнем психологического благополучия в организации. Тип подчиненных *ориентированные на профессионализм* руководителя отличает самый высокий среди выделенных типов уровень удовлетворенности взаимоотношениями с руководителем, коллегами, стилем руководства, работой в целом и минимальной удовлетворенностью условиями труда. Субъективное благополучие у типа подчиненных *высокотребовательные* чуть ниже. Но различия между этими типами в уровне удовлетворен-

ности несущественны. Общим для них выступает высокая оценка реального руководителя со стороны подчиненных. Субъективное благополучие у подчиненных, *ориентированных на дело* и *ориентированных на соучастие*, существенно ниже. Подчиненные первого типа менее всего удовлетворены стилем руководства, а второго имеют самые низкие оценки удовлетворенности взаимоотношениями с руководителем и стилем его руководства, а также условиями труда и трудом в целом в выборке. Последние два типа подчиненных имеют практически противоположные требования к идеальному руководителю: первые фокусируются преимущественно на деловых качествах, вторые – на нравственном авторитете руководителя.

Таким образом, получено эмпирическое обоснование нового концептуального подхода к типологии подчиненных. Представления об идеальном руководителе являются потребностно-мотивационной характеристикой личности подчиненного, отражают его личные предпочтения, а также позицию в системе управленческого взаимодействия «руководитель – подчиненный». Их содержание выступает социально-психологическим основанием типологии подчиненных. В качестве основания типологии выступает ориентация на ведущие критерии оценки идеального руководителя. Результаты исследования имеют важное теоретическое значение в контексте понимания роли социальных представлений как механизма социально-психологической типологизации личности.

## **Приложение. Модифицированный вариант методики Ф. Фидлера**

*Инструкция.* Ниже представлены 20 качеств личности, пронумерованных от 1 до 10 с помощью которых можно охарактеризовать любого человека.

Используйте следующую 10-балльную шкалу:

- 1 балл – очень низкая степень выраженности качества
- 2 балла – низкая степень выраженности качества
- 3 балла – значительно ниже средней степени выраженности качества
- 4 балла – несколько ниже средней степени выраженности качества
- 5 или 6 баллов – средняя степень выраженности качества
- 7 баллов – несколько выше средней степени выраженности качества
- 8 баллов – значительно выше средней степени выраженности качества
- 9 баллов – высокая степень выраженности качества
- 10 баллов – очень высокая степень выраженности качества

Просим вас последовательно выполнить следующие задания.

1. Оцените степень выраженности каждого качества у самого себя. Оценки проставьте в графе «А» регистрационного бланка напротив порядкового номера соответствующего качества.

2. Оцените, в какой степени должно быть выражено каждое качество у «идеального», на ваш взгляд, руководителя группы и проставьте соответствующие оценки в графе «Б» регистрационного бланка. Старайтесь использовать всю шкалу, не допускайте выставления одинаковых баллов по всем качествам.

*Список качеств*

- 1. Аккуратный (точный, пунктуальный)
- 2. Дисциплинированный (соблюдает установленные нормы и требования)
- 3. Лидирующий (организующий, ведущий)
- 4. Мотивированный (имеет выраженный интерес к выполняемой деятельности)
- 5. Организованный (внутренне собранный)

6. Ответственный (добросовестный, исполнительный)
7. Компетентный (обладает необходимыми знаниями), способный к обучению (интеллектуальный)
8. Трудолюбивый (усердный, старательный)
9. Энергичный (активный, инициативный)
10. Волевой (настойчивый, упорный)
11. Доброжелательный (чуткий, отзывчивый)
12. Жизнерадостный (оптимистичный)
13. Коллективист (живет интересами группы)
14. Надежный (на него можно положиться)
15. Симпатичный (привлекательный для окружающих)
16. Справедливый (беспристрастный, объективный)
17. Требовательный (к себе и окружающим)
18. Уживчивый (бесконфликтный, неагрессивный)
19. Уравновешенный (сдержанный в проявлении чувств)

## Глава 3. Психологические особенности женской деловой активности<sup>5</sup>

### Введение

Социально-экономические преобразования в России активизировали процессы формирования новых субъектов деловой активности за счет привлечения ранее незадействованных социально-экономических и социально-демографических групп населения, увеличивая приток «новобранцев» в экономическую сферу. Наиболее явно этот процесс коснулся женщин, которые представляют собой значительную часть социально активного и традиционно вовлеченного в рынок труда населения. В этом ключе новое общественное звучание приобрела деловая активность женщин. Явление это, без сомнения, существовало и раньше, но социально-экономические изменения вывели его на качественно иной уровень не только экономической, но и общественной жизни России. Появление новых женских общественных и политических движений, развитие женского предпринимательства обусловило изменение общественного мнения в отношении женщин, проявляющих деловую активность. Проявление женской деловой активности не только в экономическом, но и в социальном контексте – на фоне социокультурно обусловленных представлений о роли и месте женщины, исторически сложившихся традиций двойной занятости женщин на работе и дома, реально существующих социально-экономических условий жизни и бизнес-деятельности – диктует необходимость специального изучения этого феномена психологической наукой, и прежде всего – в социально-психологическом аспекте.

Проблема факторов, определяющих деловую, включая экономическую, политическую и общественную, активность женщин в настоящее время, несмотря на актуальность и существующий опыт исследований, так и не стала мейнстримом научного анализа в психологической науке. Данная тема, будучи чрезвычайно важной, освещалась тем не менее в основном в публицистическом жанре: должна ли женщина следовать своему «естественному предназначению» – рожать и воспитывать детей, хранить домашний очаг – или заботиться о зарплате?! В более строгой научной постановке этот вопрос формулируется так: что является детерминантами женского стремления к деловой активности и какая взаимосвязь существует между работой и сферой семейно-бытовых отношений? Можно предположить, что ответ кроется во внутриличностной сфере – системе ценностей, мотивационной структуре и т. п., т. е. деловая активность зависит от того, к какому социально-психологическому типу деловой активности относится конкретная женщина.

Проблема работающей женщины стала активно изучаться только в последней четверти XX в., что было вызвано, прежде всего, обстоятельствами социально-экономического и политического характера: изменением гендерного состава рынка рабочей силы и возросшей ролью женщин в обществе. Общий вывод исследований заключается в том, что нельзя выделить какую-то одну или группу ведущих причин, определяющих деловую активность женщин в силу того, что работающие женщины не являются однородной группой, и их трудовая занятость связана с взаимодействием различных по своей природе факторов. Р. Экстром полагает, что решение женщины о трудовой занятости определяет пять основных групп факторов. Три из них личные и специфичны для самой женщины, и каждый напрямую влияет на ее выбор. Это *ситуативные* факторы, которые включают такие характеристики как возраст, семейное положение, наличие или отсутствие детей, их количество и возраст, а также социальный статус и расовая

---

<sup>5</sup> Данная глава подготовлена совместно с Г. В. Турецкой.

принадлежность. Факторы *личного опыта* объединяют такие, как образование, родительские модели поведения, полоролевая социализация, а также наличие или отсутствие опыта предыдущей работы. *Психологические* характеристики женщин – это способности, интересы, потребности, идентичность, отношения и ожидания. Ситуативные и факторы опыта могут изменять значимость психологических факторов принятия решения о занятости. И еще две группы факторов, которые объединяют причины, носящие институциональную природу: *социальные* факторы – половая дискриминация и полоролевые стереотипы доминирующие в обществе, влияние средств массовой информации и референтных групп; факторы *потенциала* рынка труда – наличие трудовых мест и спрос на различные типы трудовой занятости (Ekstrom, 1981). Отметим, что последний фактор оказывает серьезное давление на трудовую занятость женщин. По данным изучения рынка труда в мире за период 1995–2015 гг. разрыв в занятости между мужчинами и женщинами не сокращается, а риск безработицы у молодых женщин по-прежнему выше, чем у молодых мужчин.

Традиционно постановка проблемы деловой активности женщин связана с выявлением особенностей их деловой карьеры по сравнению с мужчинами. Основным фактором, определяющим трудности трудовой карьеры женщин, выступает полоролевой конфликт (Hall, Gordon, 1973). Женщины, находящиеся в браке и имеющие детей, часто испытывают противоречивые чувства и опасения вследствие их трудовой занятости. По мере увеличения числа ролей женщина чувствует на себе все возрастающее давление ролевых конфликтов (Jerdee, Rozen, 1976; O'Leary, 1974). Были определены основные психологические факторы, которые снижают профессиональные устремления женщин, – это любовь, ролевой конфликт, низкая самооценка и страх неудачи (Di Sabatino, 1976). Исследования показывают, что в целом женщины имеют более низкую самооценку, чем мужчины, причем эти различия опосредованы их экономическим статусом: женщины с более низким социально-экономическим статусом имеют самооценку ниже, чем женщины, представляющие средний класс. Таким образом, полагают, что женщины испытывают больше сомнений по сравнению с мужчинами в отношении своей способности успешно конкурировать на рынке труда.

Были выявлены особенности мотивации деловой активности женщин, связанные с такими феноменами, как прямые и замещающие достижения, мотивация достижений и избегания неудачи, страх успеха, потребность в принадлежности и ряд других. Попытки объяснения различий и особенно в мотивации достижения у мужчин и женщин предпринимали многие исследователи. С одной стороны, с позиции концепции «замещающих достижений», с другой – теории «страха успеха».

Согласно концепции «замещающих достижений», женщины стремятся к достижениям ради социального одобрения, т. е. в основе их достижений лежит глубинная мотивация – потребность принадлежности к группе (Crandall, 1963; Veroff, 1965). В исследовании на примере девочек (Stein, Bailey, 1973), а также взрослых женщин (French, Lesser, 1964) был сформулирован вывод о том, что женщины стремятся к достижениям в сфере социальных связей и социальных умений как наиболее приемлемых с точки зрения полоролевых стереотипов сферах, но их реальный мотив – мотивация достижения. Афффилиативные (или замещающие) достижения рассматриваются в качестве трансформационных в соответствии с полоролевыми нормами стремления к достижениям. Другими словами, стремление к принадлежности может быть целью, замещающей мотив достижений для женщин (Hoffman, 1975). Канализации женских достижений именно в сферу социальных отношений способствуют социальные факторы – половая дискриминация, наличие семейных обязанностей, отношение окружения и др. (Laws, 1976).

Существуют разные формы замещающих достижений – альтруистическая, контрибутивная и инструментальная. Связь замещающих достижений с полоролевой моралью была эмпирически подтверждена (Lipman-Blumen, 1973): 60 % замужних выпускниц колледжа прояв-

ляют замещающие достижения и исповедуют традиционные полоролевые стереотипы; 24 % вовлечены в «прямые» достижения, но также имеют традиционные идеалы; 47 % прямых «достиженцев» имеют эгалитарные взгляды и 13 % женщин, вовлеченных в замещающие достижения, также придерживаются современных взглядов. Женщины вынуждены приобретать замещающий социальный статус, пока возможность прямых достижений для них в силу социального влияния затруднена (Coser, Rokoff, 1971), но при соответствующей социализации у женщин может формироваться ориентация на прямые достижения (Lipman-Blumen, Leavitt, 1977).

Схему, отражающую разнонаправленность мотиваций достижения у женщин, предложил Л. Тролл (Troll, 1975). Согласно его модели, возможны как замещающие, так и прямые достижения: совершенствование, достижение статуса, межличностное влияние, творчество, а также деление сфер достижений на семью и общество, «женскую» и «маскулинную» работу. Путь «канализации» ориентации на достижения может зависеть от личностной концепции женственности (образа Я) – от целей и вида деятельности ею предусмотренной.

Мешает карьере женщин имеющийся у многих страх перед успехом (точнее было бы сказать – боязнь успеха). Ученица Дж. Аткинсона М. Хорнер (Horner, 1972) ввела в двухфакторную модель мотивации третий фактор – мотивацию избегания успеха. По ее представлениям, успех вызывает у женщин тревогу, так как ассоциируется с нежелательными последствиями: утратой женственности, потерей значимых отношений с социальным окружением. Кроме того, женщина, испытывая вину перед детьми и мужем, подсознательно стремится отказаться от карьеры, тем более что культурные традиции не одобряют жен, добившихся большего успеха по сравнению со своими мужьями. Этот феномен получил название «конфликта боязни успеха». Успех в сферах профессиональных и значимых отношений представляется для женщины взаимоисключающим. Поэтому, отдавая предпочтение значимым отношениям, она начинает бояться успеха в профессиональной деятельности.

Концепция страха успеха снискала большую популярность у западных исследователей, хотя отечественными психологами осталась незамеченной. М. Хорнер считала страх успеха особенностью, изначально присущей женской природе, тормозящей достижения женщин в любой сфере деятельности. Однако тот факт, что влияние этой характеристики проявляется значительно меньше в социальных ситуациях, чем в ситуациях академических или профессиональных достижений как нетрадиционных для женщин, натолкнул многих исследователей на мысль о социальной природе этого феномена (Bridlove, Cicirelly, 1974; Bremer, Witting, 1980; Monahan et al., 1974). Поэтому наряду с мотивационной гипотезой страха успеха (рассмотрение его как интрапсихической характеристики) серьезную базу имеет когнитивное направление (рассмотрение страха успеха как характеристики, формирующейся под влиянием социокультурной среды и полоролевых стереотипов).

В пользу роли воздействия внешних факторов на появление страха успеха также свидетельствует и тот факт, что в ситуациях, где достижения приемлемы с полоролевой точки зрения, этот страх у женщин не появляется. Страх успеха достигал максимума тогда, когда женщина находилась на вершине служебной иерархии и имела много семейных обязанностей.

В последующие годы это направление исследований мотивации женской деловой активности не утратило своей актуальности. Страх успеха стал рассматриваться комплексно, как модель, построенная на характеристиках: гендера (психологическая андрогиния, полоролевые установки, образование и занятость, выбор сферы деятельности и пр.); потребностей в принадлежности (чувствительность к отторжению, потребность в значимых отношениях и пр.); достижений (цели, академические показатели и пр.), в сочетании с такими показателями, как возраст, локус контроля. Относительно детерминирующих факторов страха успеха ряд авторов получили сходные результаты: значение достижений варьирует по полу, возрасту и особенно-

стям культуры (Salili, 1994), по полу и характеру стимула (Shyam, Yadav, 1992) и не связано с личностными различиями в мотивации достижения.

К группе «мотивационных» работ относится, также исследования, искавшие связь между склонностью к риску у женщин и такими характеристиками, как карьерный рост, полоролевые стереотипы, брак и семейное влияние, родительские ролевые модели (Douse, Hansen, 1990). Стабильных связей между этими переменными обнаружено не было, но замечено, что женщины с большей склонностью к риску с большей вероятностью выбирают нетрадиционно женские сферы деятельности, менее склонны к вступлению в брак, предусматривают в своих жизненных планах меньшее количество детей и воспринимают себя более андрогинными и инструментальными.

В то же время женщины, выбирающие нетрадиционные виды профессиональной карьеры, как правило, бывают более независимыми, ориентированными на карьеру, и склонны к нетрадиционным полоролевым отношениям, чем женщины, которые выбирают традиционные занятия (Ferree, 1979). Был выделен также ряд особенностей женщин, проявляющих деловую активность и отрицающих традиционные женские роли. В первую очередь, они ориентированы на справедливую оплату труда как необходимое условие для становления самодостаточной и независимой личности, достижения чувства собственного достоинства. Оплачиваемая работа также выступает как способ преодоления информационного дефицита, депривации общения и дружбы, получения признания и чувства достижения и самореализации в жизни (Walshok, 1976). Основная проблема данной категории женщин связана с тем, как сделать карьеру, но при этом не утратить свою женственность.

В последующие годы среди наиболее актуальных направлений исследований проблемы деловой активности женщин появились такие как: гендер и работа, достижение карьеры женщинами, проблемы женского лидерства в управлении и в бизнесе, гендерные особенности стиля руководства женщин, исследование оценок эффективности их труда в сравнении с мужчинами, психологические различия между женщинами и мужчинами-предпринимателями. Эти исследования показали, что существующие мифы преувеличивают значение психологических различий между мужчинами и женщинами в сфере предпринимательства и управления. Обнаружено больше сходства, чем различий между этими двумя группами: как мужчины, так и женщины обладают характеристиками, необходимыми для эффективного выполнения управленческих задач. Тем не менее негативное отношение к женщинам до сих пор разделяют многие. Все еще существует разрыв между реальными и воспринимаемыми окружающими чертами женщин, владеющих бизнесом. Причем этот разрыв еще более существен, когда полагают, что они влияют на выбор профессии.

Исследования психологических черт, ориентированных на карьеру женщин и мужчин-предпринимателей, показали отсутствие существенных различий по пяти из девяти измеренных личностных характеристик. У женщины значительно ниже выражены выносливость и стремление к риску, но при этом они обладают большей автономией и склонностью к инновациям. Эти результаты свидетельствуют о том, что женщины-предприниматели менее охотно, чем мужчины-предприниматели, стремятся к участию в ситуациях с неопределенными последствиями, а также имеют меньший ресурс, необходимый для поддержания ориентированного на рост бизнеса. Эти результаты опровергают существующие в обществе ярлыки приписывания женщинам высокой социальной зависимости, низкой социальной компетентности, а также ориентации на защиту и социальную поддержку. Существующие между мужчинами и женщинами-предпринимателями различия не существенны для развития бизнеса. С другой стороны, эти различия все же существуют: мотивационных различий между женщинами и мужчинами-предпринимателями становится больше, если предприниматели состоят в браке и завели детей (DeMartino, Barbato, 2002).

