

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт
(наименование института полностью)

Кафедра «Педагогика и психология»
(наименование)

37.03.01 Психология
(код и наименование направления подготовки/специальности)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Особенности профессиональной Я-концепции женщин руководителей при
различном проявлении гендера

Обучающийся

Е.В. Чижова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. психол. наук, И.В. Седова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

Аннотация

Бакалаврская работа рассматривает решение актуальной проблемы влияния гендерных различий на профессиональную Я-концепцию женщин-руководителей.

Целью исследования выявление влияния гендерных различий на профессиональную Я-концепцию женщин-руководителей.

В исследовании решаются следующие задачи: раскрытие сущности понятия «профессиональная Я-концепция»; характеристика профессиональной Я-концепции женщин-руководителей; анализ гендерного аспекта профессиональной Я-концепции у женщин-руководителей; организация, проведение исследования профессиональной Я-концепции женщин-руководителей при различном проявлении гендера.

Бакалаврская работа имеет новизну и практическую значимость; работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (41 источник) и 3 приложения.

Текст бакалаврской работы изложен на 72 страницах. Общий объем работы с приложениями – 82 страницы. Текст работы иллюстрируют 9 рисунков и 17 таблиц.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретическое исследование особенностей профессиональной Я-концепции женщин-руководителей при различном проявлении гендера....	7
1.1 Анализ понятия профессиональной Я-концепции.....	7
1.2 Анализ развития профессиональной Я-концепции у женщин-руководителей.....	14
1.3 Анализ гендерного аспекта профессиональной Я-концепции у женщин-руководителей.....	18
2 Эмпирическое исследование профессиональной Я-концепции женщин-руководителей при различном проявлении гендера.....	27
2.1 Организация и методы исследования.....	27
2.2 Анализ результатов диагностики.....	32
2.3 Влияние гендерных различий на профессиональную Я-концепцию женщин-руководителей.....	51
Заключение.....	66
Список используемой литературы и используемых источников.....	69
Приложение А Результаты диагностики по методике «Маскулинность-фемининность» в ЭГ-1 и в ЭГ-2.....	72
Приложение Б Показатели (сырые баллы) по методике исследования самоотношения С.Р. Пантелеева (МИС) ЭГ.....	74
Приложение В Показатели по методике «Оценка личных качеств руководителя» в ЭГ и КГ.....	82

Введение

С каждым днем все больше внимания уделяется одной из наиболее перспективных областей психологии, а именно изучению профессиональной Я-концепции. Самовосприятие индивидом своей профессиональной деятельности – это и есть профессиональная Я-концепция в науке. Важность и практическая значимость этих исследований состоит в том, чтобы при выборе профессии каждый мог понимать особенности личности, ценностных ориентаций, профессиональных ожиданий. Эти исследования важны для наиболее точного понимания особенностей личности, ее ценностных ориентаций, профессиональных ожиданий и факторов профессионального выбора при выборе профессии. Профессиональная Я-концепция рассматривается как часть Я-концепции, так как непосредственно с ней связана. Поэтому в первую очередь необходимо изучить основные составляющие и функции Я-концепции.

Исследованием особенностей профессиональной Я-концепции занимались А.М. Рикель, Р. Бернс, Д. Сьюпер, Д. А. Узланер, А. А. Реан, С.Т. Джанерьян, Т. Шибутани, А.Е. Чирикова, А.Н. Мубаракова, Р.В. Котоманова, И.В. Евсевичева и другие.

Гендерные особенности профессиональной Я-концепции женщин-руководителей стали предметом исследований А.Н. Мубараковой, И.В. Евсевичевой, В.Я. Квитко, Л.Б. Полингер, С.Т. Джанерьян и другие.

Актуальность темы исследования обусловлена в существующем противоречии между усилением позиций женщин в сфере управления, профессиональной Я-концепцией женщин-руководителей и традиционными стереотипами о гендерной роли женщины.

На сегодняшний день вопросы профессиональной Я-концепции являются недостаточно исследованы, что доказывает проведенный нами анализ литературы. Немаловажен также тот факт, что оценка профессиональной Я-концепции была проведена в рамках отдельных

направлений, в частности самооценка профессионально важных качеств, профессиональная мотивация, саморегуляция и прочее. Особое внимание стоит уделить тому, что непосредственно вопросы особенностей профессиональной Я-концепции женщин-менеджеров, пока еще не до конца исследованы и изучены.

Проблема исследования: каковы особенности профессиональной Я-концепции женщин-руководителей при различном проявлении гендера?

Объектом исследования является профессиональная Я-концепция.

Предметом исследования являются особенности профессиональной Я-концепции женщин-руководителей при различном проявлении гендера.

Цель исследования – выявить влияние гендерных различий на профессиональную Я-концепцию женщин-руководителей.

Гипотеза исследования включает четыре допущения:

- первое допущение гипотезы: у женщин-руководителей преобладает фемининность и андрогинность в большей степени, чем у женщин не руководителей;
- второе допущение гипотезы: у женщин-руководителей в большей степени, чем у женщин не руководителей, преобладает высокий уровень показателей самоотношения.
- третье допущение гипотезы: для женщин-руководителей главные роли – профессиональные.
- четвертое допущение гипотезы: у женщин-руководителей преобладает высокий уровень самооценки.

Задачи исследования:

- раскрыть сущность понятия «профессиональная Я-концепция»;
- охарактеризовать профессиональную Я-концепцию женщин-руководителей;
- дать анализ гендерного аспекта профессиональной Я-концепции у женщин-руководителей;

- организовать, провести исследование профессиональной Я-концепции женщин-руководителей при различном проявлении гендера.

Методы исследования: теоретические (анализ и обобщение источников по проблеме исследования); эмпирические; методы обработки результатов (количественный и качественный анализ полученных данных).

Методики исследования:

- методика «Маскулинность-фемининность» С. Бэм;
- методика изучения самоотношения (МИС) В.В. Столина;
- методика «Кто я такой?» М. Куна, Т. Макпартланда;
- методика «Оценка личных качеств руководителя» И.В. Жуковского в модификации Ильина);
- методика «Нахождение количественного выражения уровня самооценки» С.А. Будасси;
- метод ранговой корреляции Спирмена;
- t-критерий Стьюдента.

Теоретическая значимость исследования заключается в углублении и расширении представлений об особенностях профессиональной Я-концепции женщин-руководителей при различном проявлении гендера.

Научная и практическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты пополняют базу эмпирических данных для дальнейшего исследования гендерных аспектов личности женщины-руководителя. В практической деятельности полученные результаты могут применяться при работе с персоналом, при профотборе женщин на руководящие должности и построении карьеры. Результаты исследования также могут быть использованы преподавателями психологии в курсах «Акмеология», «Гендерная психология» и «Психология управления».

Структура исследования: введение, две главы, заключение, список литературы, приложение.

1 Теоретическое исследование особенностей профессиональной Я-концепции женщин-руководителей при различном проявлении гендера

1.1 Анализ понятия профессиональной Я-концепции

В данной части квалификационной работы нами дано определение профессиональной Я-концепции, а также проведена параллель между интерпретации понятий «общая Я-концепция и профессиональная Я-концепция».

Однако рассмотреть профессиональную Я-концепцию без соотнесения с общей Я-концепцией не представляется возможным. В своих трудах о профессиональном развитии личности психолог Д. Сьюпер заостряет внимание на этом факте и подчеркивает, что профессиональная Я-концепция «определенный вид общей Я-концепции». Профессиональная Я-концепция имеет тот же смысл, выполняет те же функции, что и общая Я-концепция, то есть, по словам Д. Сьюпера, «Я-концепции «наследуются» от общей Я-концепции» [40].

Мы считаем, что идея общей Я-концепции берет свое начало в трудах психолога А. Маслоу. Ученый, представивший научному сообществу теорию потребностей, внес вклад и в исследовании Я-концепции. Как известно, в середине двадцатого века А. Маслоу охарактеризовал понятие самоактуализация как самореализация. Смысл понятия заключается в желании личности становиться тем, кем он способен стать, т.е. в поведенческих актах раскрыть свои способности, в полную меру реализовать свой потенциал, осуществить личностный рост. Несомненно, данный смысл также присущ и профессиональной Я-концепции.

В социальной психологии Я-концепция представлена как «...обобщенное представление о самом себе, система установок относительно собственной личности или теория самого себя. Это система

взглядов, представлений, суждений, оценок лично себя» [29]. Исходя из этого, в структуре Я-концепции А.А. Калюжный, ссылаясь на подход к Я-концепции К. Роджерса, выделяет такие компоненты, как:

- когнитивный (что я знаю о себе: я – счастливый, я – неуклюжий, я – фантазер, я – оптимист, я – общительный, я – раздражительный, я – умный);
- эмоциональный (оценочный) – как я оцениваю то, что знаю о себе: меня это радует, мне это безразлично, мне это неприятно и так далее.
- поведенческий – как я веду себя в соответствии с оценкой того, что я знаю о себе [31].

Такой известный благодаря изучению Я-концепции психолог К. Роджерс представлял Я-концепцию как представление человека о самом себе. С ним солидарен С.Р. Пантелеев, который трактовал Я-концепцию как совокупность всех представлений личности о себе, сопряженных с их оценкой [31]. Оригинальность концепции К. Роджерса заключается в том, что он ввел понятие «самость». В структуре Я-концепции психолог выделяет несколько модальностей: реальное Я (каков Я на самом деле, зеркальное Я (каким меня видят другие), идеальное Я (каким я хочу стать). К. Роджерс в структуре личности отводил Я-концепции, а именно самоактуализации, главное место в саморазвитии личности.

По мнению Р. Бернса, сопоставление образов «Я-реальный» и «Я-идеальный» является важной составляющей профессиональной Я-концепции [6].

Ч.Х. Кули, Ж. Лакан описывали Я-концепцию как «Я», каким его хотят видеть Другие.

Проблема другого в структурном психоанализе Ж. Лакана получает новую интерпретацию. Другой с маленькой буквы (от other) употребляется в смысле нарциссического, зеркального двойника. Это наши эмоции по отношению к другим, к самому себе. Можно размышлять о самом себе,

словно рассматривая себя в зеркале. Отношения с другим строятся в регистре воображаемого, то есть, я сам для себя – тоже другой. Это еще одна точка опоры, если мы говорим о субъекте [27].

Другой (Other) с большой буквы - это бессознательный адресат речи, или, как его называет Ж. Лакан, «место речи», куда обращено желание субъекта. Он существует в речи, в пространстве символического. Конечно же, в первую очередь, это родители, и именно поэтому в структурном психоанализе первый Другой - это Мать (Other - mOther), а второй Другой - это Отец. Однако, затем Субъект оказывается под влиянием Других, и это не обязательно живые люди. Любая идея, от коммунизма до феминизма, правила и обычаи обществ и сообществ, своды законов, призыв общества потребления – все это Другой. Другой может быть интроецирован, например, с помощью книг. То есть наличие живого человека необязательно. Главное - речь, то есть Символическое, поскольку Другой, как сказано выше, находится именно в Символическом. Упрощая, можно сказать, Другой - это речь, которая оказывает воздействие на Субъекта. Речь, которую нельзя игнорировать, которую мы так или иначе вынуждены признавать. Даже оставаясь наедине с собой, мы не одиноки, потому что Другой незримо присутствует и говорит внутри нас» [27].

Д. А. Узланер подчеркивает: «Принципиальная для Лакана идея заключается в том, что субъект прежде всего желает быть признанным Другим. Желание субъекта – это, в конечном счете, его стремление получить то, что сделает его желанным для Другого, в глазах Другого. Желание человека – это желание Другого» [36].

Стадия зеркала – это период развития ребенка (от шести до восемнадцатимесячного возраста), во время которого он ощущает чувство своего телесного единства, видя свой образ в зеркале. Психическая конструкция зеркал, позволяющих увидеть себя и сформировать свое Я – это общий смысл стадии зеркала. Мы имеем возможность лицезреть себя в отражении, если мы говорим об образе, а если пытаемся размышлять о себе,

то в этом поле мысль и образ объединяются и имеет место воображаемое и символическое.

Ж. Лакан считает, что в результате прохождения стадии зеркала происходит «сборание частичных объектов в одно воображаемое целое» и «создается представление о себе».

Представленное выше понимание общей Я-концепции, с нашей точки зрения, распространяется не только на общую, но и на профессиональную Я-концепцию, являющуюся предметом данной квалификационной работы.

А. А. Реан профессиональную Я-концепцию описывает как совокупность представлений о себе как о профессионале [32]. В ее структуре он выделяет три основных компонента [32]: эмоциональный, оценочный и поведенческий.

Профессиональная Я-концепция по Д. Сьюперу, – «набор характеристик самовосприятия, осознаваемых индивидом как профессионально релевантные» [40]. Среди характеристик Я-концепций он называет как традиционные черты личности, так и компоненты профессиональной Я-концепции (самооценку, самооэффективность и др.). Однако Д. Сьюпер не конкретизирует, какие именно характеристики входят в профессиональную Я-концепцию. Это дало возможность его последователям свободно интерпретировать понятие профессиональной Я-концепции. Так в трудах Г. Олпорта говорится о более чем 4000 личностных характеристиках человека.

Определение С.Т. Джанеляна, по нашему мнению, является наиболее развернутым и позволяет понять всю сущность профессиональной Я-концепции. В его представлении – это система ценных представлений о человеке, которого определяют как субъект профессиональной деятельности и личности, в силах которой реализация различных смысловых касательств человека с непосредственно самой профессией, на основании чего будет гарантировано дальнейшее собственное саморазвитие и карьерный рост.

В понимании С.Т. Джанелян имеют место индивидуальный,

практический и коллективный уровни при анализе понятия профессионального Я [12].

А.М. Рикель предложен комплексный подход к анализу роли профессиональной Я-концепции в развитии профессионального самосознания.