### **3.1. Социально-психологический анализ различных категорий работающих женщин**

#### *Концептуальные основания и программа исследования*

Социально-психологическая специфика деловой активности женщин состоит в том, что она разворачивается на пересечении различных сфер жизнедеятельности женщин. Помимо собственно деловой области, это межличностные контакты, мотивационно-потребностная и ценностная подсистемы личности, семья или значимые отношения, хозяйственно-бытовая сторона жизни и в целом социокультурный контекст деловой активности, представленный полоролевыми стереотипами, которые накладывают ограничения на способы женской самореализации. Влияние всех этих сфер на женскую деловую активность определяет, как мы предполагаем, ее специфику. Психологическое содержание высокого уровня проявления женской деловой активности образует феномен деловой женщины. В изучении деловой активности мы ограничиваемся только работающими женщинами, что связано с более ярким проявлением феномена на этом объекте, хотя предполагается инвариантность феномена деловой активности по отношению к социально-профессиональным группам женщин и женской трудовой занятости вообще.

Мы отказались от традиционного исследовательского подхода – сравнения работающих мужчин и женщин, а сфокусировали внимание на анализе различных категорий работающих женщин, отличающихся различными типами деловой активности. Концептуальный подход исследования опирается на известные в зарубежной психологии традиции построения портрета определенного типа личности, профессии и т. д., (например, проблеме «Женщина и работа» посвящены исследования Hennig, Jardim, 1977; Nieva, Gutek, 1982; Sen, Seth, 1992). Но многие из подобных исследований страдают узостью анализируемых признаков и отсутствием комплексного социально-психологического подхода к проблеме. Концептуальная новизна данного исследования состоит в том, что рамки «микрподхода» преодолены с помощью: а) расширения выборки и выхода на уровень построения портрета социально-психологического типа личности в противоположность индивидуальному портрету; б) включения в сравнительный анализ разных социально-психологических типов работающей женщины; в) более глубокого изучения как личностных, так и социально-психологических характеристик респондентов, проявляющихся в различных сферах их жизни. Существенной посылкой исследования стало представление о социально-психологическом феномене деловой женщины как инварианте, вытекающем не из специфики профессиональной деятельности, а, скорее, из определенного социально-психологического типа личности.

Нами было сформулировано следующее положение: деловая активность как интегральный фактор личности проявляется в социальных, социально-психологических и индивидуально-психологических характеристиках, своеобразное сочетание которых образует социально-психологические типы деловой активности женщин. В качестве структурных компонентов деловой активности женщин выступают: характеристики деловой сферы, личностной сферы, сферы совмещения работы и семьи.

*Выборка исследования.* Объектом исследования выступили различные категории женщин, вовлеченных в рынок оплачиваемого труда. Выборки сформированы в соответствии с гипотезой о проявлении деловой активности на разных уровнях – по степени выраженности признаков (референтов) женской деловой активности. К ним относятся: участие во владении предприятием и его финансовых рисках, осуществление управленческих функций, выраженный карьерный рост, проявление инициатив, высокий профессионализм в своей области.

В выборку женщин-исполнителей вошли работающие женщины – наемные работники различных предприятий, не характеризующиеся карьерным продвижением и не участвующие

в финансовых рисках предприятия и активной общественной жизни. В выборку женщин-руководителей включены женщины-менеджеры – администраторы, управленцы среднего уровня, чья работа связана с определенной долей риска и ответственности. Третья выборка составлена из женщин-предпринимателей, общественных деятелей, владельцев и одновременно руководителей крупных предприятий (далее мы будем использовать следующие термины для обозначения трех выборок – работающие женщины, менеджеры и деловые женщины соответственно).

*Методика исследования.* Обсуждаемые ниже данные получены как количественными, так и качественными методами: с помощью анкеты, личностных методик (16-факторный опросник Кеттелла: форма С, методика изучения ценностных ориентации Рокича), интервью, шкальных техник, объединенных в единый опросник. Логика построения опросника включает оценивание характеристик: деловой активности, социализации, совмещения работы с семейно-бытовой сферой, а также личностных особенностей и социально-демографических показателей (приложение).

В обработке данных использовались методы математической статистики – однофакторный дисперсионный, дискриминантный, факторный и кластерный анализ.

### **3.1.1. Социально-демографическая характеристика работающих женщин**

Среди социально-демографических показателей изучались возраст, семейное положение, образование, а также состав семьи, социальный и финансовый статус, отношение к собственности.

Из трех обследованных групп самой старшей является выборка женщин-предпринимателей: 76,7 % выборки работающих женщин и 80 % выборки менеджеров имеют возраст до 40 лет, тогда как возраст 89,9 % опрошенных деловых женщин составляет от 31 до 50 лет. При этом средний возраст работающих женщин – 31,7 года, менеджеров – 32,2 года, деловых женщин – 36,1 года.

Факт старшинства женщин-предпринимателей в сравнении с другими выборками не показателен, если принять во внимание их состав: в последнюю выборку вошли женщины, реализовавшие свой деловой потенциал, на что, как правило, требуется время.

Большее количество деловых женщин (76,8 %), чем менеджеров (56,7 %) и работающих (56,7 %), состоят в браке. Близкая тенденция сохраняется и по наличию детей (73 %, 60 % и 66,7 % соответственно). Уместно задаться вопросом: являются ли более успешными в деловом отношении женщины, имеющие традиционную семью? Полученные данные свидетельствуют в пользу такого предположения.

При всем нежелании многих участниц исследования афишировать размеры дохода нам удалось получить довольно показательную картину. Наиболее высокодоходной категорией являются, как и ожидалось, женщины-предприниматели. При среднем доходе 1150 \$ в месяц они играют ведущую экономическую роль в семье, так как их личный доход составляет в среднем большую часть (73,3 %) бюджета их семей. Следующую по уровню доходности категорию работающих женщин представляют менеджеры со средним доходом 426 \$ в месяц, покрывающим 55 % семейного бюджета. Доход женщин-исполнителей составляет в среднем 132 \$ и доля их участия в бюджете семьи меньшая, чем у мужчин, – 44,2 %.

**Таблица 8.** Распределение женщин по их семейному положению (N=120, %)

Выборка	Замужем	Разведена	Вдова	Не замужем
Работники	60,0	16,7	3,3	20,0
Менеджеры	56,7	23,3	0	20,0
Предприниматели	76,7	20,0	0	3,3

**Таблица 9.** Состав семьи участниц исследования (N=120, %)

Выборка	Муж	Дети	Родители	Другие родственники	Раздельное проживание
Работники	56,7	66,7	50,0	0	9,0
Менеджеры	56,7	60,0	33,3	10,0	15,0
Предприниматели	76,7	73,0	30,0	6,0	9,0

**Таблица 10.** Уровень дохода (доллары США) и экономическая роль в семье работающих женщин (N=120, %)

Группы уровня дохода	Выборка		
	Работники	Менеджеры	Предприниматели
До 200	46,7	10,0	–
200–400	40,0	30,0	6,7
400–600	13,3	20,0	6,7
600–1000	–	23,3	13,30
1000–1500	–	10,0	10,0
1500–3000	–	6,7	36,7
3000–5000	–	–	3,3
Свыше 5000	–	–	13,3
Средний доход	132	426	1150
Доля дохода в семейном бюджете, %	44,2	55,0	73,3

Процент в семейном бюджете, избранный нами как референт экономической роли женщин в семье, показывает, что женщины-предприниматели занимают в семье приоритетное положение в связи с выполняемой ими основной экономической ролью. Из этого факта можно сделать вывод о том, что они являются лидерами своих семей: имеют право первого голоса при принятии важных решений, лидируют в отношениях, обладают властью перераспределения хозяйственных ролей между членами семьи и пр. Женщины-менеджеры в этом отношении, видимо, также пользуются значительными, хотя и меньшими, чем женщины-предприниматели, привилегиями. Наименее выгодно в экономическом отношении положение категории женщин-работников в семье: невысокий заработок не обеспечивает им весомой экономической роли, так как их 44,2 % в семейном бюджете укладываются в рамки стереотипного распределения ролей с двойной занятостью женщины – на работе и дома.

При анализе образовательных характеристик бросается в глаза высокий уровень образования женщин-предпринимателей. Практически все представительницы этой выборки имеют высшее образование, нередко не одно; многие из них обладают ученой степенью; все опрошенные повышают свою профессиональную компетентность, занимаясь на различных курсах, проходя стажировки, читая литературу по специальности.

Уровень образования в двух других обследованных выборках также высок, но в группе женщин-менеджеров он выше. В этой группе прослеживается та же тенденция, что и у женщин-предпринимателей: потребность в повышении образования, расширении сфер деятельности, стремление к инновациям. Почти все (99,3 %) респондентки имеют высшее образование, из них два и более высших – 3,3 %. Многие повышают свой образовательный уровень на различных курсах (40 %) и обладают ученой степенью (13,33 %). Тогда как среди женщин-работников цифры таковы: высшее образование имеют 80 % опрошенных, второе высшее – 3,3 %; на курсах повышают свою квалификацию 30 %.

По профилю образования женщины-предприниматели представляют в большинстве группу экономистов (16 %) и гуманитариев (49,7 %), в том числе педагогов, разительно отличаясь в этом от женщин-менеджеров, среди которых преобладают гуманитарии (60 %), и женщин-работников, в большинстве своем имеющих техническое образование (60 %). Вероятно, экономические знания и опыт социальной педагогики дают преимущество при занятиях бизнесом и построении карьеры. Женщины-предприниматели обладают этим ресурсом в большей степени, чем другие обследованные категории женщин. Стремление к повышению профессионального статуса и освоению новых сфер деятельности, высокая социальная мобильность и инновационность, более высокий по сравнению с общим по выборке уровень образования являются отличительными особенностями женщин-предпринимателей. Валидность этого факта как одной из отличительных характеристик женского предпринимательства подтверждают данные других исследований (Чирикова, Кричевская, 1996).

**Таблица 11.** Уровень образования разных категорий работающих женщин (N=120,%)

Выборка	Среднее специальное образование	Высшее образование	Высшее и дополнит. образование	Высшее образование и ученая степень	Два и более высших образований
Работники	20,0	46,7	30,0	0	3,3
Менеджеры	6,7	36,7	40,0	13,3	3,3
Предприниматели	3,3	33,3	40,0	13,3	10,0
Женщины России (1996)*	69,0	20,1	–	–	–

*Примечание.* \* Госкомстатом приводятся данные по категориям «высшее образование», «среднее образование», «нет образования» (Семья в России, 1996).

**Таблица 12.** Профиль образования работающих женщин (N=120,%)

Выборка	Техническое	Экономическое	Юридическое	Педагогическое	Другое гуманитарное	Другое
Работники	60,0	6,7	3,3	6,7	23,3	0
Менеджеры	20,0	13,3	0	6,7	53,3	6,7
Предприниматели	16,7	16,7	6,7	23,3	20,0	16,6

По сферам деятельности респонденток получены следующие данные: большинство женщин, включенных в категорию предпринимателей, нашли себя в бизнесе, в частном секторе (73 %); меньшее их количество занимается индивидуальной трудовой и общественной деятельностью (26 %). Среди женщин-руководителей выше доля участвующих в общественной и индивидуально-трудовой деятельности – 43 %. Возможно, в выборе сферы деятельности эти женщины реализуют потребность в независимости. Большинство женщин – рядовых работников трудятся в государственном секторе (56,7 %) и в малом бизнесе как наемные работники (30 %), а также занимаются индивидуальной трудовой деятельностью (10 %). В 50 % случаев предприниматели являются собственниками предприятий и в 83 % случаев они совмещают это с выполнением управленческих функций. Женщины-менеджеры в 93,3 % случаев являются наемной рабочей силой, а функции руководства выполняют только 36,7 % из них. 100 % женщин-работников представляют собой наемных работников, не выполняющих управленческих функций.

### 3.1.2. Характеристики деловой активности женщин

Характеристики деловой активности женщин были разделены на следующие параметры: напряженность и интенсивность работы, ее характер, удовлетворенность работой. Характер работы раскрывается через такие показатели, как объем рабочих часов в неделю, степень реальной и желаемой самостоятельности, ответственности, напряженности работы, доли риска и управленческих функций в выполняемой работе.

Исследование подтвердило предположение о том, что наиболее загружены на работе женщины-предприниматели, которые работают 62,1 часа в неделю, т. е. примерно девятичасовой рабочий день при отсутствии выходных. Женщины-менеджеры работают существенно менее напряженно – около 50,9 часа в неделю, а женщины-исполнители – 42,6 часа в неделю (чуть больше стандартного восьмичасового рабочего дня при пятидневной рабочей неделе). При этом степень эмоциональной вовлеченности в работу оценивалась в баллах по ответу на вопрос «Как часто вы думаете о работе, посвящаете свое время решению рабочих проблем в формально нерабочее время?» по семибалльной шкале оценок (где: 1 – никогда, 7 – практически постоянно). Она составила у предпринимателей в среднем 6 баллов, у менеджеров – 4,9 балла, у работников – 3,8 балла. Цифры говорят, что вовлеченность в работу достаточно высока у всех обследованных групп, но у женщин-предпринимателей она приближается к максимуму. Иными словами, практически все так называемое их свободное время посвящено работе – обдумыванию планов, поиску решения трудных вопросов и пр. Вероятно, такая вовлеченность в работу является, с одной стороны, условием достижения высокого социального и финансового статуса, с другой – его следствием.

Если судить по субъективной оценке респондентов, наибольшей самостоятельностью, ответственностью, напряженностью, риском и долей управленческих функций характеризуется активность женщин-предпринимателей; причем наибольший разрыв наблюдается в оценке степени риска и доли управленческих функций. Исходя из данных интервью, можно сделать

вывод о том, что женщины-работники склонны завышать оценку самостоятельности, ответственности и других характеристик своей работы. Эта тенденция отражается и в сопоставлении реальной оценки с желаемым уровнем проявления этих параметров у женщин-исполнителей и женщин-менеджеров: и те и другие демонстрируют стремление усилить эти позиции «самостоятельность» и «управленческие функции» в своей работе, избегая при этом повышения ответственности, напряженности и риска. Женщины-предприниматели хотели бы уменьшить степень проявления всех включенных в анализ параметров работы, особенно напряженности и риска.

Удовлетворенность работой как в целом, так и по отдельным параметрам возрастает от рядовых работниц к руководителям, а от них – к предпринимателям. Небольшое отклонение от этой тенденции наблюдается в оценке удовлетворенности выполнением управленческих функций: менеджеры удовлетворены этим менее остальных категорий респондентов.

Уровень удовлетворенности работой женщин-предпринимателей примерно одинаков по всем параметрам, за исключением режима работы – здесь удовлетворенность несколько снижается.

Для женщин-работников и менеджеров более низкая степень удовлетворенности характерна по параметру «оплата работы», а для менеджеров – еще и по «управленческим функциям». Последнее обстоятельство может свидетельствовать в пользу предположения о том, что среди руководителей и предпринимателей много представительниц одного социально-психологического типа личности, и некоторые его черты, в частности склонность к лидерству, менеджеры не имеют возможности реализовывать из-за своего статуса, что вызывает неудовлетворенность.

Последняя, с чем бы она ни была связана, негативно влияет на психологический комфорт, стрессоустойчивость и общее настроение. В этом плане наиболее психологически благополучной из обследованных категорий, вопреки распространенному мнению, остаются женщины-предприниматели.

**Таблица 13.** Характер работы различных категорий женщин, средние значения (N=120, баллы)

Выборка	Степень самостоятельности (реальная–желаемая)	Степень ответственности (реальная–желаемая)	Степень напряженности (реальная–желаемая)	Степень риска (реальный–желаемый)	Доля управленческих функций (реальная–желаемая)
Работники	4,96–5,29	5,46–5,00	5,11–3,86	2,61–1,75	2,46–3,46
Менеджеры	5,76–6,38	6,03–5,90	5,55–4,78	3,34–3,03	3,72–4,21
Предприниматели	6,07–5,53	6,77–5,90	6,03–4,76	5,17–3,72	6,27–5,52

**Таблица 14.** Удовлетворенность работой различных категорий женщин (N=120, баллы)

Выборка	Работа в целом	Содержание работы	Характер работы	Режим работы	Выполнение управленческих функций	Оплата труда
Исполнители	4,67	4,11	4,68	4,04	4,64	3,11
Руководители	4,88	5,31	5,24	4,38	4,21	3,55
Предприниматели	5,60	5,53	5,33	4,77	5,33	5,50

В исследовании анализировалась и такая нетрадиционная характеристика, как социальная инновационность. Значительный рост этого параметра наблюдается при переходе от категории женщины-работника к менеджерам и от менеджеров – к женщинам-предпринимателям. Наиболее четко дифференцированные показатели последних отражают их склонность к инновационной работе. 86 % женщин этой выборки выступали инициаторами каких-либо проектов, тогда как среди менеджеров аналогичный ответ дали 53 %, а среди женщин-исполнителей – всего 33 %. Инновационность, потребность в самостоятельности и, более широко, склонность к предпринимательству также возрастает от женщин-исполнителей к женщинам предпринимателям. Женщины-менеджеры демонстрируют по этому параметру большую близость к предпринимателям, чем к рядовым работникам.