В структуру профессиональной Я-концепции А.М. Рикель, как и А.А. Реан, включает когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты [32;33]:

- поведенческий компонент – реальные действия человека, следующие из его представлений о себе как о профессионале;
- когнитивный компонент – включает в себя образ своих профессионально значимых качеств, способностей и навыков, а также представления о карьере и труде. К профессионально важным качествам относят решительность, настойчивость, целеустремленность, самообладание и пр.; гибкости, быстроты профессионального мышления; уровень самооценки; направленность личности на нормы и ценности в области карьеры и др.
- эмоционально-оценочный компонент – профессиональная самооценка.

Важным компонентом в структуре профессиональной Я-концепции, по утверждению А.М. Рикеля, является самооценка и профессиональная самооценка. Самоэффективность повышает степень удовлетворенности профессиональной деятельности и ее успешность.

В структуре экспертной самооценки также целесообразно выделить следующее

- самооценка результатов;
- самооценка потенциала.

Оценка того, что было достигнуто имеет непосредственную взаимосвязь с самооценкой и показывает тем самым удовлетворены или нет

тем, что имеет место быть.

Оценка профессиональной компетентности имеет также связь с самооценкой, с другой стороны. В этом отношении появляется возможность отразить взгляды индивидуума относительно своей персоны и показать насколько он уверен в своих силах и способностях.

А. Пич утверждает, что структура профессионального самовосприятия женщин более сложна. В самовосприятии женщин-менеджеров можно выделить субъективные суждения о соответствии их внешности идеальному образу менеджера, мысли о важности своих образовательных и научных достижений, оценки со стороны коллектива и семьи.

Кроме того, по мнению А. Пич, структура женского самовосприятия включает эмоциональные факторы, а также морально-этические оценки своей личности. Общей чертой профессионального самовосприятия мужчин и женщин-менеджеров является признание внешних объективных показателей благополучия. [2, с. 117].

Постоянное совмещение роли лидера на работе и домохозяйка в стенах дома – это то, с чем, по мнению, А.Н. Мубараковой приходится сталкиваться современной женщине [9, с. 28].

О.Г. Митрофанова и А.А. Сахаревич отмечают, что работающие женщины находятся в «ситуации двойной занятости», что негативно влияет на формирование как личностной, так и профессиональной самооценки [8, с. 7]. Подобные противоречия между гендерным и профессиональным самовосприятием оказывают деструктивное влияние на целостность самосознания женщин [6, с. 112].

По мнению Н.В. Кулагиной, причиной гендерных межличностных конфликтов является длительное пребывание в состоянии ролевого напряжения, длительное ощущение трудности выполнения ролевых обязанностей.

Раскрыв понятие Я-концепции, профессиональной Я-концепции, а также структуру профессиональной Я-концепции, проанализируем, как в

научной литературе представлены свойства и стадии развития профессиональной Я-концепции.

Т. Шибутани обратил внимание на динамический аспект Я-концепции, обозначив ее как систему образов Я, постоянно сменяющих друг друга, поскольку она может меняться в разные жизненные периоды [цит. по: 33].

Сьюпер представил пять стадий в развитии профессиональной Я-концепции: 1) стадия пробуждения (детство, ранняя юность); 2) стадия исследования (юность, ранняя зрелость); 3) стадия освоения и укрепления (после завершения профессионального обучения); 4) стадия поддержания, которая предполагает усилия по защите ранее приобретенного профессионального статуса; 5) стадия выхода на пенсию, которая представляет собой уход из профессиональной жизни и предполагает анализ достигнутых результатов. Пятая и последняя стадия является, по мнению Дж. Сьюпера, пиком развития, когда происходит прояснение самосознания профессиональных установок [40].

Таким образом, психология рассматривает профессиональную Я-концепцию как познание индивидом собственного Я, связанного с профессиональной деятельностью.

Профессиональная Я-концепция является подвидом общей Я-концепции. В структуре профессиональной Я-концепции выделяют когнитивный, поведенческий и оценочный компоненты, а также индивидуальный, коллективный, практический уровни.

Функциональное назначение профессиональной Я-концепции – осознание человеком себя, своего места в профессиональной деятельности в соответствии со своим определенным ценностно-смысловым отношением к ней, что и обеспечивает функционирование, развитие, самореализацию человека в профессии.

1.2 Анализ развития профессиональной Я-концепции у женщин-руководителей

Рассмотрим определение «руководитель», данное Д.М. Рамендиком. Руководитель – это должностное лицо, определяемое структурной организацией деятельности. Он обладает властью на уровне формальных отношений, назначается вышестоящим органом и получает от него полномочия, включая право налагать позитивные и негативные санкции на сотрудников [8].

С точки зрения когнитивного компонента профессиональной Я-концепции, нами дан обзор литературы о представлениях о профессионально-важных качествах женщин-руководителей.

А.Е. Чирикова выделила черты личности, которые, по мнению женщин, способствуют успеху в профессиональной деятельности. В целом эти черты, следующие: умение общаться с людьми, добросовестность, ответственность, умение следовать, желание понимать и учиться, интуиция, удача и хитрость [21].

Выделение наиболее популярных качеств сильных лидеров удалось таким авторам, как В.Я. Квитко и Л.Б. Полингер. По их восприятию, менее консервативными, пластичными и свободными в рамках своего поведения, удовлетворенности жизнью, наличию терпимости, будут личности с высоким уровнем общей компетентности. Они также будут более дружелюбными и уверенными в себе [21].

А.Н. Мубаракова описывает идеальный профессиональный портрет женщины-руководителя следующим образом: «жизнерадостная личность, не теряющая своей женственности, дотошная и упрямая, физически и интеллектуально активная». Кроме того, в список характеристик, обязательных для портрета женщины-лидера, входят способность воспринимать критику, целеустремленность и вера в себя (в отличие от уверенности в себе) [30].

Что касается поведенческого компонента Я-концепции, то анализ профессиональной деятельности женщин-менеджеров показывает, что они отражают присущие им характеристики самоорганизации и самоменеджмента при управлении своими командами. Многие авторы [25; 30] описывают функцию «Я» (например, самоменеджмент, саморазвитие, самоактуализация) как высшее проявление управленческой организации. Внутренние и внешние психические процессы тесно взаимосвязаны. Поэтому, чтобы женщины-лидеры могли успешно управлять своими командами, они должны сначала научиться управлять собой. Способность управлять собой противоположна способности управлять другими. На суд общественности выносятся эмпирически успешные и «проверенные на себе» типы самоменеджмента.

Успех является крайне сложным понятием, что связано с субъективным восприятием. Кроме этого, стоит обратить внимание на взаимосвязь успеха с потребностями личности. С этой стороны, можно анализировать успех, как показатель удовлетворенности от того, что человек смог достичь материальных, социальных и духовных потребностей. При этом не стоит забывать, что абсолютно «успешных» людей на данный момент в мире не существует. Это понятие является крайне относительным и означает гармонию личностных потребностей индивидуума с реальной сферой. Ощутить внешний успех, к сожалению, невозможно без достижения внутреннего. Однако при этом, без внешнего внутренний успех возможен [2].

Вторичность – это объясняет внешний успех, то есть цели для него, не так важны, как, к примеру, для внутреннего успеха. Положительное влияние на самооценку и мотивацию персонала именно по причине убежденности в личных и профессиональных компетенциях, оказывают непосредственно женщины-руководители. Это, в свою очередь, приводит к тому, что сотрудники становятся более успешными и карьерно растут.

По мнению Р.В. Котомановой, процесс профессиональной карьеры - результат самореализации женщины руководителя, осознанных упражнений

и профессионального прогресса, гарантирующего приемлемый уровень профессиональной самооценки, социального признания и определенного качества жизни. Другие исследователи, а именно Коссек, Су и Ву, считают карьерное равенство явлением многоуровневым, междисциплинарным и динамичным, позволяющим объяснить, что женщины и мужчины равны в карьерном росте и могут одинаково достигать успехов в рамках своей профессиональной деятельности [24].

Профессиональное развитие женщины и реализация ее личного потенциала могут развиваться за счет такого именно стимула, как карьера. По мнению ряда женщин-руководителей, конечным результатом в деловой профессиональной деятельности, определяемой как основное стремление работающего сотрудника, является профессиональная карьера. И.В. Евсевичевой для карьеры признаются необходимыми: трудолюбие, ум, уверенность в себе, коммуникабельность, профессионализм, энергичность, целеустремленность, профессионализм, амбициозность, воля, умение самообучаться, постоянно совершенствоваться. В целом все перечисленные качества создают положительный образ человека, делающего карьеру [14].

О.П. Царинцевой и М.Н. Чеховской было проведено изучение особенностей женщин, нацеленных на профессиональный рост. Женская карьера также делится на 3 типа: женщины в возрасте 18–21 год, не состоящие в браке, без детей чаще ориентированы на построение вертикальной карьеры (продвижение вперед и достижение должности руководителя); при выборе карьерной цели они ориентированы на конкуренцию, преодоление, решение трудных задач. В возрасте 22–35 лет у женщин, имеющих детей, чаще обнаруживается ориентация на горизонтальную карьеру (развитие как профессионала в своей области) [23].

Что касается аффективных и оценочных факторов, то, по мнению Дж. Аткинсона, корпоративная деятельность заключается в анализе мотивационной сферы женщин-менеджеров [1]. Что касается факторов, влияющих на степень выраженности результативности, то многие авторы

приходят к схожим выводам: значимость результативности зависит от возраста, культурных особенностей и не связана с индивидуальными различиями в мотивации результативности.

Большинство российских и зарубежных исследователей сходятся во мнении, что для женщин характерен так называемый демократический стиль в общении и управлении, в то время как мужчины обычно проявляют управленческий авторитаризм. Управленческая модель является одним из «продуктов» самовосприятия. Мужчины обладают неизменно высокой уверенностью в себе и менее склонны менять свою Я-концепцию при изменении внешней среды или под влиянием внешних факторов. Я-концепция женщин, занимающих высокие должности, лишена стабильности и в значительной степени зависит от текущей ситуации и мнения окружающих. Поэтому женщины «реагируют на различные социальные детерминанты», прислушиваются к мнению других и корректируют свои поведенческие стратегии [9, с. 28]. Адаптивность, внешний контроль и зависимость от окружения приводят к низкой степени самопринятия и необъективной оценке профессиональных качеств [6, с. 111].

Несмотря на вышесказанное, характеристики профессионального самовосприятия женщин-менеджеров можно считать положительными. В контексте меняющейся парадигмы менеджмента, которая делает акцент на человеческих ценностях и социальной ответственности, пересматриваются и представления об идеальном образе менеджера. Например, Т.В. Кракова отмечает, что сегодня компании все чаще ищут кандидатов-женщин, которые могут позитивно влиять на корпоративную среду, организовывать команды, сопереживать и мотивировать подчиненных.

Таким образом, можно сделать вывод, что большинство качеств, характеристик и личностных особенностей женщин-менеджеров в психологии полезны для качественного осуществления управленческой деятельности. Однако часто возникает конфликт между Я-личностью и Я-руководителем. Одним из элементов этого конфликта является противоречие

между целями «Я-личности» и «соответствия обществу» женщин-менеджеров. Однако выведенная выше «формула успеха» позволяет предположить, что наиболее мудрая позиция для женщин-менеджеров в разрешении конфликта интересов заключается в том, что «мой личный успех является также общественным благом».

1.3 Анализ гендерного аспекта профессиональной Я-концепции у женщин-руководителей

В данной части квалификационной работы нами дан анализ гендерного аспекта профессиональной Я-концепции у женщин-руководителей.

С целью более глубокого понимания данного вопроса, нами изучены работы классиков гендерной психологии, а именно: С. Бема, М. Киммела, К. Уеста, Д. Зимермана и др. Понятие пола считается одним из фундаментальных измерений социальной структуры общества, которое, наряду с другими социально-демографическими и культурными характеристиками (раса, класс, возраст), регулирует социальную систему и отражает характер индивидуального развития [3].

С точки зрения С. Бем, можно выделить четыре категории половых различий: маскулинная, фемининная, андрогинная и недифференцированная. Реалии управленческой сферы диктуют женщинам приобретение маскулинных черт, что является одной из проблем деловых женщин. Авторитарность, агрессивность и безжалостность - наиболее заметные характеристики мужчин-менеджеров, которые также перенимаются женщинами-менеджерами. Возможно, это связано с низкими этическими стандартами российских менеджеров и культурой трудовых отношений.

Большинство российских и зарубежных исследователей [16; 20] сходятся во мнении, что женщины склонны к демократическому стилю общения и управления, в то время как мужчины проявляют больше управленческого авторитаризма. Мужчины обычно имеют стабильно

высокую самооценку и менее склонны менять свою Я-концепцию при изменении внешней среды и менее восприимчивы к внешним воздействиям. Женщины, занимающие высокие должности, имеют менее стабильную самооценку и значительно больше зависят от статус-кво и мнения окружающих. Таким образом, женщины «чувствительны к различным социальным детерминантам» и корректируют свои поведенческие стратегии, прислушиваясь к мнению других [2]. Конформность, внешний локус контроля и зависимость от окружения приводят к низкой степени самопринятия и необъективной оценке профессиональных качеств [2].

Некоторые исследователи предполагают, что такая структура профессионального самовосприятия является основной причиной низкой представленности женщин на руководящих должностях в крупных компаниях.

Женщины обладают многими качествами, которые могут существенно помочь им в достижении целей реализации. Отзывчивость у женщин намного более развита, нежели у представителей мужского пола. При этом особенность женщин также и в том, что уровень осторожности и ответственности их ниже, чем у мужчин, которые всегда были более склонными к рискам. Женщина-руководитель стремится работать согласно разработанных устойчивых бизнес-стратегий. Не менее важным является и тот факт, что степень их конфронтации значительно ниже, что позволяет им быть более сговорчивыми в разговорах с местными органами власти. Кредитов руководители женщины также берут значительно меньше, однако процент возврата их значительно превышает процент выплаты кредитов мужчинами-руководителями [5].