### 3.1.3. Социальные установки женщин на стиль руководства

Социальные установки на стиль руководства изучались по сокращенному варианту опросника А. Журавлева (1976), а также по методике Ф. Фидлера. Обе методики показали сходные результаты. Максимальной популярностью среди всех категорий женщин пользуется коллегиальный стиль руководства: они могут быть охарактеризованы как потенциально коллегиальные руководители, умеющие доверять сотрудникам, делегировать полномочия и достаточно эффективные в условиях нечетко структурированных задач. Однако следует заметить, что в ряде случаев оценивался не собственно стиль управленческой деятельности, а установка на него (женщины-работницы давали ответ на гипотетические ситуации). Внутри выборок наблюдается тенденция: чем большей реальной властью обладают респондентки, тем менее они склонны к коллегиальному стилю и проявляют директивный. Частично эти тенденции прослеживаются и в выборе более общих стратегий делового взаимодействия. Респонденткам предлагалось оценить приемлемость для них стратегий, сформулированных нами как «жесткая мужская», «более мягкая женская» и «ситуационная».

Выбор между жестким «мужским» и мягким «женским» стилем поведения женщины-работницы делают в пользу второго (разница в 1,63 балла), а менеджеры – в пользу первого (разница в 0,30 балла). Деловые женщины не делают различия между «мужским» и «женским» стилями и используют их с равной вероятностью, отдавая предпочтение ситуационной стратегии делового поведения.

Среди минусов и нежелательных обстоятельств деловой активности участницы исследования назвали различные факторы. Для женщин-предпринимателей комплекс проблем, связанных с работой, составляют физическая нагрузка и психологическое напряжение, большая занятость, помеха выполнению семейных обязанностей и личной жизни. Для женщин-менеджеров – это физическая нагрузка, материальная неудовлетворенность, рутинная и большая занятость. Причем субъективная значимость этих минусов для женщин-руководителей ниже, чем для остальных выборок, в которых наблюдается более четкая дифференциация проблем по значимости их отрицательного вклада в понятие «работа». Женщины-исполнители в качестве минусов своей работы рассматривают, прежде всего, низкий заработок, физическую нагрузку

и психологическое напряжение как помехи выполнению семейных обязанностей и личной жизни.

В контексте данного исследования наиболее интересно было рассмотреть работу как препятствие личностной самореализации и помеху в выполнении семейных обязанностей и в личной жизни, так как предполагалось, что самореализация является как раз мотиватором деловой активности, а ущерб, наносимый работой личной жизни, – ее тормозом. Работа выступила препятствием самореализации только в небольшой доле (13,3 %) обследованных женщин. Работа как помеха выполнению семейных обязанностей и личной жизни наиболее актуальна для предпринимателей (30 %) и исполнителей (26,7 %), и в меньшей степени для руководителей (16,7 %). Видимо, для первых это связано с большой занятостью и давлением полоролевых стереотипов, для вторых – также с занятостью и нагрузкой; последние же даже при большей, чем у женщин-исполнителей, занятости ранжируют эту позицию ниже.

**Таблица 15.** Социальные установки разных категорий женщин на стиль руководства (баллы по 8-балльной шкале, N=120)

Выборка	Директивный стиль	Коллегиальный стиль	Попустительский стиль
Работники	1,00	5,70	1,39
Менеджеры	1,39	5,48	1,04
Предприниматели	2,00	4,81	1,19

Эти субъективно воспринимаемые минусы интересно сопоставить с реальными данными по занятости и уровню дохода. Для женщин-предпринимателей характерна относительно низкая актуальность материальной неудовлетворенности. 62,1 их рабочих часов в неделю и занятость оказались на втором, физическая нагрузка – на первом плане в рейтинге минусов работы. Ее рутинность для них неактуальна (6 %), поскольку их работа не является таковой: это самостоятельная, творческая, ответственная, по их отзывам, работа. Для женщин-исполнителей подобная позиция также относительно незначима, видимо, с одной стороны, они терпимо относятся к рутинности работы, с другой, как показывают данные интервью, склонны преувеличивать степень творчества собственной работы. У женщин-менеджеров рутинный характер работы занимает вторую позицию в рейтинге (23,33 %). Видимо, при складе характера, близком к предпринимателям, но при меньших возможностях они не склонны мириться с рутинностью работы.

Специфику женской деловой активности определяют такие факторы, как нетрадиционный для женщин высокий деловой и экономический статус, что сопряжено с нетрадиционным разделом ролей в семье, влияние полоролевых стереотипов на деловую активность, ролевая перегрузка и индивидуально-психологические характеристики, не согласующиеся со стереотипом женственности.

### 3.2. Типы деловой активности женщин

В процессе факторного и дискриминантного анализа массива данных первоначально сформированные выборки несколько переструктурировались. Выделенные нами типы женской деловой активности нестрого связаны с социально-профессиональным статусом женщин, изначально выступившим как критерий формирования выборок, и объединяют респонденток по сходству их социально-психологических характеристик. Они получили названия «инновационный», «профессиональный» и «вынужденный» типы женской деловой активности. Предста-

вительницы названных типов женской деловой активности имеют соответственно высокий, средний и низкий деловой статус, соотносящийся со статусом экономическим. Кратко охарактеризуем указанные типы.

Характеристика «инновационного» типа. Инновационность, отраженная в названии типа, характеризует не только деловую активность этих женщин – они работают свыше 60 часов в неделю, но прежде всего их личностный склад. Их работа характеризуется высокой степенью самостоятельности, ответственности, напряженности, риска, осуществления управленческой роли. Они настолько эмоционально вовлечены в работу, что не перестают думать о ней даже в то ограниченное свободное время, которое у них остается. Они хотели бы изменить характер своей работы в сторону уменьшения риска и напряженности, но в целом удовлетворены работой и своим экономическим статусом. Последний характеризуется такими показателями: средний размер дохода в месяц у женщин-представительниц инновационного типа – 1260 долларов США, что составляет более 70 % бюджета их семей. Следовательно, эти женщины играют роль экономического лидера в своих семьях, что сопряжено с нетрадиционным разделом сфер влияния в семье. Средний возраст их по выборке – 36 лет. Большинство респонденток замужем (75 %); разведены – 25 %; имеют детей – 79 %. Количество женщин, имеющих традиционную семью, в этой выборке значительно превышает количество таковых в двух других выборках (55–56 %), при незначительной разнице в возрасте («инновационные» женщины старше супруга на 3–4 года).

Характеристика «профессионального» и «вынужденного» типов. Представительниц этих двух типов целесообразно описать как одну группу. Данные типам названия отражают особенности деловой активности их представительниц: в первом случае она характеризуется внутренней мотивацией, наличием карьерных устремлений; во втором – мотиваторами работы являются некоторые внешние факторы (чаще материальные), отсутствует идентификация с работой и потребность в профессиональной самореализации. Представительницы этих групп, как правило, имеют статус наемных работников, не осуществляющих управленческих функций. Соответственно, по характеру их работа не отличается высокой самостоятельностью, ответственностью, напряженностью и риском, однако среди этих женщин (особенно среди представительниц «вынужденного» типа) замечена тенденция к завышению указанных параметров деятельности при субъективном оценивании. Кроме того, женщины как одного, так и другого типа проявляют стремление к повышению своего делового статуса, но не готовы к росту напряженности и риска работы. Они в меньшей степени по сравнению с первым типом удовлетворены работой и оплатой. Продолжительность рабочей недели составляет у «профессионально-активных» женщин 54 часа при эмоциональной вовлеченности в работу выше среднего уровня, у «вынужденно-активных» – 41 час при средней эмоциональной вовлеченности.

Несколько слов о системе ценностей представительниц различных типов женской деловой активности. Судя по материалам исследования, семья как ценность является главенствующей у «вынужденно-активных» и «инновационно-активных» женщин; вторую позицию в ранжировании ценностей занимает здоровье. У «профессионально-активных», наоборот, на первом месте здоровье, на втором – семья. Работа занимает четвертую позицию у «инновационно-активных» и «профессионально-активных» женщин, причем у первых на третьей позиции находится ценность активной деятельной жизни, которая определяет существенные различия между типами. «Вынужденно-активные» женщины поместили работу только на пятую позицию. У них, как и у «профессионально-активных», такая ценность, как активная жизнь, помещается на более низких ступенях иерархии ценностей.

Следовательно, различные социально-экономические группы женщин распределены по разным социально-профессиональным типам – в этом состоит инвариантность феномена «деловой женщины». Однако ядро каждой такой группы все-таки однородно. «Инновационный» тип, характеризующийся высокой выраженностью внутренних признаков женской деловой

вой активности, представляет собой феномен *деловой женщины*. Основу социально-психологической структуры данного феномена составляют личностные характеристики женщин. Феномен деловой женщины проявляется в различных вариантах, которые выделяются по таким взаимосвязанным основаниям, как экономическая мотивация, ориентация на активность, эгалитарная полоролевая ориентация и ролевая перегрузка.

### **3.3. Типы деловой активности женщин и семья**

В обществе сложились полоролевые стереотипы, согласно которым дом – традиционно женская сфера, работа – традиционно мужская. Но женщины вторгаются в сферу деловой активности быстрее и охотнее, чем мужчины – в область домашнего хозяйства. Ригидны и полоролевые стереотипы, влияющие на отношение женщины к самой себе и отношение к ней окружения в связи с деловой активностью. Итогом этого несоответствия является двойная занятость женщины – на работе и дома. Если женщина не просто наемный работник, а развивает собственную деловую (предпринимательскую) активность, то к проблемам ролевой перегрузки добавляется комплекс специфических внутри- и межличностных переживаний.

В ряде исследований было показано, что карьера в бизнесе сложнее сочетается с выполнением семейных ролей, чем карьера в полотилической профессии (Long, 1989; Olson, Friese, Detlesen, 1990), а также то, что успешные в деловой сфере женщины имеют специфические переживания и стратегии совмещения двух сфер – работы и семьи (Чирикова, Кричевская, 1999; Алешина, Лекторская, 1991; Bremer, Wiring, 1986; Homer, 1986 и др.). Поэтому гипотезы, во-первых, о влиянии особенностей совмещения работы с семейно-бытовой сферой на деловую успешность женщины и, во-вторых, об отличиях в упомянутых стратегиях женщин с разной степенью деловой активности нельзя назвать новыми. Они проверялись в нашем исследовании. Изучались прямые и опосредованные характеристики, позволяющие судить об особенностях совмещения работы и ролей в семье различных категорий работающих женщин, а также об их установках на это совмещение. Среди них: самооценка реализованности жизненных планов в отношении работы и семьи, самооценка своей успешности в этих сферах, ролевая перегрузка и стратегии ее преодоления, предпочтения в выборе стратегий самопрезентации в деловом и межличностном взаимодействии, субъективные переживания чувства вины перед близкими людьми по поводу своей вовлеченности в работу и т. д.

Примечательно, что в рейтингах сфер жизни первое место всеми респондентами отдается семье. Однако по количеству времени на первый план у них выходит работа, а семья занимает вторую позицию. Работа в ранжировании сфер занимает различные позиции: четвертую – у «вынужденно-активных» женщин, третью – у «профессионально-активных» и вторую – у «инновационно-активных».

Итак, у респонденток – представительниц различных типов женской деловой активности – имеется общее в том, что семья у них ставится на первое место в ранжировании как ценностей, так и сфер жизни; что касается работы, деловой активности, то здесь позиции разнятся. Это, естественно, не может не сказываться на внутреннем мире женщин, в том числе на их переживаниях, связанных с совмещением деловой активности и выполнением семейно-бытовых ролей. Рассмотрим, например, такое переживание, как «страх успеха». Последний феномен представляет собой субъективное переживание возможных негативных последствий профессионального успеха для личной жизни. Этот феномен, широко изучавшийся на Западе, рассматривался также отечественными психологами (Horner, 1968, 1974; Bremer, Wiring, 1980; Чирикова, Кричевская, 1999 и др.). Но какое бы понимание причинно-следственных связей ни диктовала традиция изучения феномена страха успеха, его суть и проявления остаются неизменными: женщина ассоциирует с деловым успехом нежелательные для своей личной жизни последствия и избегает его. Мы рассматриваем страх успеха как социально-психологический

феномен, проявляющийся в межличностных отношениях, их преломлении во внутриличностной сфере и взаимодействии с культурой в целом.

Полученные в отечественных исследованиях данные неоднозначны: по ряду их можно было предположить наличие «страха успеха» у женщин с «профессиональным» типом деловой активности, а у женщин, имеющих более высокий деловой статус, он отчетливо не обнаруживается. Среди опрошенных респонденток абсолютным лидером по числу случаев отказа от карьерного продвижения являются женщины «профессионально-активного» типа: более 60 % респонденток подтвердили наличие таких прецедентов в своей жизни, и только 9 % из них ответили на вопрос отрицательно. Доля таких женщин среди «инновационно-активного» и «вынужденно-активного» типа также достаточно высока, но существенно ниже (40 % и 44 % соответственно). Можно предположить, что для женщин «профессионально-активного» типа страх успеха более актуален в силу большего стремления к достижениям и потенциальных возможностей карьерного роста; с другой стороны, их установки в семейной сфере еще не так эгалитарны, а уверенность в себе не так высока.

Подтверждается гипотеза о том, что женщины по мере роста деловой активности склонны занижать оценку своих профессиональных успехов относительно оценок окружающих людей. Причем разрыв между оценками заметно увеличивается в абсолютном значении: если у женщин «профессионально-вынужденного» типа он составляет небольшую величину – в среднем 0,24 балла, то у женщин «профессионально-активного» типа и, особенно, у «инновационно-активного» типа при наблюдаемом росте уровня самооценки, различия еще более возрастают – 0,46 и 0,63 балла соответственно. Можно констатировать, что специфические проявления мотивации достижения характерны для всех опрошенных категорий, но более всего отличают деловую активность женщин в бизнесе.

Вероятно, это объясняется своего рода естественным отбором, который прошли достигшие высоких позиций в бизнесе женщины: либо этот социально-психологический феномен не был свойствен им с самого начала, либо они научились компенсировать соответствующие внутриличностные переживания опытом деловой активности и личных отношений. У женщин «вынужденно-активного» типа не удалось выявить страх успеха социально-психологическими методами. Потенциально именно эти женщины при их выраженной традиционной полоролевой ориентации должны составлять «группу риска», но при невысоком деловом статусе феномен «страха успеха» у них не актуализирован, существуя, по всей видимости, на уровне установки.

Замечено также чувство вины, свойственное вовлеченным в работу женщинам в связи с недостаточным вниманием по отношению к близким, детям, выполнению своих хозяйственных функций. Показательна структура причин отказов профессионального продвижения. Характерно, что удовлетворенность положением дел в семье и на работе, нежелание что-либо менять в этой сфере жизни выступает наиболее сильным ограничением карьерного роста для женщин «вынужденно-активного» типа (30 %) и одним из существенных препятствий для женщин «профессионально-активного» типа (17 %). Причем последних также останавливает потребность увеличить степень доверия окружающих. Только для женщин-исполнителей характерны в качестве причины отказа от продвижения «забота о других и чувство долга в отношении окружающих их людей» (10 %). А. Чирикова (1999) также обнаружила, что отказ женщин от карьеры часто мотивируется тем, что продвижение по службе может нанести вред «людям, которые находятся рядом», семье. В целом большинство причин отказа от карьеры лежат именно в сфере межличностных отношений женщин. Необходимо, однако, помнить, что связь профессионального успеха с последствиями для межличностных отношений часто не осознается в полной мере, а это может существенно увеличить их реальный удельный вес.

По этому поводу необходимо отметить следующее. Действительно, переживание вины характеризует женщин, проявляющих деловую активность, и его интенсивность в большинстве

случаев пропорциональна степени эмоциональной вовлеченности в деловую активность. Но некоторые исследовательские данные свидетельствуют, что чувство вины и неудовлетворенности собой распространяется, прежде всего, на отношения не с детьми, а на брачные отношения (Emmons, Beirnat, Tiedje, Lang, 1990). Оказывается, судя по нашим данным, респондентки всех типов, независимо от степени эмоциональной вовлеченности в работу, испытывают больше затруднений в совмещении работы с ролью брачного партнера, чем в сочетании ее с ролью родителя.

Примечательно также, что стандарты, предъявляемые деловыми женщинами и к окружающим, и особенно к самим себе, как правило, завышены. Это прослеживается как в отечественных исследованиях, так и в зарубежных. Например, особенности совмещения работы с семейно-бытовой сферой у женщин среднего управленческого звена изучались в сопоставлении субъективных оценок женщин с оценками членов их семей. Было обнаружено завышение женщинами своих стандартов в хозяйственной сфере, а также преувеличенное переживание чувства вины из-за эмоциональной вовлеченности в работу, сверхурочной работы, недостаточности времени на семейный досуг. На прояснение лидерского статуса в семейных отношениях была направлена серия вопросов: «Ощущаете ли вы себя лидером в семье или других значимых отношениях? Насколько комфортно вы себя чувствуете в этом качестве? Возникает ли у вас потребность искусственно ослабить лидерскую позицию для гармонизации отношений?». Результаты демонстрируют склонность женщин «инновационно-активного» типа к лидерству, проявляемую вопреки полоролевым стереотипам. Гораздо чаще (79 %), чем женщины других типов, деловые женщины принимают в значимых отношениях лидерскую роль, испытывая при этом чувство комфорта.