Ориентация на независимость, стабильность, безопасность и профессиональную компетентность – это основные ориентиры женщин-руководителей. Для них особое значение будут иметь условия труда и гигиенические возможности на месте работы. Для этих руководителей развитие личности и самореализация тождественны карьере и карьерному

росту.

Достигать высоких результатов женщинам-руководителям позволяет также тот факт, что они очень часто используют креативный подход, свое творческое мышление. Они обладают способностью ставить себя на место других и думать с их позиции.

Взаимоотношения между сотрудниками при управлении коллективом для женщины-руководителя также очень важны. Они имеют способность к проявлению чувствительности к морально-психологической атмосфере своих сотрудников обращают на это достаточно много внимания. Мотивация своего персонала для такого руководителя, при решении вопроса о выходе из рискованных ситуаций, стоит на достаточно значимом месте [5].

При этом есть также и один недостаток у таких руководителей, несмотря на все описанные ранее преимущества, а именно эмоциональность. Такой руководитель крайне близко принимает к сердцу все рабочие моменты, а на критику и грубость они реагируют очень плохо [15].

В стиле управления женщин-менеджеров преобладают искренность, чуткость, дипломатичность и готовность помочь. Часто именно благодаря этому женщинам-менеджерам удается установить дружеские отношения с подчиненными и добиться высоких показателей на работе. Ораторское искусство хорошо развито, помогает в переговорах и дает реальную возможность проявить себя перед другой стороной [15].

Боумен и Суттон разработали теорию гендерного отбора руководителей. Эта теория основана на предположении, что сотрудники в организациях и люди в частной жизни предъявляют разные требования к руководителям разного пола. Эти требования выше для женщин. Для того чтобы получить руководящие должности, женщинам необходимо продемонстрировать более высокую компетентность [16].

Исследуя психологические характеристики женщин-менеджеров, психологи сосредоточились на мотивах их прихода в сферу управления. В соответствии с этими мотивами все бизнес-леди делятся на три группы [5]:

- «убежденные» предприниматели (женщина заинтересована именно в этом виде деятельности).
- случайные предприниматели (наиболее распространенная группа);
- «неохотные» предприниматели (женщины, которых определенные обстоятельства вынуждают начать собственное дело).

С точки зрения психологии, важно обратить внимание на различия между «женщинами» и «мужчинами» в рамках принятия управленческих решений. Различия между женщинами и мужчинами в основных профессиональных функциях отражают тот факт, что женщины-менеджеры все чаще используют «ситуационный» подход, а мужчины – «диспозиционный». На руководящих должностях женщины чаще, чем мужчины, учитывают другие точки зрения при принятии решений [16].

В эмпирическом исследовании И.В. Евсевичевой, И.Е. Инютиной показано, что карьера женщины руководителя может приобретать некоторые особенности. Семья для женщин всегда практически стоит на первом месте, что и объясняет тот факт, почему свою карьеру они строят намного позже, нежели мужчины. Семейные обстоятельства зачастую становятся причиной прерывания уже имеющейся карьеры. Возраст 30 лет для мужчин – это статус профессиональной зрелости в то время, как для большинства женщин в этом возрасте они еще являются новичками.

Самореализация выступает одним из основных направлений профессиональной деятельности. Выбор профессии мечты и реализация ее – это вполне реально почти для каждого. При этом разделение на «мужские» и «женские» профессии все равно имеют место быть даже в таком современном мире как наш. Стереотипы и предрассудки довольно часто мешают. С ними может столкнуться каждый. Право на работу, которую хочет мужчина при наличии все же определенных трудностей, есть, но для женщин количество таких трудностей значительно больше. Ограничения для женщин в профессиональной деятельности все же есть и в нашей стране.

Проблемы социально-экономического и политического характера часто оказывают влияние на выбор профессии для женщины. В качестве примера можно привести кадровую политику руководства, где квалификация мужчин ценится больше, чем квалификация женщины.

Не менее значимой проблемой также будет и то, что у женщин зачастую нет возможности к проявлению себя в профессиональной деятельности и реализации своих знаний, умений и опыта. И этому причина консервативности взглядов, согласно которым женщина должна заниматься семьей, воспитывать детей, а муж – зарабатывать деньги.

Результатом самореализации индивида, упражнений осознания и профессионального прогресса, который ручается за достаточный уровень профессиональной самооценки, социального признания и достойного качества жизни, будет непосредственно процесс профессиональной карьеры. Стимулом для профессионального развития работника и реализации его личного потенциала, будет карьера, как считает О.В. Котоманова. Немаловажен также тот факт, что со временем для карьеры характерно развитие ряда особенностей. Причина этого наличие стереотипов, которые имеют место в отношении женщин касательно того, что определенные личностные изменения будут оказывать влияние на выполнение их рабочих обязанностей.

Начнем с того, что есть некоторые факторы, которые могут оказывать на нее воздействие:

- деловые качества (например, производительность);
- психологические качества (доброжелательность);
- способности к коммуникации.

Творчество, эстетика, помощь другим – это наиболее часто выбираемые направления профессий со стороны женщин. Технические специальности они выбирают крайне редко.

В зависимости от ценностей и жизненных приоритетов женщин могут

разделять на 3 категории:

- «карьерная женщина» - стремится сделать карьеру и профессионально работать;
- «работающая мать» - чаще всего выбирает неполный рабочий день;
- «домашняя хозяйка» - предпочитает не работать.

Достижение высокого социального статуса для женщин на сегодняшний день сложнее, чем для мужчины. В некоторых странах это вообще невозможно [11].

Женская карьера также делится на 3 типа: 1) линейная - только домашние дела; 2) прерывистая - перерыв ради семьи, потом возвращение на работу; 3) параллельная - женщина работает как дома, так и на своей работе.

Выполняя качественно свою работу, женщина может достичь карьерного роста, а итогом будет успех. Вклад в него и общая удовлетворенность – это основные факторы, оказывающие влияние в данном случае. Человеческий капитал при этом также имеет значительную роль, так как он представляет собою личные инвестиции в себя, в свое образование. По причине роста авторитетности и закрепления своего успеха, женщины чаще мужчин вкладывают в развитие своего капитала.

Понятие «успех» женщины и мужчины воспринимают по-разному, что может быть причиной того, что влияние на карьерные достижения, будут разными. Поддержание порядка дома и на работе – это мысли женщин. Мужчины же думают только о рабочих достижениях. Это и приводит к развитию у женщин страха перед успехом. В частности, имеет место страх о потере женственности и отношений, которые имеют для них особое значение. Кроме этого, их преследует мысль о том, что невозможно достижение успеха сразу и дома, и на работе. И поэтому очень часто выбор падает именно на семью, а не карьеру. Даже сами женщины часто говорят о том, что если она хороший руководитель, то быть замечательной матерью и женой у нее не будет получаться, так как много своего времени она проводит

вне стен дома, а на работе.