Брачные партнеры участниц исследования отметили, что в большинстве случаев даже не замечают обстоятельств, провоцирующих отрицательные переживания у женщин. Они не испытывают неудобств от «неидеального» ведения хозяйства, готовы сами оказывать помощь, понимают необходимость сверхурочной работы и хотели бы, чтобы жены больше времени тратили на занятия своим здоровьем и внешностью. Таким образом, можно предположить, что в большинстве случаев женское чувство вины является необоснованным, спровоцированным только завышенными стандартами, которыми руководствуются деловые женщины как в работе, так и в семейно-бытовой сфере. Это обстоятельство мешает женщинам принимать от близких людей посильную помощь по ведению хозяйства или пользоваться услугами наемной помощницы – они слишком критично оценивают все сделанное другими людьми и постепенно укрепляются во мнении, что идеально выполнить работу (в офисе и дома) могут только сами.

#### *Характеристики совмещения работы с семейно-бытовой сферой*

Непосредственно в семейно-бытовой сфере женщины «инновационного» типа, как отмечалось, являются эмоциональными и экономическими лидерами. И то и другое специфично для этого типа, так как другие респондентки в меньшей степени признают за собой лидерство, а доля их личного вклада в семейный бюджет не превышает 50 %, что остается в традиционных рамках. Женщины «инновационного» типа считают себя в наибольшей степени реализовавшимися в обеих сферах – семье и работы. Действительно, они достигли наиболее высокого делового статуса, и среди них наибольшее количество состоит в браке и имеет детей. У женщин двух других типов не происходит подобной самореализации в обеих сферах: «вынужденно-активные» женщины в большей степени реализуются в семье, а «профессионально-активные» – в работе. Если принять тезис о том, что реализованной является та сфера, на которую в силу ее личностной значимости было направлено больше усилий, то еще более показательным окажется факт, что при «вынужденном» типе деловой активности сфера семьи доминирует над работой, при «профессиональном», наоборот, ведущими являются работа и карьерные устремления, а при «инновационном» происходит более или менее гармоничное

совмещение сфер работы и семьи как на уровне установок, так и в реальной жизни. При этом «инновационно-активные» женщины все же чуть выше оценивают степень своей реализованности в работе, чем в семье, но сами оценки достаточно высоки, тогда как карьерно-ориентированные женщины «профессионального» типа не достигли существенного удовлетворения ни в работе, ни в семье.

Очевидно, что карьерная ориентация, личностная значимость работы как способа самореализации роднит «инновационный» и «профессиональный» типы женской деловой активности. Но женщины «инновационного» типа, как показывают полученные нами данные, сумели выработать в процессе своего делового развития такие стили межличностного взаимодействия и стратегии совмещения сфер работы и семьи (а возможно, и новую систему ценностей), которые позволили им более эффективно реализоваться в обеих сферах. Им свойственна высокая удовлетворенность своими деловыми качествами, равно как и высокая самооценка себя в роли брачного партнера. По этим показателям они лидируют среди представительниц трех анализируемых типов. Менее высока по сравнению с другими респондентками их удовлетворенность собой в связи с детско-родительскими отношениями – факт, который неоднократно подчеркивался исследователями и который мы уже прокомментировали. Наивысшую оценку выполнения роли родителя дали себе женщины «вынужденного» типа, имеющие традиционную полоролевою ориентацию, но они же менее всех удовлетворены брачными отношениями. Это говорит о том, что детерминантой успешного, не несущего внутри- и межличностных конфликтов совмещения сфер работы и семьи является не полоролевая ориентация, а, скорее, малоизученные пока особенности стратегий этого совмещения.

Одна из них выявлена в нашем исследовании. Это склонность преуменьшать свои деловые качества в значимых личных отношениях, которую проявляют женщины «инновационного» типа, тогда как «вынужденно-активные» женщины, наоборот, стараются максимально демонстрировать эти качества в сфере межличностного взаимодействия. В сфере работы все респондентки стремятся к наращиванию деловых и женских качеств, причем «инновационные» женщины в большей степени ориентированы на наращивание женских качеств, так как деловые у них в достаточной степени выражены.

Другой «черточкой» в портрете женщин «инновационного» типа являются их предпочтения в выборе стратегий совладания с ролевой перегрузкой. Под этим термином мы понимаем вид ролевого конфликта, вытекающего из того, что от женщины ждут выполнения задач в ролях как делового человека, так и члена семьи, и хозяйки, которые трудно совместимы друг с другом в заданные отрезки времени. Наиболее общие стратегии преодоления ролевой перегрузки, по данным зарубежных исследователей, – это отказ от каких-либо ролей (например, сознательная бездетность) или совмещение ролей при соответствующей организации бизнеса (например, семейный бизнес). Более конкретные способы преодоления ролевой перегрузки также разрабатывались западными исследователями, и за основу соответствующей части нашего исследования была взята следующая классификация стратегий: 1) стратегия суперженщины (стремление работать сколь угодно много и тяжело, чтобы идеально выполнить все задачи); 2) стратегия управления временем (планирование времени и рациональная организация труда в обеих сферах); 3) стратегия снижения стандартов (пересмотр ролевых требований и своего к ним отношения); 4) стратегия отсекания (избегание дополнительных обязанностей, менее значимых для личности) (Emmons, Beirnat, Tiedje, Lang, Wortman, 1990). Рейтинг частоты использования тех или иных стратегий на работе и дома в исследованиях примерно одинаков: проявляющие деловую активность женщины предпочитают использовать стратегии суперженщины, управления временем и снижения стандартов.

В нашем исследовании получены несколько иные данные. В деловой сфере разные типы женщин чаще всего используют стратегии суперженщины и управления временем, в семейно-бытовой сфере – стратегии отсекания дополнительных обязанностей и управления временем.

Наименее охотно женщины идут на снижение своих стандартов. Таким образом, женщины «инновационного» типа, глубже вовлеченные в деловую активность, имеют более разработанные механизмы преодоления ролевой перегрузки. Наиболее рациональную, по утверждению западных исследователей, стратегию планирования «инновационные» женщины применяют чаще других (Emmons, Veirnat, Tiedje, Lang, Wortman, 1990). Их также отличает приверженность стратегии отсекаания менее приоритетных задач, особенно в домашней сфере. Хотя наименее эффективная, по мнению тех же авторов, стратегия суперженщины активно также используется женщинами «инновационного» типа (Herrera, DelCampo, 1995).

Завершая обзор исследовательских данных об особенностях совмещения работы и семьи при различных типах деловой активности женщин, приведем ответы самих женщин на прямой вопрос о том, насколько, по их мнению, семья ограничивает деловую активность и насколько деловая активность выигрывает от наличия семьи. Эти данные интегрируют все изложенные выше, так как самим участницам исследования была предоставлена возможность суммировать разнопорядковые факторы, влияющие на успешность совмещения работы и семьи, и их личные переживания по поводу этого совмещения. Оказалось, что семья, связанные с ней хозяйственные заботы, межличностные отношения внутри родственного круга ограничивают деловую активность женщин разных типов в равно малой степени (различия в 0,07–0,13 балла несущественны). Наоборот, семья и личная жизнь способствуют развитию деловой активности, обеспечивая компенсацию неизбежных в бизнесе нагрузок, так называемые «тылы», необходимость которых признают все женщины, особенно «инновационного» типа, проявляющие высокую деловую активность. Они в наибольшей степени оказались способны находить в семейно-бытовой сфере не ограничение, а стимул для работы и реальную поддержку. Эта способность отличает их от представительниц других типов ( $p=0,002$ ).

В заключение следует отметить, что факты, обнаруженные в ходе исследования (далеко не все они здесь представлены), укладываются в одну логическую цепочку, в которой женский деловой успех связан с личностными качествами женщин и такой системой ценностей, где семья является приоритетной. Такой ценностный «расклад» позволяет более эффективно сочетать работу с семейно-бытовой сферой, пользуясь поддержкой близкого окружения.

Роль ценностно-ориентационной направленности и особенностей совмещения работы с семейно-бытовой сферой в достижении профессиональной и личностной самореализации, которую демонстрируют представительницы «инновационного» типа, доказывает существенные различия по этим параметрам между выделенными типами женской деловой активности. Женщины, ориентированные, наряду с профессиональной самореализацией, на традиционные ценности, получают в семейно-бытовой сфере психологическую компенсацию деловых нагрузок и поддержку в хозяйственных делах, что в значительной степени нивелирует ролевые конфликты и ролевую перегрузку.

У большинства женщин, по их признанию, перестройка системы ценностей происходит в процессе бизнес-деятельности, и именно с этим обстоятельством они связывают дальнейший свой успех как в работе, так и в личной жизни (подобный феномен был отмечен также в классической работе Хеннинг и Жардим (Hennig, Jardim, 1977)). Поэтому на вопрос, ограничивают ли семья и хозяйственные заботы их деловую активность, деловые женщины отвечают просто: бизнес выигрывает от наличия семьи.

## Заключение

В настоящем исследовании разработан и применен социально-психологический подход к изучению феномена женской деловой активности в целостности и вариативности его проявлений. На основе теоретического анализа сформулированы, а затем эмпирически валидизированы «внешние» признаки женской деловой активности. В ходе анализа ее социально-психо-

логических характеристик были выделены «внутренние», психологические признаки женской деловой активности. Построена эмпирическая типология женской деловой активности и феномена деловой женщины и проанализированы существенные характеристики каждого типа.

Настоящее исследование коррелируется с комплексными исследованиями женщин-предпринимателей и женщин-руководителей. Однако в данной работе изучается специфический предмет (социально-психологический феномен деловой активности женщин) со стороны своих социальных, социально-психологических и индивидуально-психологических характеристик с применением субъектно-деятельностного подхода.

Тема социально-психологического феномена женской деловой активности в значительной мере раскрыта с помощью полученных данных. Но остается еще много неизученных вопросов, связанных, прежде всего, с факторами формирования феномена. Нуждаются в дальнейшей разработке такие направления, как роль личностных характеристик в формировании феномена, механизм воздействия различных факторов социализации на этот процесс, природа и особенности внутриличностных конфликтов, возникающих у женщин в связи с деловой активностью. Все эти вопросы требуют проведения лонгитюдного исследования динамики женской деловой активности в течение жизненного цикла и в рамках общественных изменений, применения более индивидуального и качественного подхода к изучению феномена.

Другое направление связано с дальнейшим изучением различных проявлений феномена и индивидуальных поведенческих стратегий женщин в деловой сфере, межличностных отношениях, хозяйственно-бытовой сфере и других возможных областях. Эта работа может вестись в социально-психологической парадигме с расширением круга исследуемых вопросов. Было бы чрезвычайно интересно сравнить проявления феномена на выборках представительниц различных регионов и культур, а также сопоставить в одном исследовании характеристики феноменов деловой женщины и делового мужчины. Фактически речь идет о разработке нового научного направления, которое значительно отличается от работ гендерной тематики, посвященных изучению половых различий, в том числе в профессиональной сфере. Это научное направление должно развиваться на стыке социальной психологии, экономической психологии и психологии личности.

Разработка этого направления даст выход на прогнозирование феномена женской деловой активности, раннее его выявление и развитие, а также возможность психологической помощи деловым женщинам в различных вопросах – от эффективной профессиональной адаптации до разрешения внутриличностных и межличностных конфликтов. Анализ состояния проблемы показывает желательность налаживания такой работы не только с самими деловыми женщинами, но и на уровне организации и общества в целом. Сам по себе факт привлечения внимания к феномену женской деловой активности и объективное его освещение с различных сторон будет являться фактором, воздействующим на изменение полоролевых стереотипов в сторону большей эгалитарности и, следовательно, способствующим развитию феномена на личностном, организационном и социетальном уровнях.

## **Приложение. Программа опроса для социально-психологического изучения работающих женщин**

Приведены формулировки вопросов, освещающих сферу деловой активности и социально-демографические характеристики женщин.

1. Ваш рабочий день обычно продолжается от \_\_\_\_ и до \_\_\_\_ (впишите)
2. Ваша рабочая неделя обычно длится \_\_\_\_ дней.

3. Вы имеете одно место работы или работаете в нескольких местах? (подчеркните). Если у вас несколько мест работы, то, отвечая на следующие вопросы, имейте в виду основную работу.

4. Как часто вы думаете о работе, посвящаете свое время решению рабочих проблем в формально нерабочее время?

5. Никогда 1–2–3–4–5–6–7 Практически постоянно.

Охарактеризуйте, пожалуйста, вашу деятельность по следующим признакам с помощью шкалы, где 1 – означает очень низкую выраженность компонента в деятельности, 7 – очень высокую выраженность, 4 – среднюю выраженность.

Самостоятельность	1	2	3	4	5	6	7
Ответственность	1	2	3	4	5	6	7
Напряженность и интенсивность работы	1	2	3	4	5	6	7
Связанность с финансовыми или юридическими рисками	1	2	3	4	5	6	7
Управленческие функции	1	2	3	4	5	6	7

6. Какая степень выраженности этих признаков была бы желательна для вас?

Самостоятельность	1	2	3	4	5	6	7
Ответственность	1	2	3	4	5	6	7
Напряженность и интенсивность работы	1	2	3	4	5	6	7
Связанность с финансовыми или юридическими рисками	1	2	3	4	5	6	7
Управленческие функции	1	2	3	4	5	6	7

7. Оцените, пожалуйста, степень вашей удовлетворенности следующими аспектами работы по шкале, где 7 – удовлетворен полностью, 1 – полностью неудовлетворен:

Содержание работы (выполняемых функций)	1	2	3	4	5	6	7
Характер работы (степень риска, самостоятельности и пр.)	1	2	3	4	5	6	7
Режим работы (интенсивность, дополнительные нагрузки и пр.)	1	2	3	4	5	6	7
Осуществление управленческих функций	1	2	3	4	5	6	7
Оплата	1	2	3	4	5	6	7

8. Ниже приведены группы суждений. Отметьте, пожалуйста, в каждой группе суждений одно, в наибольшей степени соответствующее вашему стилю деятельности. Если по роду работы вы не выполняете управленческих функций, дайте оценку, исходя из воображаемой ситуации.

1а. Я централизирую руководство	1б. Единолично я решаю только самые оперативные вопросы, остальное стараюсь решать вместе с сотрудниками	1в. Я доверяю своим сотрудникам самим принимать важные решения
---------------------------------	--	--

2а. К нововведениям я отношусь с осторожностью	2б. Я не принимаю инициативу сотрудников	2в. Я способствую самостоятельной работе сотрудников
3а. Я хотела бы, чтобы на мне лежала меньшая ответственность за успех предприятия	3б. Я распределяю ответственность за принимаемые действия между собой и сотрудниками	3в. Я единолично принимаю ответственность за деятельность моего подразделения
4а. Я регулярно советуясь со своими сотрудниками по сложным вопросам	4б. Сотрудники не только советуют, но могут давать мне указания	4в. Я не допускаю советов и возражений со стороны подчиненных
5а. В критических ситуациях я хуже справляюсь со своими обязанностями	5б. В критических ситуациях я перехожу на более жесткие методы ведения дел	5в. Критические ситуации не изменяют мою манеру ведения дел
6а. Пожалуй, я не очень требовательный человек	6б. Я требовательна, но справедлива	6в. Я бываю слишком строгой, даже придирчивой
7а. Контролирую результаты работы, я всегда ищу возможность похвалить сотрудника	7б. Я всегда очень строго контролирую работу сотрудников	7в. Контроль над работой сотрудников я осуществляю от случая к случаю
8а. Я умею поддерживать среди сотрудников дисциплину и порядок	8б. Я часто делаю сотрудникам замечания	8в. Я не могу повлиять на дисциплину среди сотрудников

9. Отметьте, пожалуйста, степень справедливости каждого утверждения на шкале, где 1 – совершенно не согласна, 7 – полностью согласна.

Строя стратегию своего поведения в делах, я ориентируюсь:

1. На жесткий «мужской» стиль поведения 1–2–3–4–5–6–7
2. На более мягкий «женский» стиль поведения 1–2–3–4–5–6–7
3. Вырабатываю среднюю линию поведения между этими стилями 1–2–3–4–5–6–7
4. Использую преимущества того и другого стиля в зависимости от ситуации 1–2–3–4–5–6–7

10. Приходилось ли вам быть инициатором новых деловых проектов, создания других предприятий и пр.?

Да

Нет

Затрудняюсь ответить

11. Насколько выражено у вас желание начать или продолжить собственное дело, работать на себя, не считаясь со временем, выходными днями и пр.?

Очень низкая степень 1–2–3–4–5–6–7 Очень высокая степень

12. Оцените, пожалуйста, по 7-балльной шкале степень выраженности нижеперечисленных качеств у абстрактных или реально существующих людей, соответствующих вашим представлениям о наиболее и наименее предпочитаемом сотруднике (подчиненным).

Качества	Наиболее предпочитаемый сотрудник	Наименее предпочитаемый сотрудник
Профессиональная компетентность		
Инициативность		
Умение планировать время		
Предприимчивость		
Рациональность		
Дисциплинированность		
Решительность		
Склонность к лидерству		
Терпимость		
Высокий самоконтроль		
Тактичность		
Сильная личность		
Независимость		
Порядочность		
Умение общаться с людьми		
Образованность		
Внимание к внешности		
Обаятельность		
Женственность		
Хороший вкус		
Любовь к детям		
Привязанность к семье		
Хозяйственность		
Умение ценить отношения		

13. В чем минусы работы для вас лично? (отметьте 1–2 наиболее значимых для вас пункта)

- Большая временная занятость;
- Большие физические нагрузки и психологическое напряжение;
- Отсутствие материального удовлетворения;
- Препятствие самореализации;
- Помеха выполнению семейных обязанностей и (или) препятствие личной жизни;

- Нетворческий рутинный характер работы;
- Что-то еще (напишите).

14. Ваша семья состоит из (отметьте, пожалуйста, всех проживающих с вами членов семьи):

1. Муж
2. Родители
- 3 Дети (количество \_\_\_\_)
4. Другие родственники
5. Живу одна.

15. Укажите, пожалуйста, примерный уровень вашего личного дохода в месяц в долларах (США):

Менее 200	от 200 до 400	от 400 до 600	от 600 до 1000	от 1000 до 1500	от 1500 до 3000	от 3000 до 5000	свыше 5000
--------------	------------------	------------------	-------------------	--------------------	--------------------	--------------------	---------------

16. Какую долю бюджета семьи составляет ваш личный доход, укажите в % \_\_\_\_\_

17. Ваш возраст (укажите возрастную категорию): до 25; 25–30; 31–35; 36–40; 41–45; 46–50; 51–55.

18. Семейное положение:

1 – замужем; 2 – разведена; 3 – вдова; 4 – не замужем.

19. Вы работаете:

- на государственном предприятии;
- в общественной организации;
- на частном, акционерном предприятии;
- занимаюсь индивидуальной трудовой деятельностью;
- другое (напишите).

20. Вы являетесь:

- 1 – владельцем или совладельцем предприятия;
- 2 – управленцем;
- 3 – рядовым работником;
- 4 – специалистом.

21. Ваше образование:

1. Среднее специальное	1. Техническое
2. Высшее	2. Экономическое
3. Высшее и дополнительные курсы	3. Юридическое
4. Высшее и ученая степень	4. Педагогическое
5. Два и более высших	5. Другое гуманитарное
6. Другое (напишите)	6. Другое (напишите)

## **Глава 4. Психологические особенности коллективного субъекта управления**

### **Введение**

В данной главе представлен реальный подход к конкретному исследованию одного из важнейших аспектов совместной трудовой деятельности – управления и коллективного самоуправления, что приобретает особое значение на современном этапе развития не только отечественного производства, но и в целом российского общества.

О методах управления совместной деятельностью необходимо сказать особо еще и в другом контексте. Ранее изучались, как правило, специально организованные приемы воздействия, направленные на изменение совместной деятельности. К таковым относятся, например, психологический отбор, расстановка персонала, методы коррекции конфликтов в трудовом коллективе, организационно-деятельностные игры и многое другое. Психология совместной деятельности сегодня продолжает изучаться в социальной и организационной психологии. Однако дополнительно к общепринятым методам управления в данной главе представлены результаты исследования такого «естественного» способа воздействия на совместную деятельность, как самоуправление.

Современная тенденция развития системы управления в обществе характеризуется усилением коллективного характера управления социальной системой. Это прежде всего проявляется в развитии коллективных форм и методов управления, в формировании коллегиального подхода в качестве нового метода социального управления<sup>6</sup>. Понятие коллегиального подхода используется в широком и узком смысле. В широком значении он предполагает развитие коллективных форм и характера управления организацией, выражение стратегии его развития в интересах повышения его эффективности, совершенствования управленческих отношений. Эта тенденция связана не только с развитием организационной структуры и методов управления организацией, но активизацией всех аспектов организационной культуры, развитием новых форм организации труда, направленных на его психологическое «обогащение».

В узком смысле коллегиальный подход основан на коллективном обсуждении каждого вопроса в виде дискуссии. Спецификой рассматриваемого метода является то, что при коллективной выработке решений минимизируется вероятность возникновения конфликтных ситуаций, что обусловлено нивелированием негативных эффектов межличностного доминирования. Использование универсального подхода требует коллективного обсуждения управленческих решений, в котором каждый участник обязательно выступает по всему комплексу вопросов. Последний вариант является наиболее эффективным, так как позволяет с разных точек зрения рассмотреть проблему и ее решение.

### **4.1. Коллективный субъект управления: концептуальные представления**

Широкое распространение коллективных (коллегиальных) форм управленческого труда в системе управления организацией на рубеже XX – XXI вв. вызвало интерес исследователей к изучению психологических особенностей группы как субъекта управления (Журавлев, 1987;

---

<sup>6</sup> Этот подход находит широкое применение во многих сферах управления: при выработке и развитии организационных структур, управленческих инноваций и руководстве по их внедрению, при проведении организационных экспериментов, для координации и согласования управленческих решений и др.

Петровский, 1984; Шорохова, Платонова, 1975; Шорохова, Монахов, Зотова, 1977; Шорохова, Зотова, 1979).

Внимание к проблемному полю коллективных форм управленческого труда объясняется тем, что развитие форм коллективного управления – актуальная потребность организации труда не только для руководителей высшего и среднего звена, составляющих наиболее активную и влиятельную в организации группу – «ядро» совокупного субъекта управления и социально-экономической деятельности, но для низового аппарата управления. Содержание управленческого взаимодействия задается объективной необходимостью совместного осуществления руководителями управленческих функций равного или различного ранга. Деятельность большинства руководителей организаций характеризуется значительной частотой и интенсивностью выходящих за пределы подведомственных подразделений внешних контактов, необходимостью постоянного взаимодействия с другими управленцами различного ранга. При этом процессы управленческого взаимодействия соответствуют всем основным отличительным признакам совместной управленческой деятельности:

- пространственное и временное присутствие участников; общность, взаимосвязанность их целей и мотивов;
- функциональная специализация и обусловленное ею существование общих обязанностей партнеров;
- наличие организующей и координирующей инстанции; единый конечный результат (совокупный продукт);
- возникновение между осуществляющими совместную деятельность индивидами определенных межличностных отношений (Журавлев, 1999, 2005).

Другими словами, управление организацией всегда реализуется как особый, специфический вид совместной управленческой деятельности, а ее участники образуют коллективный субъект управления (КСУ).

В тоже время одной из распространенных причин прекращения деятельности фирм и компаний является неспособность наладить должным образом внутриорганизационное сотрудничество между структурными подразделениями, их руководителями и персоналом. Ограничением в развитии организации как целостного субъекта социально-экономической активности выступает неспособность ее руководителей выстроить систему повседневных управленческих интеракций, способную противостоять деструктивным сценариям управления, ориентированным на принятие и реализацию квазиоптимальных управленческих решений (Флоровский, 2010). Таким образом, изучение группы как субъекта совместной управленческой деятельности позволяет не только установить, как формируется оптимальное коллективное решение и управляющее воздействие, от каких условий взаимодействия они зависят, но и главное – определение наиболее эффективных форм совместного осуществления управления организацией.

В психологии управления накоплен значительный теоретический и эмпирический (в том числе методический) опыт изучения психологической структуры индивидуальной деятельности, а также особенностей личности руководителя и стиля его руководства, но психология совместной управленческой деятельности и коллектива как субъекта управления исследована недостаточно (Хащенко, 1986; Флоровский, 2000, 2010). Актуальность данной проблемы возрастает на фоне развития новых информационных технологий в управлении организациями, приводящих к существенному изменению и методов, и форм реализации управленческих функций. Ее продуктивное изучение невозможно без разработки концептуальной модели совместной управленческой деятельности и ее субъекта.

В настоящее время в психологии управления сложился комплекс проблем психологии коллективного субъекта управления, включающий изучение:

- форм, признаков, свойств коллективного субъекта управления;
- процессов управленческого взаимодействия: разного и одного управленческого ранга, находящихся в субординационных и координационных отношениях; управленческого аппарата с организацией в целом в связи с оптимизацией процесса внедрения управленческих нововведений;
- психологических (социально-психологических) механизмов регуляции совместной управленческой деятельности;
- психологических механизмов рефлексивного управления;
- проблем создания валидных, надежных диагностических технологий и методов выявления нарушений психологической регуляции управленческого взаимодействия руководителей;
- проблем подготовки руководителей к эффективным формам организации деятельности по совместному управлению организацией и др. (Журавлев, 2004; 2009; Флоровский, 2010; Карпов, Пономарева, 2000; Дикая, Журавлев, Занковский, 2015).

Для описания коллективного субъекта управления могут быть использованы различные теоретические основания. В социальной психологии коллектив (группа) описывается как субъект отношений, субъект общения, субъект деятельности. В рамках каждого из них описываются наиболее существенные свойства и признаки коллектива (группы) (например, Петровский, 1984; Чернышев, 2006, 2013). Подход к исследованию наиболее важных свойств, признаков и типов коллективного субъекта управления, основанный на анализе совместной управленческой деятельности, представляется наиболее продуктивным.

Важной его особенностью является формулирование методологического значения понятия совместной управленческой деятельности при анализе объектов в социальной психологии управления. Его содержание должно раскрываться в ряде теоретических положений. Во-первых, в понимании управления как специфического вида совместной деятельности (совместной управленческой деятельности) и как атрибута любой совместной деятельности (трудовой, игровой и т. д.). Во-вторых, социально-психологический анализ коллективного субъекта управления должен осуществляться в органическом единстве с изучением его деятельности; свойства субъекта управления одновременно являются свойствами совместной управленческой деятельности. В-третьих, под коллективным субъектом управления понимается группа лиц, реально осуществляющая функции управления, объединенная в рамках процессов совместного управления взаимосвязанными и взаимозависимыми отношениями. Это предполагает рассмотрение его как динамической и развивающейся системы, не ограниченной рамками официально закрепленных функций и нормативных предписаний, т. е. формально установленных границ. Коллективный субъект управления (КСУ) характеризуется как формально-динамическими (числом руководителей и членов организации, участвующих в управлении, которое может изменяться), так и содержательными характеристиками (свойствами совместной управленческой деятельности).

В качестве теоретической модели анализа совместной управленческой деятельности, ее психологической структуры и социально-психологических свойств ее коллективного субъекта выступает концепция совместной деятельности. В соответствии с моделью, совместную деятельность как целостную динамическую систему характеризуют следующие основные свойства: целенаправленность, мотивированность, структурированность, совместность (интегрированность), согласованность (координированность), управляемость и результативность (Журавлев, 1999; 2005). Выделенные свойства одновременно являются качествами и совместной деятельности, и ее субъекта:

- *целенаправленность* содержательно характеризуется соотношением (соответствием или расхождением) индивидуальных и групповых целей;

- *мотивированность* раскрывается в активности, напряженности и интенсивности включенности участников совместной деятельности;
- *структурированность* – это характер распределения функций управления (четкость, наличие или отсутствие дублирования и т. п.);
- *интегрированность* характеризует степень взаимосвязанности участников в выполнении функций, их взаимозависимость;
- *согласованность* отражает координированность индивидуальных действий участников, их последовательность и соответствие друг другу;
- *управляемость* проявляется в характере следования управляющим воздействиям (содействию, уклонению или противодействию), в саморганизованности;
- *результативность* – это количественные и качественные показатели результатов.

Конкретные виды совместной деятельности характеризуются разными уровнями проявления ее свойств, которые могут оцениваться эмпирически в соответствии с вышеизложенной концептуальной моделью. В этом состоит задача анализа совместной управленческой деятельности. Посредством анализа ее социально-психологических свойств, уровня их проявления можно относить изучаемые объекты к определенным социально-психологическим типам коллективного субъекта управления и сравнивать их между собой. Основанием выделения последних служит доминирование и соотношение свойств коллективного субъекта управления. Значимость анализа типов коллективного субъекта управления определяется тем, что в структуре совместной деятельности важным является не только содержательный характер и выраженность отдельных ее свойств, но и их соотношение и сочетание в структуре. По сути, тип КСУ есть тип взаимосвязанности и взаимозависимости его членов в осуществлении совместной деятельности.

В связи с этим встает важный вопрос об эмпирических референтах указанных свойств коллективного субъекта управления. Один из примеров решения этого вопроса был реализован в исследовании коллективного субъекта управления в производственной организации. В качестве объекта изучался коллегиальный орган самоуправления первичным производственным коллективом – совет бригады<sup>7</sup>. Продуктивность исследования совета бригады определяется рядом положений. Во-первых, совет бригады – одна из форм коллективного субъекта управления. Выполнение управленческих функций ставит участников деятельности во взаимозависимые отношения, предполагает взаимную ответственность и способствует развитию взаимопомощи в управлении коллективом. В этом смысле деятельность совета бригады служит реальной формой совместной управленческой деятельности. Исследование этой деятельности позволяет изучить наиболее существенные ее свойства. Во-вторых, совет является органом самоуправления первичного трудового коллектива и его изучение позволяет выявить общие закономерности формирования, развития и функционирования коллегиальных органов самоуправления, что важно в связи с неразработанностью этой проблемы как в теоретическом, так и в практическом плане. В-третьих, в качестве важной практической проблемы, требующей своего решения, выдвигается проблема оптимизации управленческого взаимодействия между административными звеньями управления производством и органами самоуправления, проблема соотношения функций официального руководства и самоуправления в структуре управления предприятием.

---

<sup>7</sup> Организационная форма самоуправления первичного коллектива – важный элемент хозяйственных экспериментов (бригадной формы организации труда), проводившихся в 1980-е годы в России.

## 4.2. Программа эмпирического исследования коллективного субъекта управления

В целях решения поставленных задач была разработана специальная исследовательская программа, которая включала ряд этапов: 1) подготовительный анализ функциональной организации деятельности совета бригады (СБ); 2) исследование его социально-психологических свойств; 3) анализ типов коллективного субъекта управления бригадой и их влияния на эффективность управления первичным коллективом. Программа предусматривала также выбор конкретного объекта исследования, определение методического аппарата, планирование и разработку процедуры и принципов проведения исследования.

Многоэтапный характер исследования обусловил применение комплекса методов и методик: анализ документов, наблюдение, интервью, социометрический метод, личностные методики, анкеты, разработанные специально для изучения функциональной организации деятельности совета бригады и его социально-психологических свойств, а также оценки вклада совета в управление трудовым коллективом (таблица 16).

**Таблица 16.** Программа исследования: этапы, методы и выборка исследования

Этап	Методы и исследования	Количество человек
1	Изучение функциональной организации деятельности СБ Экспертный опрос	60
2	Анализ социально-психологических свойств СБ	46
	Анкета	43
	Методика М. Кучера–В. Смекала	43
	Методика изучения поведения человека в ситуации конфликта К. Томаса	141
3	Социометрический метод	141
	Анализ влияния типа КСУ на эффективность управления коллективом	10
	Анализ планово-экономических показателей деятельности коллектива	141
	Исследование социально-психологического климата (методика А. А. Русалиновой; социометрия)	141
	Анализ вклада СБ в управление первичным коллективом (экспертный опрос)	60

Исследование выполнено на 10 первичных производственных коллективах московского инструментального завода «Калибр» (общая численность – 155 человек).

*Первый* этап исследования был посвящен анализу функциональной организации деятельности совета бригады. Нашей задачей было выявить реальный субъект, осуществляющий функции совета, а также определить место и роль совета бригады в структуре внутрибригадного управления. Функционирование совета бригады отражает определенную степень развития самоуправления в коллективе. В этой связи совет бригады исследовался в качестве составного элемента более общего субъекта внутрибригадного управления, что дало возможность изучать развитие процесса самоуправления в бригаде, т. е. превращение коллектива бригады как субъекта совместной трудовой деятельности в коллективный субъект управления своей деятельностью. Был разработан специальный опросник на основе предложенной нормативной

модели функционирования совета бригады, включающий два основных блока его функций – производственные и социальные, включая социально-психологические. В качестве экспертов выступили руководители и специалисты, непосредственно осуществляющие функции управления в данной бригаде.

Главная задача *второго* этапа исследования заключалась в изучении социально-психологических свойств совета бригады. Основанием послужила разработанная нами модель коллективного субъекта управления. При выборе эмпирических референтов его свойств мы руководствовались следующими соображениями: показатели должны отражать специфику деятельности коллегиального органа управления как совместной; быть адекватными изучаемому свойству; эмпирически фиксируемыми. Описание эмпирических референтов свойств КСУ представлено в таблице 17.

На *третьем* этапе были выделены типы реальных КСУ, а также изучено их влияние на эффективность управления коллективом. В качестве методического инструмента построения социально-психологической типологии коллективного субъекта управления был предложен методический прием, основанный на выделении доминирующих свойств коллективного субъекта и их соотношения. Исследуемые свойства были представлены в виде шкал, на которых отмечался уровень (высокий, средний, низкий) выраженности свойств.

Каждый тип совета бригады характеризовался определенным сочетанием доминантных и субдоминантных социально-психологических свойств.