Исследование О.К. Самарцевой и Т.А. Фоминой показало, что для семьи важно, чтобы женщина добивалась успехов на работе, так как это меняет психологический микроклимат внутри семьи. Благодаря женщине доход семьи может увеличиться в 1,6 раза, а статистика показывает, что 1 из 5 становится единственной кормилицей в семье [5]. Карьерный рост женщины напрямую зависит от семейного статуса. В частности, вступление в брак оказывает положительное влияние на темп роста профессиональной карьеры. Причина такой ситуации в большей концентрации на семье, а не на работе вначале брака.

Целью исследования О.К. Самарцевой и Т.А. Фоминой являлось изучение характера карьерного опыта женщин на протяжении всей жизни путем изучения моделей карьеры, локуса карьеры, условий карьеры и убеждений в карьере. Использовался качественный, индуктивный подход к сбору и анализу данных с использованием обзоров жизненных историй, полуструктурированных интервью, тематического анализа, обоснованной теории, разработки кода и описательной статистики.

Данные, полученные О.К. Самарцевой и Т.А. Фоминой, выявили четкие закономерности того, как карьера женщин развивается с течением времени, особенно в том, что касается влияния условий карьеры (социальных, организационных и отношений) и собственных меняющихся представлений женщин о своей карьере и успехе в карьере. Авторами предлагается трехфазная модель развития карьеры женщин в зависимости от возраста: фаза идеалистических достижений; фаза прагматической выносливости; и фаза новаторского вклада [5]. Исследование проверяло воспроизводимость этих результатов, чтобы определить, встроена ли эта трехфазная модель в конкретный социально-исторический контекст того времени, в котором жили конкретные женщины в этой выборке, или она универсально применима в разные эпохи и меняющиеся реалии. Необходимы более эффективные организационные усилия для обеспечения того, чтобы

женщины получали постоянный коучинг и наставничество, работали у менеджеров, которые поддерживают их развитие, имели доступ к организационным ресурсам и возможностям для развития своих навыков, получали сложные задания, получали признание за свои уникальные таланты и способности, приобретенные благодаря жизненному опыту и трудовой биографии.

Несмотря на повышенное внимание, уделяемое гендерному равенству на протяжении десятилетий, прогресс замедлился или застыл по всему миру, во многих странах, таких как Соединенные Штаты.

Это происходит из-за стереотипов, приписываемых женщинам и мешающим им выполнять работу, а также из-за личностных изменений, которые неизменно появляются у женщин во время продвижения по карьерной лестнице. Начнем с того, что есть некоторые факторы, которые могут оказывать на нее воздействие: деловые качества (например, производительность); психологические качества (доброжелательность) и способности к коммуникации.

Таким образом, гендер, является одним из главных способов социальной стратификации общества, который именно в сочетании с такими социально-демографическими факторами, как возраст, класс, национальность, раса организует систему социальной иерархии. Женщины начинают строить свою карьеру позднее мужчин, потому что для большинства женщин важнее сначала создать семью. Это приводит к тому, что женщина прерывает свою карьеру по семейным соображениям, что негативно сказывается на ее прогрессе в карьере. Современные реалии таковы, что руководителем могут быть, как женщины, так и мужчины. В связи с этим, можем прийти к выводу, что гендер не оказывает влияние на эффективность управления. На первый план выходят личные качества и навыки, развить которые при желании, может абсолютно каждый. Другими словами, мужчины и женщины психологически практически одинаково компетентны в управлении бизнесом. Появилось поколение женщин-

руководителей, которые на этапе вступления в самостоятельную жизнь, в первую очередь ориентируются на профессиональную, а не семейную реализацию.

Таким образом, в ходе проведенного теоретического анализа нами сделаны выводы. В первую очередь, установлено, что психология рассматривает профессиональную Я-концепцию как познание индивидом собственного Я, связанного с профессиональной деятельностью. Профессиональная Я-концепция является подвидом общей Я-концепции. В структуре профессиональной Я-концепции выделяют когнитивный, поведенческий и оценочный компоненты, а также индивидуальный, коллективный, практический уровни. Функциональное назначение профессиональной Я-концепции – осознание человеком себя, своего места в профессиональной деятельности в соответствии со своим определенным ценностно-смысловым отношением к ней, что и обеспечивает функционирование, развитие, самореализацию человека в профессии.

Психология выделяет среди личностных качеств женщин-лидеров те, которые помогают качественному осуществлению управленческой деятельности. Часто «самоличность» и «саморуководство» находятся в конфликте друг с другом. Одним из компонентов этого конфликта является противоречие между «собственными» и «социально значимыми» целями женщин-руководителей. Однако выведенная выше «формула успеха» предполагает, что наиболее логичной позицией для женщин-менеджеров в разрешении конфликта интересов является позиция «мой личный успех также отвечает общественным интересам». Гендер, наряду с социально-демографическими факторами, такими как возраст, класс, национальность и раса, является одним из основных способов организации иерархических систем общества. Сегодня и мужчины, и женщины могут быть успешными руководителями. Поэтому эффективность управления не зависит от пола. Важны индивидуальные качества и навыки, которые при желании может развить каждый.

2 Эмпирическое исследование профессиональной Я-концепции женщин-руководителей при различном проявлении гендера

2.1 Организация и методы исследования

Цель исследования – эмпирическим путем выявить особенности профессиональной Я-концепции женщин-руководителей при различном проявлении гендера.

Гипотеза исследования включает четыре допущения:

- первое допущение гипотезы: у женщин-руководителей преобладает фемининность и андрогинность в большей степени, чем у женщин не руководителей;
- второе допущение гипотезы: у женщин-руководителей в большей степени, чем у женщин не руководителей, преобладает высокий уровень показателей самооотношения.
- третье допущение гипотезы: для женщин-руководителей главные роли – профессиональные.
- четвертое допущение гипотезы: у женщин-руководителей преобладает высокий уровень самооценки.

Для проверки гипотезы было реализовано эмпирическое исследование, в котором приняли участие 50 женщин в возрасте от 31 до 54 лет.

В состав экспериментальной группы вошли 25 женщин-руководителей образовательного учреждения: заместитель директора по УВР (3), заместитель директора по ВР (2), заместитель директора по БЖ (1), заместитель директора по АХР (1), руководители МО (10), руководитель школьного музея (1), заместитель руководителя по воспитанию и социализации учеников (1), главный бухгалтер (1), руководители психологической службы (1), руководитель спортивного клуба (1),

руководитель аттестационной комиссии (1), руководитель комиссии по урегулированию споров (1), руководитель совета профилактики (1).

В контрольную группу вошли 25 женщин, не занимающих руководящие должности (педагоги, воспитатели, социальные педагоги, тьюторы, работник библиотеки и т.д.).

База исследования: муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение городского округа Тольятти «Школа № 15 имени Героя Советского Союза Викторова Константина Николаевича».

Для выявления гендерной идентичности (психологического пола) респондентов использовалась методика «Маскулинность и феминность» С. Бэма.