Для определения производственной и социально-психологической эффективности разных типов КСУ использовался метод ранжирования показателей, основанный на применении суммы рангов, приписываемых коллективу по каждому показателю результативности.

### **4.3. Социально-психологические типы коллективного субъекта управления**

Исследование показало, что в условиях бригадной формы организации труда формируется коллективный субъект внутрибригадного управления, который выступает в качестве «реального» совета бригады. Он формируется во взаимодействии органов коллегиального самоуправления (совета бригады) и административных (мастер, бригадир) звеньев управления бригадой и проявляется как единство официальных и неофициальных форм управленческого процесса.

**Таблица 17.** Социально-психологические свойства, параметры и референты коллективного субъекта управления

Свойство	Показатель	Эмпирический референт
Целенаправленность	Тип ценностно-ориентационной регуляции деятельности	Направленность на себя, на группу, на дело Соотношение производственных и социально-психологических функций
Мотивированность	Тип включенности в СУД	Уровень активности, напряженности деятельности, удовлетворенности участием в управлении
Совместность (интегрированность)	Тип совместности Плотность функциональных связей	Тип доминирующей связи  Интенсивность деловых контактов
	Уровень функциональной взаимосвязанности	Форма осуществления функций (совместная, индивидуальная)
Структурированность	Тип распределения функций	Дублирование, подстраховка, дополнение
	Тип распределения ответственности Статусно-ролевая структура	Коллегиальный, директивный, «попустительский» Тип делового влияния: иерархический, линейный, формально организационный, неофициальный
Согласованность	Уровень согласованности решений	Уровень конфликтности  Способ разрешения конфликтов
Управляемость	Уровень развития самоуправления	Количество членов, количество функций, направленность деятельности, способ включения в деятельность, лидерский потенциал в группе
	Уровень исполнительности	Характер следования управляющим воздействиям
Результативность	Производственная эффективность	Выполнение плана (в %), производительность труда, средняя выработка на члена коллектива, средняя заработная плата
	Социально-психологическая эффективность	Состояние социально-психологического климата

Функции совета бригады выполняются не только официально утвержденным коллегиальным органом самоуправления, но и мастером, бригадиром и коллективом бригады. Совет бригады – составной элемент реального органа внутрибригадного управления.

Полученные факты заставляют по-новому поставить задачу изучения коллективного субъекта управления. В традиционном плане он рассматривался лишь в рамках его институциональных форм, т. е. исследовались только лица, имеющие официально закрепленные функции управления. В этом смысле психологические проблемы коллективного субъекта управления ограничиваются изучением управленческого аппарата. Результаты исследования позволяют формулировать проблему следующим образом: коллективный субъект управления необходимо рассматривать как динамическую, развивающуюся систему, не ограниченную официально установленными рамками, а формирующуюся во взаимодействии формализованных и

неформализованных управленческих процессов. Он выступает как группа лиц, реально выполняющая функции управления и объединенная в рамках совместного управления взаимозависимыми отношениями. Данное положение открывает большие возможности в решении практических задач, наметившихся в связи с процессом интеграции процессов руководства и самоуправления в общей структуре управления предприятием.

Анализ распределения функций совета показал, что в разных по составу, характеру, содержанию и формам совместного труда коллективах наблюдаются общие тенденции в их выполнении. Это позволило выделить виды внутрибригадного самоуправления, характеризующиеся определенными качественными и количественными особенностями, основными среди которых являются соотношение внутреннего и внешнего управления и различные формы участия совета бригады в управлении. Анализ роли совета в выделенных видах подтвердил гипотезу о том, что внутрибригадное управление развивается в сторону увеличения доли самоуправления в общей структуре управления бригадой, а субъект внутрибригадного управления – в направлении расширения сфер деятельности совета и коллектива в целом.

Анализ конкретных проявлений социально-психологических свойств коллективного субъекта внутрибригадного управления позволил установить социально-психологические типы реального совета бригады, характеризующиеся определенным сочетанием уровня выраженности его свойств. Остановимся на характеристике каждого из них.

Для *первого типа* КСУ свойственны единоначалие бригадира, формальное функционирование совета бригады, низкая активность коллектива и мастера в управлении его деятельностью. Для него характерны: отсутствие единой направленности, формальная включенность его членов, отличающаяся высокой степенью ориентации на межличностные отношения; избегание ответственности в управлении бригадой, низкая взаимосвязанность, высокая структурированность его деятельности, формально-организационная интегрированность его членов и низкая конфликтность между ними. Наличие традиционной линейной структуры в управлении бригадой и низкого лидерского потенциала влияния членов совета бригады обусловило низкую управляемость данного типа коллективного субъекта.

*Второй тип* КСУ характеризуется несоответствием между структурами официального и неофициального самоуправления, низкой структурированностью его деятельности; высоким уровнем функциональной взаимосвязанности, способствующим дублированию управленческих функций между его членами и диффузии ответственности. Последнее явление выражается в формировании псевдоколлективной направленности деятельности и низкой конфликтности. Неофициальный статус самоуправления, низкая удовлетворенность его членов управлением в бригаде определяют низкий уровень развития самоуправления.

*Третий тип* КСУ характеризуется высокой совместностью выполнения управленческих функций, проявляющейся во взаимозависимости действий его членов (высокая коллегиальность в осуществлении функций), и низкой структурированностью (наличием дублирования) его деятельности, способствующей высокой интегрированности официальной и неофициальной структур управления. Отметим также «комфортно-исполнительский» тип включенности, коллегиально-директивный тип ответственности членов, высокую согласованность деятельности и иерархическую структуру делового влияния в нем.

*Четвертый тип* КСУ отличают коллегиальный характер деятельности, основанный на принципах координации и взаимного дополнения функций его членов; отсутствие субординационных отношений и горизонтальная структура делового влияния, социально-психологический тип интегрированности, характеризующийся высокой взаимосвязанностью и интенсивностью деловых связей между его членами, а также высокий лидерский статус членов совета бригады и низкая согласованность его деятельности.

Характерными чертами *пятого типа* КСУ являются высокая самоорганизация, проявляющаяся в планировании и организации своей деятельности; единая коллегиальная направлен-

ность его членов; согласованность организационной и социально-психологической структур; доминирование деловых социально-психологических отношений и высокая согласованность его деятельности. Субъект управления такого типа отличают высокая включенность его членов в совместную деятельность и удовлетворенность участием в управлении бригадой, а также коллективная направленность их деятельности с персональным типом ответственности.

В каждом выделенном типе совет бригады представляет собой определенную форму участия коллектива в управлении, которая обладает как формальными характеристиками (число реальных членов совета и выполняемых ими функций), так и содержательными, например направленностью деятельности его членов, способом их включения в управленческую деятельность, уровнем их взаимосвязанности между собой. Сравнительный анализ типов коллективного субъекта внутрибригадного управления позволил установить, что они являются определенными этапами в развитии самоуправления и свидетельствуют о тенденции формирования коллегиальных органов самоуправления. Эта тенденция заключается в изменении основных социально-психологических свойств деятельности совета бригады в сторону большей их выраженности и развития от менее к более развитым его формам. Развитие самоуправления сопровождается изменением следующих показателей деятельности совета бригады: увеличением общего числа функций, повышением согласованности и результативности деятельности, ростом числа его членов, развитием социально-психологической структуры, увеличением лидерского потенциала и групповой приемлемости членов совета.

Было установлено, что тип коллективного субъекта управления – важный социально-психологический фактор, влияющий на эффективность управления бригадой; это проявляется, прежде всего, в уровне выраженности производственных показателей ее деятельности: производительности труда, выработке продукции на члена бригады, в заработной плате ее членов, а также содержательных характеристиках социально-психологического климата в коллективе: улучшение взаимоотношений между членами бригады, развитие деловых и личных (фоновых) отношений в коллективе, возрастание групповой сплоченности и взаимного притяжения его членов. Полученные результаты показывают большое влияние авторитета выборного органа самоуправления на состояние общей психологической атмосферы в коллективе. В этой связи важной практической проблемой является создание эффективной системы социального взаимодействия между выборным органом и рядовыми членами коллектива.

Таким образом, исследование показало большие прогностические возможности данной теоретической модели исследования коллективного субъекта управления. Необходимо отметить, что эта модель применима при изучении других коллективных форм управленческой деятельности, например административно-управленческого аппарата организации.

## **Раздел 2. Динамика социально-психологических явлений в экстремальных условиях совместной жизнедеятельности**

### **Глава 5. Представления о себе и другом в экстремальных условиях: динамика и факторы детерминации**

#### **Введение**

Совместная деятельность является основной формой трудовой деятельности. Эффективность совместной деятельности, резервы ее повышения в значительной мере зависят от социально-психологических факторов. Особенно это становится актуальным для тех сфер, где совместная жизнедеятельность осуществляется в напряженных условиях, где надежность работы определяется состоянием взаимоотношений и характером взаимодействия между членами коллектива. К таким сферам можно отнести различные виды профессиональной (космические и глубоководные экипажи, группы, обслуживающие сложные технические системы – центры управления полетами, энергетические комплексы, аварийные команды, деятельность правоохранительных органов и т. п.), спортивной (групповой альпинизм, скалолазание) деятельности, а также различные виды досуговой и развлекательной активности (рафтинг, горный туризм, дайвинг, групповое выживание в дикой природе и т. п.).

Необходимо отметить, что в последние годы понятие «совместная жизнедеятельность» значительно чаще и в более широком контексте стало использоваться в социальной психологии. Ранее это понятие связывалось в основном с изучением малых групп, функционирующих в экстремальных условиях. В настоящее же время под совместной жизнедеятельностью понимается любое взаимосвязанное (взаимозависимое, взаимовлияющее) функционирование людей в социальных группах разной численности, т. е. в группах действующих, выполняющих свои функции, реализующих свои роли и назначение, что-то осуществляющих, исполняющих. Понятие «совместная жизнедеятельность» достаточно объемно. Поэтому оно может быть использовано для описания социально-психологических явлений в очень разнородных группах (и не только функционирующих в экстремальных условиях): в семье и в кругу друзей, в трудовых, учебных и игровых коллективах – специально организованных и стихийно формирующихся, лабораторных и естественных, реализующих разные формы и виды своей совместной активности (деятельность и общение, взаимоотношения и созерцание, отдельные действия и поступки, более сложное поведение и т. д.). Нужно заметить, что понятия «совместная жизнедеятельность», «совместное функционирование» и «совместная активность» рассматриваются как достаточно близкие по содержанию (Журавлев, 2005).

В экстремальных условиях совместной жизнедеятельности члены группы вынуждены общаться друг с другом в течение длительного времени, часто в условиях ограниченного пространства, постоянной публичности и непрерывного внимания партнеров по общению, что приводит к трудностям взаимодействия и неудовлетворенности пребывания в таких условиях. Эмоциональная напряженность, обусловливаемая необходимостью в течение длительного времени удерживать себя в определенной ролевой функции, стремление скрыть от окружающих свои мысли, чувства и переживания актуализируют потребность в уединении. В этих условиях негативные переживания людей часто персонифицируются в партнерах по совместной жизне-

деятельности, провоцируя изменения взаимоотношений в группе, отчуждение и конфликты между ее членами. Нередко люди стараются меньше общаться, уйти в себя, «инкапсулироваться», нарастает замкнутость, аутичность.

Все это требует детального анализа социально-психологических явлений как наиболее значимых аспектов внутригруппового взаимодействия в контексте экстремальных условий совместной жизнедеятельности. В этой связи велик интерес к такому феномену самосознания личности, как Я-концепция, так как психологический комфорт как отдельного индивида, так и группы в целом в значительной степени связан с адекватными представлениями личности о себе и деловых партнерах. Значимость данного психологического феномена объясняется особым местом, которое занимает образ Я в формировании мотивации деятельности и отношения личности к социальному окружению в условиях ограниченного пространства, когда среда отдыха и работы фактически является единой для членов группы. Деловые и межличностные отношения в этих условиях переплетаются, тем самым значение оптимального состояния последних для эффективного функционирования групп все больше возрастает по сравнению с обычными условиями.

Феномен Я-концепции в психологии известен достаточно давно и хорошо исследован (Роджерс, 1999; Абульханова-Славская, 1998; Берне, 1989; Джанерьян, 2008; Кон, 1984; Рубинштейн, 2002; Столин, 1983; Чеснокова, 1977; и др.). Он раскрывается как устойчивая система обобщенного представления человека о себе, образ собственного Я (Weiten, Dunn, Hammer, 2012). Эта система выполняет ряд важных функций: сохраняет личностную идентичность, способствуя достижению ее внутренней согласованности с учетом приобретаемого опыта, определяет отношение человека к самому себе и другим людям. Большая часть вопросов о природе образа Я, которые подлежат разработке, связана с его структурой, формированием и динамикой.

Значительный интерес имеют исследования природы стабильности – динамичности представлений человека о себе в зависимости от его отношения к партнерам по взаимодействию, а также психического состояния в экстремальных условиях жизнедеятельности. С одной стороны, это обусловлено отсутствием строго научных данных, подтверждающих существующее мнение об устойчивости образа Я личности как целостной системы, а также о закономерности изменения ее составляющих (особенно в экстремальных условиях). С другой стороны, это объясняется возрастанием по сравнению с обычными условиями влияния социально-психологических свойств личности на формирование межличностных отношений. *Было* выдвинуто предположение, что усиление *экстремальности* факторов или ее накопление во времени, имеет своим закономерным следствием изменение образа Я личности в сторону снижения его конгруэнтности и возрастания внутриличностного конфликта. Новизна постановки проблемы заключается в изучении динамики Я-концепции личности в экстремальных условиях через ее отношение к другим людям. Образ Я рассматривается как репрезентация в представлениях о самом себе наиболее значимых для личности отношений с окружающими ее людьми.

#### *Программа исследования*

Исследование проводилось в рамках лабораторного эксперимента, моделирующего совместную жизнедеятельность группы в условиях частичной депривации сна и относительной социальной изоляции. Особенностью экспериментальной ситуации напряженных условий являлось нарастающее во времени физическое утомление участников, наряду с искусственным ритмом смены (каждый 6 часов) работы и отдыха. Задачи экспериментального исследования включали в себя изучение динамики представлений индивида о себе в зависимости от опыта доэкспериментального общения (знаний членами группы друг друга), их пола и психического состояния. Эксперимент проводился в два этапа длительностью семь суток каждый с перерывом между этапами в одну неделю.

Выборку исследования составили восемь испытуемых (разного пола), объединенных в две группы численностью по четыре человека каждая. В первой группе три члена группы – мужчины, одна – женщина. Состав второй группы был уравнен по полу испытуемых: двое мужчин и две женщины. Члены последней группы имели длительный доэкспериментальный опыт взаимного общения. Средний возраст испытуемых – 32 года.

В исследовании были использованы следующие методики.

1. Для изучения образа Я личности применялась методика ДМО Л. Собчик (1990). Методика позволяет оценивать восемь основных типов отношения личности к окружающим: I – лидирующий (властный); II – независимый (соперничающий); III – прямолинейный (упорствующий); IV – недоверчивый (подозрительный); V – скромный (застенчивый); VI – послушный (зависимый); VII – сотрудничающий (конвенциональный); VIII – ответственный (альтруистичный). Данные типы поведения личности группируются по двум векторам отношений: независимость – конформность, общительность – замкнутость. С помощью этой методики осуществлялось два исследовательских «среза» – в первую и вторую неделю эксперимента. Представления человека о себе оценивались в двух аспектах: измерялся реальный и желаемый образ себя (актуальное и идеальное Я).

2. Психические состояния членов группы изучались с помощью двух методик: методики диагностики настроения – «Цветопись» (Лутошкин, 1979, 1988) (испытуемому предлагалось выбрать цвет, характеризующий его актуальное настроение); фрустрационного теста С. Розенцвейга (1984).