Цели: данный инструмент был создан для диагностики психологического пола и определения степени андрогинности, маскулинности и фемининности.

Процедура: есть 60 вопросов, на которые испытуемый отвечает «да» или «нет», чтобы определить, обладает ли он этими качествами. Инструкции: «Перед вами 60 утверждений. Поставьте знак «+» рядом с тем утверждением, которое, по вашему мнению, является истинным для вас, и знак «-» рядом с тем, которое, по вашему мнению, не является истинным для вас.

Процесс. Согласно методическому ключу, за каждый ответ, соответствующий ключу, начисляется один балл. Оценки фемининности (F) и маскулинности (M) определяются в соответствии со следующим уравнением: $F = (\text{сумма баллов фемининности}) : 20$. $M = (\text{сумма баллов за маскулинность}) : 20$. Индекс ядра IS $S = (F - M) : 2,322$. Если значение индекса IS находится между -1 и +1, делается андрогинный вывод: если значение индекса IS меньше -1, делается вывод о маскулинности. Если значение индекса IS больше +1, то вывод о фемининности; если значение индекса IS меньше -2,025, то вывод о сильном маскулинном характере.

В схему исследования профессиональной Я-концепции вошли методики, позволяющие получить информацию о когнитивном,

эмоциональном и поведенческом компонентах профессиональной Я-концепции испытуемых. Результаты исследования приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Методики исследования компонентов профессиональной Я-концепции

Компонент	Методики
Когнитивный	Методика изучения самоотношения (МИС) В.В. Столина
Поведенческий	Методика «Кто я такой?» М. Куна, Т. Макпартланда (модификация Т.В. Румянцевой). Методика «Оценка личных качеств руководителя» И.В. Жуковского в модификации Ильина).
Эмоциональный	«Нахождение количественного выражения уровня самооценки» С.А. Будасси.

Методика исследования самоотношения (МИС) разработана Р.С. Пантелеевым.

Следует внимательно прочитать утверждения и поставить знак плюс рядом с номером каждого утверждения, если вы согласны с ним, и знак минус, если вы не согласны.

Проведение теста Кандидатам выдается тестовый буклет, содержащий 110 вопросов (в нашем случае вопросы зачитываются). Инструкции требуют двухступенчатого ответа «согласен» - «не согласен». Шкальные значения рассчитываются по девяти подшкалам.

Шкала 1: Искренность - открытость (внутренняя честность). Эта шкала касается тех аспектов «Я», которые значимы для человека, но которые трудно осознать.

Шкала 2 - Уверенность в себе. Этот фактор определяет отношение к себе как к уверенному, независимому, волевому, энергичному, надежному и уважающему себя человеку.

Шкала 3 - Самоменеджмент. Этот фактор можно интерпретировать как отражающий представление о том, что человек сам является главным источником активности и результатов, как в плане деятельности, так и в плане собственной личности.

Шкала 4 - Проецируемое самовосприятие - связана с отношением к себе, ожидаемым от других.

Шкала 5 «Самооценка» - эмоциональная оценка себя и богатства своего внутреннего мира в соответствии с искренними внутренними критериями, такими как любовь и духовность.

Шкала 6 «Самопринятие» - отражает доброжелательное отношение к себе, согласие с собой, одобрение своих планов и желаний, степень эмоционального и безусловного принятия себя таким, какой он есть, даже если у него есть какие-то недостатки.

Шкала 7 «Самоприверженность» - отражает степень ригидности Я-концепции, привязанности и нежелания меняться, несмотря на общее позитивное отношение человека к себе.

Шкала 8 «Внутренний конфликт» - показатель наличия тревоги-депрессии, сопровождающейся внутренним конфликтом, сомнениями, несогласием с самим собой и чувством вины.

Шкала 9 «Самообвинение»: является показателем отсутствия эмпатии к себе и сопровождается негативными чувствами по отношению к себе, хотя свои качества и достижения оцениваются высоко.

Интерпретация показателя зависит от его выраженности. С помощью специальной таблицы необработанные баллы переводятся в стандартизированный балл – «стену»: 1-3 балла считаются низким уровнем, 4-7 - средним и 8-19 - высоким. Интерпретация осуществляется путем анализа профиля из девяти показателей, которые дают общее представление о самосознании тестируемого.

Тест Куна-МакПартленда «Кто я» (модификация Т.В. Румянцевой)

Цель: Предназначен для диагностики черт Я-концепции и используемых гендерных характеристик. Тест основан на Я-концепции Манфреда Куна. Теоретической основой данной методики является концепция социальных ролей и ролевого поведения, в рамках которой определяется Я-концепция человека как носителя этих ролей. Этот факт

отражается в самоописаниях испытуемых. Процедура проведения. На вопрос «Кто я?» дается двадцать ответов. Ответы даются в том порядке, в котором они, естественно, появляются. Затем каждая характеристика оценивается как положительная (+), отрицательная (-), неопределенная (\pm) или трудная для оценки (?). Шкала теста: семейные роли профессиональные роли социальные роли женские черты мужские черты гендерно-нейтральные черты. Обработка данных Обработка данных: количество ответов, данных за определенный период времени, может косвенно определить уровень рефлексивности индивида. Чем больше количество ответов, данных за определенное время, тем выше уровень рефлексивности.

Методика «Оценка личных качеств руководителя» И.В. Жуковского в модификации Ильина).

Цель: предназначена для диагностики особенностей женского профессионального «Я».

Данная методика также позволяет выявить склонность к определенному стилю руководства – авторитарному, демократическому или либеральному.

Процедура проведения. Предлагается оценить 40 утверждений по категориям «полностью согласен (2 балла) / частично согласен (1 балл) / не согласен (0 баллов)».

Критерии: 1) уровень социальной нравственности; 2) уровень духовной зрелости; 3) уровень эмоциональной зрелости; 4) уровень социального интеллекта и также интегральная оценка, отражающая потенциал как лидера в больших коллективах и группах людей.

Обработка данных: За каждый утвердительный ответ начисляется 1 балл. Ключ к расшифровке данных: об проявлении определенного стиля руководства свидетельствуют утвердительные ответы по пунктам, относящимся к определенному стилю.

Методика С.А. Будасси «Поиск количественного способа выражения уровня самооценки».

Шаг 1: Из списка предложенных слов выберите 20 качеств, которыми, по вашему мнению, должен обладать идеальный человек. Поставьте галочку рядом с выбранными вами качествами (вторая строка).

Этап 2: Выберите из списка 20 слов слово, которое вы считаете наиболее неприемлемым. Поставьте рядом с этим словом цифру 1 (колонок «идеал»). Из оставшихся 19 слов выберите самое неприятное и поставьте рядом с ним цифру 2. И так далее [24].

Шаг 3: Из тех же 20 слов выберите ту черту, которая вызывает у вас наибольшие возражения, и поставьте рядом с ней цифру 1 в колонке «Истинное Я». Затем выберите ту же черту из оставшихся 19 слов и поставьте напротив нее цифру 2. И так далее.

Оценка достоверности различий между выборками осуществлялась с помощью t- критерия Стьюдента.