## 5.1. Динамика образа Я личности

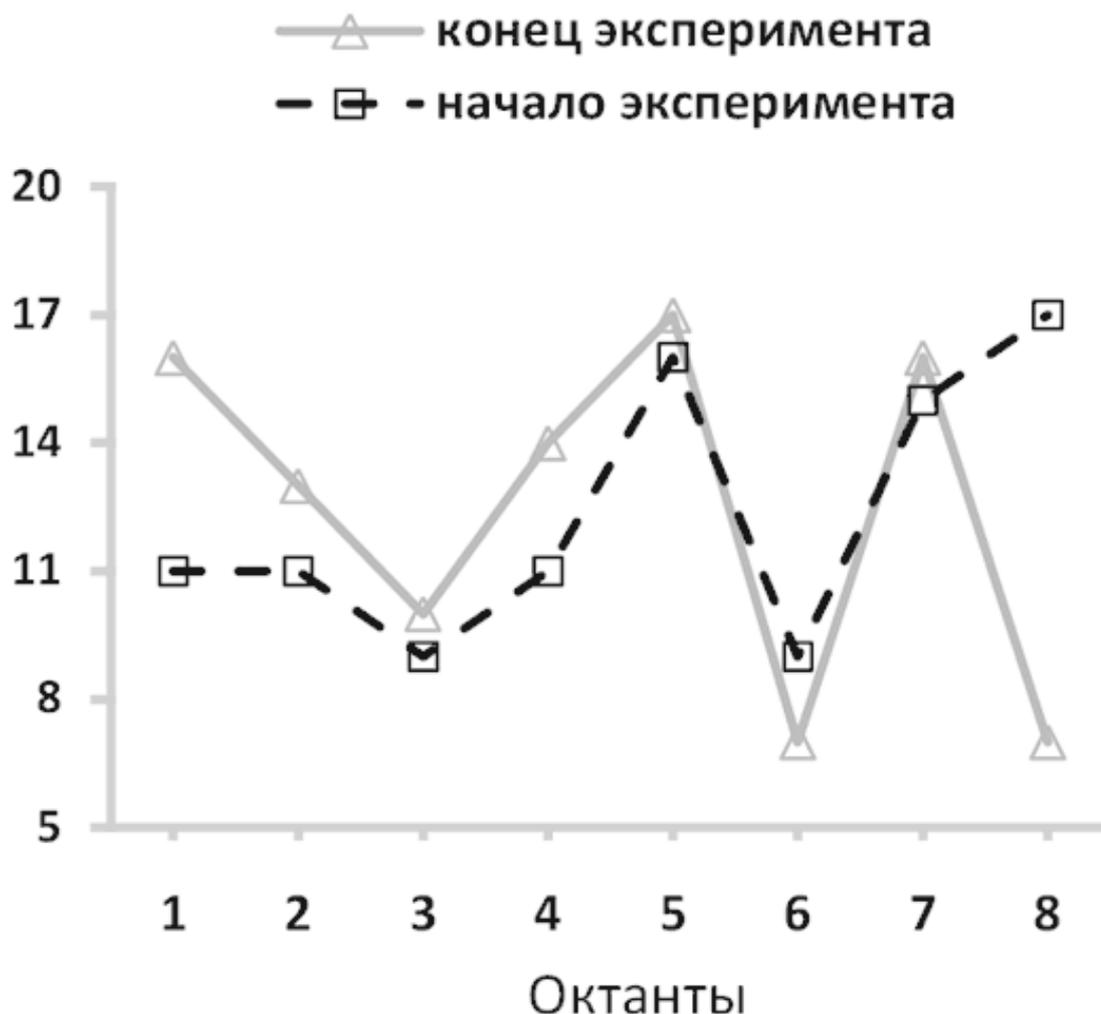
В исследовании проверялась гипотеза о динамичности отдельных составляющих представления личности о себе в условиях негативного влияния экстремальных факторов ее жизнедеятельности. С этой целью сравнивались представления членов группы о себе в начале и в конце эксперимента. Промежуток между первым и вторым «срезом» составил три недели. Критерием изменчивости отдельных составляющих представлений человека о себе через отношения к окружающим служили только его устойчивые изменения, проявляющиеся как в целом по выборке, так и в каждой группе отдельно.

В целом по выборке в начале эксперимента испытуемые оценивают себя как скромных, ответственных и сотрудничающих по отношению к окружающим, в том числе членам собственной группы. Необходимо при этом отметить, что последние два типа отношений являются для испытуемых личностно значимыми. Об этом свидетельствует высокое значение показателя этих характеристик в оценке ими идеального, желаемого образа себя (идеального Я). Высокий уровень проявления скромного отношения к окружающим в значительной степени обусловлен особым (предстартовым) состоянием испытуемых, характеризующимся переживанием предстоящего участия в эксперименте. Оно проявляется в доминировании тревожности, неуверенности, робости, склонности к зависимому типу отношений в образе Я испытуемых. Кроме того, образ Я членов группы характеризуется конформным и общительным отношением к окружающим и низкой доминантностью.

Сравнение отношений личности к окружающим по двум экспериментальным замерам показало ряд качественных и количественных изменений в представлениях личности о себе. Прежде всего, обращает на себя внимание значимое ( $p < 0,05$ ) снижение общего количества характеристик, используемых испытуемыми для описания себя. Этот результат может свидетельствовать о тенденции к «схематизации» образа Я личности в экстремальных условиях жизнедеятельности. Данный факт, по-видимому, связан с возрастанием у членов группы потребности в минимизации усилий для поддержания оптимальной работоспособности, а также

снижением избирательности и объема внимания вследствие ухудшения их функционального состояния к концу эксперимента. Наблюдаемые изменения образа Я касаются как его общего профиля, так и выраженности отдельных черт поведения испытуемых, характеризующих их отношения с окружающими. В конце эксперимента испытуемые характеризуют свое поведение в отношении окружающих, с одной стороны, как склонное к взаимопомощи (V октант) и сотрудничеству (VII октант), что совпадает с началом эксперимента, с другой – как стремление к изоляции, замкнутости. Качественное преобразование представлений индивида о самом себе, по нашему мнению, отражает изменения во взаимоотношениях между членами группы, которые произошли в результате воздействия напряженных условий жизнедеятельности. Для проведения их сравнительного анализа профили образа Я были представлены не в абсолютном (балльном) выражении, а в относительном (процентом) соотношении. Согласно Л. Собчик (1990), интерпретация данных методики должна ориентироваться на преобладание одних показателей над другими, и в меньшей степени – на абсолютные величины (рисунок 4).

Необходимо отметить значимое ( $p=0,01$ ) увеличение удельного «веса» черт в образе Я испытуемого, характеризующих проявления в его поведении лидирующего (I октант) и соперничающего (II октант) типов отношений к окружающим. При этом снижается выраженность в образе Я личности качеств ответственности (VIII октант). Таким образом, динамика актуального Я индивида обнаруживает доминантные, независимые и обособляющиеся черты в поведении, а также общее снижение проявлений дружелюбия по отношению к членам группы. Однако черты личности обладают низкой субъективной значимостью в образе Я идеальное, что можно рассматривать как усиление неудовлетворенности испытуемого собой, как снижение внутриличностной конгруэнтности по мере нарастания напряженности условий жизнедеятельности. В ходе эксперимента динамика образа Я идеальное имеет обратное (Я реальному) соотношение изменений: снижается субъективная желательность проявления таких черт, как обособление, отчуждение, но повышается значимость готовности оказания помощи членам группы (VIII октант) одновременно с проявлением потребности в помощи и завоевании доверия с их стороны. В идеале испытуемый хотел бы быть ближе к членам группы и избавиться от тех черт характера, которые способствуют разладу межличностных отношений. Таким образом, взаимные изменения актуального и идеального Я члена группы носят компенсаторный характер и направлены на усиление самоконтроля над спонтанным поведением, с одной стороны, с целью повысить внутриличностную гармонию индивида, с другой – снизить выраженность тех личностных свойств, которые ухудшают его адаптацию к социальной среде и приводят к разладу межличностных отношений в группе. В данном случае актуальное Я представляет собой субъективную репрезентацию межличностных проблем испытуемого, в какой-то степени осознанных и взятых под контроль с целью их разрешения. Отметим, что по сравнению сначала эксперимента рассогласование в образе актуального и идеального Я испытуемых в конце эксперимента увеличивается. Это подтверждает вывод о том, что развитие внутриличностной дисгармонии – закономерное следствие воздействия на личность напряженных условий жизнедеятельности.



**Рис. 4.** Общий профиль представлений личности о себе в начале и конце эксперимента, %

Отметим, что по ряду октантов (прямолинейный, скромный, недоверчивый, сотрудничающий и зависимый) представления индивида о самом себе остаются стабильными. Таким образом, динамика представления испытуемого о себе характеризуется следующими тенденциями: возрастанием стремления к обособлению и независимости, снижением ответственного отношения к окружающим и в целом уменьшением в поведении индивида черт конформности и общительности. Данные изменения образа Я репрезентируют в сознании индивида процессы групповой динамики под влиянием экстремальных факторов: общее снижение социально-психологической адаптированности личности вследствие ухудшения эмоционального настроения, согласия, дружелюбия между ее членами, оптимальности межличностного взаимодействия в группе. Выявленная динамика образа Я (актуального и идеального) личности в экстремальных условиях жизнедеятельности группы вызывает вопрос о специфике ее проявления в зависимости от ряда факторов: опыта общения, пола и психического состояния участников эксперимента.

## 5.2. Образ Я и опыт группового общения

В исследовании изучался вопрос: влияет ли в экстремальных условиях на динамику компонентов образа Я (и если влияет, то на какие) наличие у членов группы ранее сформированных представлений друг о друге. Было высказано предположение о том, что наличие у членов

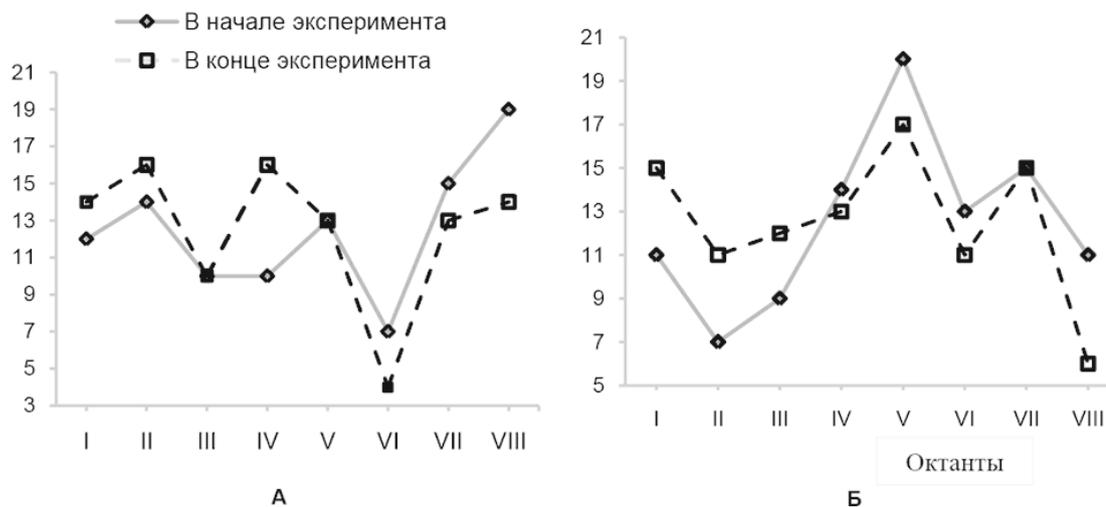
группы опыта доэкспериментального общения, сложившейся системы взаимоотношений способствует большей устойчивости как общего профиля образа Я, так и зависимого типа отношений личности к окружающим в период эксперимента. С целью проверки данной гипотезы сравнивались показатели членов групп, имеющих (группа 2) и не имеющих (группа 1) опыт доэкспериментального общения.

В начале эксперимента в структуре образа Я испытуемых группы 1 наиболее выражены черты ответственного (VIII октант), сотрудничающего (VII октант) и независимого (II октант) отношения к окружающим, что характеризует, с одной стороны, их общую ориентацию на бесконфликтное поведение в группе, с другой – стремление к обособлению вследствие процессов динамики межличностных отношений. В целом члены данной группы оценивают себя как конформных и общительных людей. Образ Я испытуемых группы 2 в начале эксперимента характеризуется преобладанием черт уступчивости (V октант) и сотрудничества (VII октант) по отношению друг к другу. Отметим также высокие значения конформности, зависимости и ответственности у членов группы. Сравнительный анализ представлений индивида о самом себе в разных группах показывает следующее. Качественное своеобразие структуры Я в группе 1 определяется доминантностью качеств уверенности, независимости (II октант), наряду с готовностью помогать окружающим (VIII октант). Особенности образа Я в группе 2 представлены чертами уступчивости, неуверенности, стремления жить в дружбе с окружающими (VII октант) и покладистости (V и VI октанты).

Динамика образа Я в группах под влиянием экспериментальных факторов характеризуется рядом отличий. Наиболее значимые изменения в структуре Я испытуемых группы 1 связаны с нарастанием «веса» качеств, характеризующих стремление дать отпор и постоять за себя в сложной ситуации, проявить большую независимость и уверенность в поступках, в отстаивании собственного мнения (высокие IV, II и I октанты), а также желание избавиться от чрезмерной уступчивости и ответственности за окружающих (VI и VIII октанты) (рисунок 5а).

Выраженность остальных качеств личности, демонстрирующих отношение испытуемых к группе, практически не изменилась. Можно заключить, что экстремальные факторы трансформируют структуру образа Я личности, что выражается в смене ее доминирующего стиля межличностного взаимодействия в группе: конформный и общительный стиль в доэкспериментальный период сменился в конце эксперимента на противоположный – дистантный и обособляющийся стиль. Динамика образа Я отражает также общее стремление индивида к усилению волевых начал в поведении, что может рассматриваться как проявление компенсаторной тенденции из-за нарастающего с течением времени эксперимента психофизического утомления.

В группе 2 динамика представлений испытуемых о себе отражает усиление черт личности, характеризующих проявления в межличностном взаимодействии упорства, настойчивости, доминирования (III, I и II октанты), и общее снижение выраженности проявлений конформности в поведении. В целом эти изменения репрезентируют стремление ее членов, так же как и в первой группе, повысить свой статус в группе, избавиться от чрезмерной пассивности, неуверенности в себе и зависимости от группы (V и VIII октанты). Стабильными элементами структуры Я членов этой группы являются качества личности, характеризующие недоверчивый, зависимый, сотрудничающий типы отношений к окружающим (рисунок 5б).



**Рис. 5.** Профили представлений личности о себе в группе 1 (а) и 2 (б) в начале и конце эксперимента, октанты, %

Обобщая результаты исследования, можно заключить следующее. Изменения образа Я в группе 1 отражают динамику межличностных проблем личности в течение эксперимента, связанную с возрастанием ее стремления к дистантности и независимости от остальных членов группы, в отличие от группы 2, где изменения структуры Я репрезентируют осознание индивидом процессов, связанных с переструктурированием межличностных ролей в группе. Выделенная ранее общая тенденция изменения образа Я индивида, заключающаяся в усилении неудовлетворенности его собой и снижении внутриличностной конгруэнтности личности, оказалась более выражена у испытуемых группы 1. Сравнительный анализ (с применением метода ранговой корреляции) профилей представлений личности о себе в группах в разные периоды эксперимента подтвердил предположение о большей устойчивости образа Я во второй группе ( $p < 0,05$ ). Дополнительным подтверждением этого является также тот факт, что выделенная ранее тенденция к схематизации образа Я в группе 2 не выражена.

Следовательно, особенности влияния фактора «Опыт общения» на представления индивида о самом себе в экстремальных условиях проявляются, во-первых, в большей устойчивости образа Я у испытуемых с опытом межличностного общения, во-вторых, в проявлении доверчивости и зависимости от членов группы, а также склонности к конформному типу поведения. Это свидетельствует об оптимизирующей роли данного фактора в гармонизации состояний личности и ее отношений с группой в экстремальных условиях жизнедеятельности.

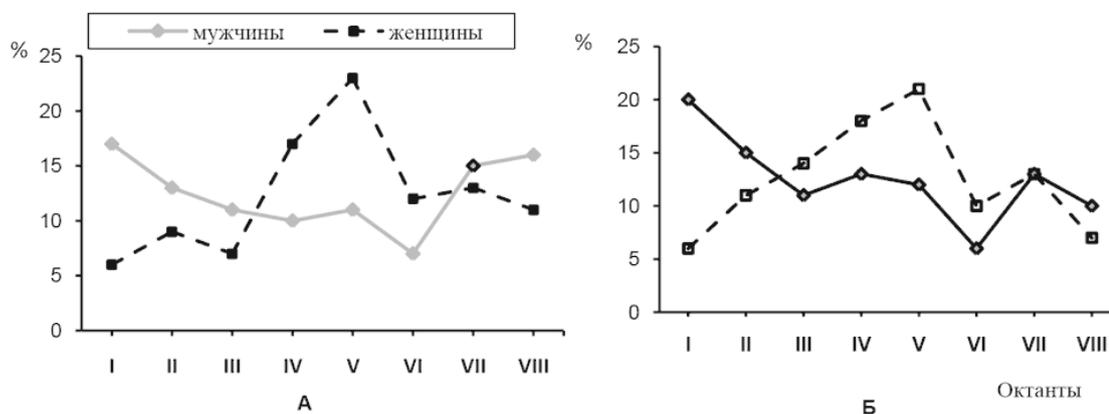
### 5.3. Образа Я и фактор пола

Неоднородность изучавшейся выборки по половому признаку вызвала необходимость специального изучения воздействия этого фактора на динамику самооценки личности в экстремальных условиях. В исследовании сравнивались представления о себе мужчин и женщин в начале и конце эксперимента.

Прежде всего, следует отметить, что доминирующие (в представлениях о себе) типы отношения личности к группе, различные у мужчин и женщин, в течение эксперимента остаются достаточно устойчивыми. Женщины представляются как достаточно гармоничные личности с умеренной степенью выраженности разных сторон характера. У них преобладают черты уступчивости, неуверенности, заниженной самооценки, а также недоверчивости, обидчивости, критичности к любым мнениям кроме собственного, неудовлетворенности своей позицией в группе (высокие значения по V и IV октантам), и при этом они не склонны к компромиссам,

ведомости и жертвенности по отношению к окружающим (низкие VI, VII, VIII). Мужчины оценивают себя как активных, уверенных в себе (высокий I октант), не склонных к компромиссам и уступчивости (низкие V и VII октанты), но дружелюбных, принимающих контроль над собой со стороны окружающих людей (VII, VIII) (рисунок 6а).

Наблюдаются достоверные половые различия в оценках испытуемых лидирующего, независимого, ответственного и прямолинейного (выше у мужчин) типов отношений в начале эксперимента, а также в оценках недоверчивого, скромного и зависимого типов (выше у женщин) в течение всего эксперимента. Мужчины придерживаются стиля межличностного взаимодействия, опирающегося на активность, дружелюбие и общительность в контактах, а женщины следуют стилю, основанному на уступчивости, пассивности и эмоциональной сдержанности в общении. Отсюда следует, что образ Я мужчин и женщин репрезентирует четкую полоролевую дифференциацию межличностных позиций в группе в начале эксперимента. Известно, что чем более жесткими являются межличностные установки людей на систему распределения ролей в группе, тем сильнее структура группы подвержена напряжению и тяготеет к развалу, так как изначально провоцирует фиксированное структурирование отношений в группе исключительно по половой дифференциации.



**Рис. 6.** Профили представлений личности о себе у мужчин и женщин в начале (а) и в конце (б) эксперимента, октанты, %

Динамика образа Я, обусловленная фактором пола, характеризуется следующими тенденциями: под влиянием экстремальных условий у женщин усиливаются черты упорства и снижаются ответственность к окружающим (III и VIII октанты); у мужчин возрастают показатели лидирующего и недоверчивого (I и IV) и снижаются показатели ответственного (VIII) типов отношений (рисунок 6б). Полученные данные показывают, что динамика образа Я испытуемых разного пола отражает механизмы личностной адаптации к нарастанию напряженности условий жизнедеятельности. Ряд механизмов «собственного усиления» имеют половую специфичность – повышение волевых качеств и самоконтроля над собственным поведением (женщины), усиление внутренней убежденности в своих силах (мужчины); другие проявляются вне зависимости от пола – избавление от излишней («энергозатратной») ответственности за других (мужчины и женщины). Таким образом, в экстремальных условиях изменения образа Я отражают не только пути решения индивидом возникающих межличностных проблем, но и процесс саморегуляции им собственного психофизического состояния.

Сравнительный анализ числа используемых качеств для описания Я личности с учетом пола испытуемых показал, что образ Я женщин, в отличие от мужчин, имеет большую устойчивость в экстремальных условиях жизнедеятельности ( $p=0,01$ ). Этот результат, по-видимому, объясняется психологическими особенностями женщин, а именно их склонностью к стабилизации установок и предпочтений.

## 5.4. Образ Я и психические состояния личности

Известно, что психическое состояние оказывает существенное влияние на образ Я личности. Экстремальные условия усиливают его воздействие на самооценку личности и ее отношения с окружающими людьми. Общая тенденция изменения психического состояния испытуемых в течение эксперимента характеризуется снижением эмоциональной стабильности, увеличением психической напряженности и фрустрированности личности, возрастанием утомления. К концу эксперимента заметно снижается адекватность социального поведения испытуемых, что выражается в возрастании неоптимальных реакций на возникающие проблемы.

Анализ корреляций между показателями образа Я и психического состояния испытуемых показал следующее. В первую неделю эксперимента психические состояния личности связаны в основном с наименее представленными в образе Я характеристиками: показатели типа и направленности фрустрационных реакций (по методике Розенцвейга) с I и V октантами; оценка настроения (по методике Лутошкина) – со II октантом (таблица 1). В конце эксперимента роль психических состояний в детерминации самооценки испытуемых возрастает. Это проявляется в увеличении количества взаимосвязей между показателями состояний и доминирующими в образе Я чертами личности испытуемых. Наибольшее влияние на самооценку имеет формирующееся под влиянием нарастающего утомления состояние психической напряженности. Так, показатель, отражающий фрустрационную напряженность личности (O – D – фиксация на препятствии), отрицательно связан с проявлениями комплекса преобладающих в образе Я черт скромного, сотрудничающего, ответственного типов поведения по отношению окружающих (V, VII и VIII), а также в целом с общей конформностью и замкнутостью личности. Выраженность в образе Я черт прямолинейного типа отношения: упорства, настойчивости в отстаивании своей позиции (III) положительно связаны с фрустрационной толерантностью личности (N – P – фиксация на удовлетворении потребностей личности). Фиксация на самозащите (E – D) как следствие неадекватно повышенной требовательности к окружению и недостаточной самокритичности личности и ее настроения отрицательно влияет на выраженность в структуре Я качеств сотрудничества, ответственности за окружающих, а также склонности к конформному поведению. Повышенный показатель интропунитивности (M), характеризующий чрезмерную самокритичность или неуверенность субъекта, сниженный или нестабильный уровень общего самоуважения, положительно связан со стремлением личности усилить свою уверенность в себе (I октант). В то же время общее снижение настроения испытуемых (по Лутошкину) из-за нарастания состояния утомления снижает выраженность в образе Я черт ответственного типа отношения к окружающим (таблица 18).

Таким образом, обобщая полученные результаты, необходимо отметить следующее. Психическое состояние испытуемых оказывает существенное влияние на изменение представления личности о себе в напряженных условиях жизнедеятельности, причем по мере нарастания неблагоприятных психических состояний (напряженности, утомления) влияние на образ Я усиливается, что может выступать причиной неадекватности представлений индивида о самом себе и об окружающих его людях. Динамика образа Я в экстремальных условиях характеризуется следующими тенденциями: возрастанием оценок себя как человека соперничающего, склонного к лидерству, независимого и замкнутого; снижением ответственного (альтруистического) типа отношения к окружающим.

Опыт доэкспериментального общения тормозит негативное влияние экстремальных условий на самооценку испытуемых и определяет высокие оценки себя по показателям доверительного и зависимого типов отношения к окружающим. При отсутствии у членов группы опыта предварительного общения (группа 1) экстремальные условия приводят к возрастанию

недоверчивого и снижению зависимого типов отношения личности к окружающим. Наличие доэкспериментального общения (группа 2) способствует возрастанию прямолинейного и снижению скромного типов отношения личности к окружающим.

**Таблица 18.** Извлечение из корреляционной матрицы показателей психического состояния и показателей образа Я личности (значения коэффициентов)

Показатели ДМО	Показатели психического состояния					
	По тесту Розенцвейга					Цветопись
	I	M	O-D	E-D	N-P	Настроение
I		$\overline{\overline{-0,767}}$	0,814	-0,781		
II						0,733*
III					$\overline{\overline{-0,828}}$	
IV						
V	0,747	0,789	$\overline{\overline{-0,801}}$			
VI						
VII			$\overline{\overline{-0,859}}$	$\overline{\overline{0,803}}$		
VIII			$\overline{\overline{-0,791}}$			$\overline{\overline{0,754^{**}}}$
Независимость			0,711			
Конформность			$\overline{\overline{-0,827}}$	$\overline{\overline{763}}$		
Замкнутость			$\overline{\overline{-0,742}}$			

*Примечание.* \* – цифры над чертой – коэффициенты корреляций в начале эксперимента (нули и запятые опущены); \*\* – цифры под чертой – коэффициенты корреляций в конце эксперимента.

В экстремальных условиях установлены половые различия в представлениях испытуемых о себе. Женщины оценивают себя как более скромных, недоверчивых, зависимых, замкнутых и конформных по сравнению с мужчинами. Последние, в свою очередь, оценивают себя как более лидирующих, сотрудничающих, общительных и независимых людей. Обнаружены также различия в динамике образа Я у испытуемых разного пола: возрастание прямолинейного и снижение независимого типов отношения к окружающим у женщин; возрастание разнонаправленных типов отношения к окружающим – недоверчивого и уступчивого – у мужчин.

## 5.5. Образ Я и образ партнера по совместной деятельности

Особые напряженные условия внутригруппового взаимодействия существенно влияют не только на характер протекания групповых процессов, но и предъявляют особые требования к надежности совместной работы малых групп в экстремальных условиях их жизнедеятельности. Именно поэтому велик интерес к таким феноменам совместной деятельности, как сра-

батываемость и совместимость. Совместимость членов малой группы проявляется, определяется и фиксируется как удовлетворенность партнеров процессом общения и межличностного взаимодействия. Среди факторов, наиболее существенных для совместимости группы, выступают соответствие партнеров по совместной деятельности взаимным требованиям, которые они предъявляют друг к другу с учетом ожиданий и притязаний каждого из ее участников. Ограниченность межличностных контактов, а также взаимосвязанность членов группы в сфере труда и отдыха создают дополнительные трудности, так как время жизнедеятельности таких групп бывает достаточно продолжительным. Требования к партнерам по совместной деятельности персонифицируются в представлениях человека о качествах наилучшего (идеального для него) для сотрудничества или выполнения совместных работ члена группы. Формирование представлений о другом человеке (партнере) и их динамика в напряженных условиях представляет не только практический, но и научный интерес.

Изучение влияния ряда экстремальных факторов на представления личности о партнере по совместной деятельности осуществлялось в рамках серии лабораторных экспериментов, в которых моделировались условия – режима непрерывной операторской деятельности (РНД) без сна в течение трех суток (72-часовая депривация сна). В условиях РНД наиболее существенными факторами являются физическое утомление и социальная изоляция испытуемых от привычной социальной среды. В исследовании приняли участие 22 испытуемых, прошедших специальный отбор. Для изучения представлений личности о другом применялась методика ДМО Л. Собчик. В инструкции испытуемых просили оценить себя и идеальное Я, а также качества наиболее предпочитаемого партнера по совместной жизнедеятельности для данных условий. Изучение образа Я и образа партнера проводилась в начале эксперимента и после 60 часов режима непрерывной деятельности. Было сформулировано предположение, что представления личности о себе и другом тесно интегрированы между собой и их динамика носит взаимосвязанный характер. В исследовании были получены следующие результаты.

Под влиянием экстремальных условий эксперимента происходит смена основных ориентаций в предпочтении участниками качеств партнера по совместной деятельности. Ведущим механизмом построения образа идеального партнера в отсутствие опыта совместной деятельности в напряженных условиях функционирования группы (доэкспериментальный период) выступает ориентация на требования, которые человек предъявляет самому себе, оформляемые в представлениях о собственном идеале (идеальный образ Я). Согласно этому ориентиру, испытуемые предпочитают для сотрудничества лиц, подобных самому себе в идеале, т. е. тому, каким человек хотел бы быть. Предпочитаемый партнер – это человек с развитым чувством ответственности, скромный (высокие значения VIII и V октантов), не стремящийся занять лидерскую позицию в группе (низкий I октант). Таким образом, в представлениях о предпочитаемом партнере фиксируются требования к партнеру как к человеку доброжелательному, заботящемуся об удовлетворении интересов членов группы, несамоуверенному и не ущемляющему самолюбие окружающих, т. е. наделенному качествами, которые направлены на поддержание делового и эмоционального единства группы. Фактически идеальный партнер – это тот, кто обладает в представлениях данного человека конгруэнтными личностными качествами.

В период нарастания утомления и общей астенизации (60-часовая депривация сна) основной предпочтения партнера выступает механизм проекции – ориентация не на идеальный, а на актуальный образ Я. Напомним, что закономерным следствием воздействия на человека напряженных условий жизнедеятельности выступает развитие внутриличностной дисгармонии, т. е. возрастание дистанции между актуальным и идеальным Я личности.

По мере накопления личного опыта пребывания в напряженных условиях РНД для индивида в выборе партнера наибольшую ценность приобретает опора на себя, на свои качества, т. е. представления об идеале теряют свою субъективную значимость как основание выбора партнера. Поэтому испытуемые в качестве идеального партнера описывают человека, в наи-

большей степени похожего на себя и подобного себе. Партнер не должен отличаться, он должен быть похож по своим проявлениям на самого индивида. Таким образом, субъективным условием привлекательности партнеров по совместной жизнедеятельности выступает принцип подобия по отношению к себе. Личность партнера становится привлекательной для человека, если партнер воспринимается согласно представлениям о самом себе. Сознание, что он понимается другим, способствует успешному взаимодействию. Предпочитаемый партнер – это человек независимый, уверенный в себе в сочетании с чертами конвенциальности. Отметим также в этой связи факт сближения представлений индивида о себе и оценок им других членов группы, который может также свидетельствовать о генерализованном влиянии механизма подобия на восприятие членов группы, а также о тенденции возникновения потребности во взаимном притяжении в группе под влиянием экстремальных условий жизнедеятельности.

## **Глава 6. Психологическая детерминация способов разрешения межличностного конфликта в экстремальных условиях жизнедеятельности**

### **Введение**

Анализ межличностных конфликтов является одной из наиболее значимых областей работы социальных психологов. В первую очередь это касается взаимодействия людей в экстремальных условиях жизнедеятельности. Большинство исследователей считают, что возрастание межличностной напряженности, превалирование аффективных форм социального поведения (проявлений враждебности, раздражения, агрессии и др.) – существенное и закономерное следствие пребывания человека в экстремальных условиях (Журавлев, Журавлева, Хашенко, 1989; Хрящева, 1981; Широкова, 1983).

Соглашаясь с этим мнением, подчеркнем: проблема психологических факторов, определяющих возникновение, динамику и конечный результат развития межличностного конфликта в экстремальных условиях, важна для понимания психологических механизмов регуляции поведения человека и группы в целом. Она является существенной и для разработки методических приемов диагностики, прогнозирования и коррекции межличностных конфликтов в более широком контексте.

Практически все исследователи разделяют положение о том, что детерминация межличностного конфликта определяется взаимодействием объективных и субъективных факторов: первые создают потенциальную возможность конфликта, вторые – особенности его реализации (Ершов, 1976; Гришина, 1978; Орлова, Филонов, 1976; Петровская, 1979; Соснин, 1982; и др.). Среди субъективных факторов особое значение имеет склонность личности к выбору той или иной тенденции поведения в конфликтной ситуации. Она определяет и то, как человек воспринимает создавшуюся ситуацию, себя и поведение другого человека, и то, как будет развиваться конфликт, какую стратегию поведения выберет личность: продуктивную или деструктивную. Значение субъективных, т. е. психологических, факторов при выборе личностью стратегии поведения в конфликтной ситуации возрастает в экстремальных условиях. В связи с этим перед исследователями встают следующие вопросы. Какие формы поведения личности в конфликтной ситуации являются наиболее типичными? Каковы психологические механизмы выбора способа поведения, предпочитаемого личностью в качестве ведущего в экстремальной ситуации? От каких психологических факторов это зависит? Насколько устойчивы привычные (стереотипные) способы разрешения личностью конфликта в экстремальных условиях? При этом важным является следующее теоретическое положение: в отличие от традиционного понимания (подчеркивание не только деструктивной, но и конструктивной функции межличностного конфликта во взаимодействии людей), в автономных коллективах, функционирующих в экстремальных условиях (экипажи судов, космических станций, научно-исследовательских экспедиций, геологические партии и т. д.), преобладают, как правило, негативные последствия конфликта, а это ведет к существенному ухудшению взаимоотношений в группе. Следует подчеркнуть, что при групповой изоляции важным фактором, влияющим на состояние и самочувствие членов группы, является сложившаяся в ней обстановка. Очевидно, что чувства беспокойства, раздражительности, а также депрессия будут проявляться в гораздо большей степени в условиях высокой межличностной конфликтности и напряженности (Хрящева, 1981). Поэтому акцент должен быть перенесен с разработки способов управления конфликтами на выявление

наиболее оптимальных (с точки зрения целей группы и интересов ее членов) способов их элиминирования.

*Концептуальные основания исследования*

Важным для понимания механизмов регуляции поведения личности является положение о многоуровневом и многофакторном характере детерминации психологических явлений в экстремальных условиях. Поведение личности и группы в экстремальных условиях детерминируется институциональными, социально-психологическими, психологическими, психофизиологическими и ситуационными факторами. Включенность разных уровней психической регуляции и их взаимосвязь определяют особенности и динамику поведения личности в экстремальных условиях. В рамках данного исследования мы остановимся на рассмотрении взаимодействия двух основных уровней регулирующих факторов – психологических и социально-психологических.

Известно, что ряд изменений, в том числе нарушений психической деятельности и поведения человека под влиянием различных экстремальных факторов, обусловлен серьезными сдвигами в его функциональном состоянии и особенно нарастанием состояний утомления и неоптимальной психической напряженности (Дикая, Занковский, 1985, 1989). Они в первую очередь влияют на устойчивость – изменчивость личностных диспозиций, способов и стратегий решения конфликтных ситуаций, на тенденции их изменения, а также воздействуют на психологические свойства и состояния личности в межличностном конфликте.

Прежде всего, в экстремальных условиях возрастает роль таких психических состояний, как напряженность и утомление. В психологической литературе напряженность чаще всего связывается с мобилизирующим уровнем активации организма, осуществляющего деятельность в условиях воздействия стресс-факторов. Состояние психической напряженности переживается обычно то как чувство раздражения, агрессии, то как чувство подъема, возбужденного и активного настроения. Эмоциональный фон, как правило, повышает интенсивность состояния напряженности, причем особенно сильно воздействуют на него негативные эмоции, так как они приводят к более высокой степени активации (Дикая, Занковский, 1989, с. 6). Психическая напряженность может рассматриваться и как составляющая общего функционального состояния человека в условиях нарастания психического утомления.

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.