Для оценки взаимосвязи между эмоциональным, когнитивным, поведенческим компонентами профессиональной Я-концепции женщин-руководителей и различными проявлениями гендера использовался метод ранговой корреляции Спирмена.

Проведена обработка эмпирических данных методом математической статистики. Результаты эмпирического исследования были обработаны с помощью программы SPSS.

2.2 Анализ результатов диагностики

В начале исследования оценивались результаты проведения методики «Маскулинность-фемининность».

Данные по методике «Маскулинность-фемининность» у женщин-руководителей ЭГ (N=25) и женщин, не занимающих руководящих должностей КГ (N=25) представлены в приложении Е.

Определяем среднее значение полученных данных, переводя их в процентное соотношение.

В ЭГ маскулинность характерна 24 % женщин, фемининность 44 %, андрогинность 32 % женщин).

В КГ маскулинность характерна 18 % женщин, фемининность 80%, андрогинность 2 % женщин. Данные исследования поместим в таблицу 2.

Таблица 2 – Распределение средних показателей по методике «Маскулинность-фемининность» у женщин-руководителей ЭГ (N=25) и КГ (N=25), %

Группы	Маскулинность	Фемининность	Андрогинность
ЭГ (N=25)	6 чел – 24 %	11 чел - 44%	8 чел – 32 %
КГ(N=25)	4чел – 18%	20 чел. - 80%	1 чел –2 %

Таким образом, в группе ЭГ наблюдается: а) преобладание фемининности и б) андрогинности женщин-руководителей; в группе КГ наблюдается: а) преобладание фемининности.

Фемининные характеристики, описывающие типичную женщину, присущи испытуемым как ЭГ, так и испытуемым КГ. Черты, характерные для женщин – это эмоциональность, развитая интуиция, способность сопереживать, забота о детях и муже, коммуникабельность, внушаемость. Гендерные характеристики, описывающие маскулинность испытуемых, также характерны для женщин обеих групп. Им присущи такие черты, как рационализм, аналитические способности, компетентность в профессии, стремление к лидерству, эффективность.

Также следует сделать вывод о том, что женщины-руководители и женщины, не имеющие руководящих должностей, ориентированы на классические гендерные роли. Андрогинность заключается в том, что женщины (характерна для женщин ЭГ) не испытывают выраженность гендерных стереотипов. Их мы относим к людям, которые не обладают выраженными маскулинными либо фемининными чертами. Женщина-руководитель под влиянием обстоятельств, способна проявлять в себе как

маскулинные черты, так и фемининные.

Достоверных различий в преобладании фемининности, маскулинности женщин-руководителей и женщин, не являющихся таковыми, не выявлено. В таблице 3 нами представлены результаты применения t-критерия Стьюдента при сопоставлении данных ЭГ и КГ по методике С. Бэм.

В таблице 3 представлена оценка достоверности различий с применением t-критерия Стьюдента по методике С. Бэма.

Таблица 3 – Оценка достоверности различий с применением t-критерия Стьюдента по методике С. Бэма

Шкалы	ЭГ (N=25)	КГ (N=25)	t-эмп
Маскулинность	2,67	2,33	0,08
Феминность	2,75	2,82	0,81
Андрогинность	3,23	2,53	2,44

*при $p \leq 0,05$ * при $p \leq 0,01$ *

Как видно из таблицы 3, достоверных различий между выборками по маскулинности и феминности не выявлено. Между тем, в ходе исследования были выявлены статистически достоверные различия между ЭГ и КГ по шкале «Андрогинность»: в ЭГ андрогинность присуща 32 % женщин, а в КГ – только 2 %. В связи с этим отмечаем, что женщины-руководители отличаются андрогинным типом гендерной идентичности. Скорее всего, объяснение этому заключается именно в занимаемой руководящей должности женщин. Большая ответственность за работу коллектива и их результаты накладывает отпечаток на руководителей.

Таким образом, было проверено первое допущение гипотезы о том, больше ли женщин-руководителей с маскулинными и андрогинными чертами, чем женщин, не имеющих руководящих постов.

Нами выявлено преобладание феминности и андрогинности женщин-руководителей по соотношению с женщинами не руководителями, которым в большей степени присуще преобладание феминности.

В ходе исследования были выявлены статистически достоверные различия между женщинами-руководителями и женщинами, не относящихся к такой категории по шкале «андрогинность». 32% женщинам-руководителям присуща андрогинность и только 2 % женщинам не руководителям. В связи с этим отмечаем, что женщины-руководители отличаются андрогинным типом гендерной идентичности, скорее всего, потому, что в занимаемой им руководящей должности требуется большая ответственность за работу коллектива и его результаты накладывает отпечаток на руководителей.

Когнитивный компонент профессиональной Я-концепции женщин-руководителей. С данными группами (ЭГ (N=25) и КГ (N=25)), проведен сравнительный анализ по методике исследования самооотношения В.В. Столина, С.Р. Пантелеева.

Чтобы сформировать результат, данные по каждой шкале из баллов переводятся в стены. В результате мы получаем профиль человека, показывающий структуру его самооотношения. Количество стенов по каждой шкале характеризует степень выраженности того или иного фактора. Согласно Пантелееву, психологической нормой считаются стены от 3 до 7.

Полученные данные показали следующее: среднее значение всех показателей шкал самооотношения имеет умеренно повышенное значение и определяется как средний уровень самооотношения.

Результаты исследования самооотношения сведены в таблице 4.

Таблица 4 – Результаты исследования самооотношения у женщин-руководителей ЭГ (N=25) и КГ (N=25), %

Шкалы	Объем выборки	ЭГ (N=25)	КГ (N=25)	Разница	Минимальный балл	Максимальный балл
Закрытость / Открытость	50	6.99	5.00	1,99	2,00	10,00

Продолжение таблицы 4

Самоуверенность	50	8.22	6.04	2,18	2,00	13,00
Саморуководство	50	7.24	5.00	2,24	1,00	12,00
Самоценность	50	8.52	7.76	0,76	1,00	10,00
Отражение себя	50	8.08	7.52	0.56	1,00	14,00
Самоприятие	50	7.52	5.72	1,8	1,00	12,00
Самопривязанность	50	7.20	5.12	2.08	1,00	10,00
Конфликтность	50	7.98	6.48	1.5	1,00	14,00
Самообвинение	50	4.44	3.68	0.76	1,00	10,00

Анализ данных таблицы, представленной в приложении 3, по шкале «Закрытость» позволяет говорить о наличии:

- у 67% испытуемых первой группы (ЭГ (N=25) показатель открытости среднего уровня, который означает избирательное отношение человека к себе; преодоление некоторых психологических защит при актуализации других, особенно в критических ситуациях;
- у 33% данный показатель имеет высокий уровень, что говорит о выраженном защитном поведении личности, желание соответствовать общепринятым нормам поведения и взаимоотношений с окружающими людьми.

Отношение вышеперечисленных уровней стен по методике МИС у женщин-руководителей представлен на рисунке 1.

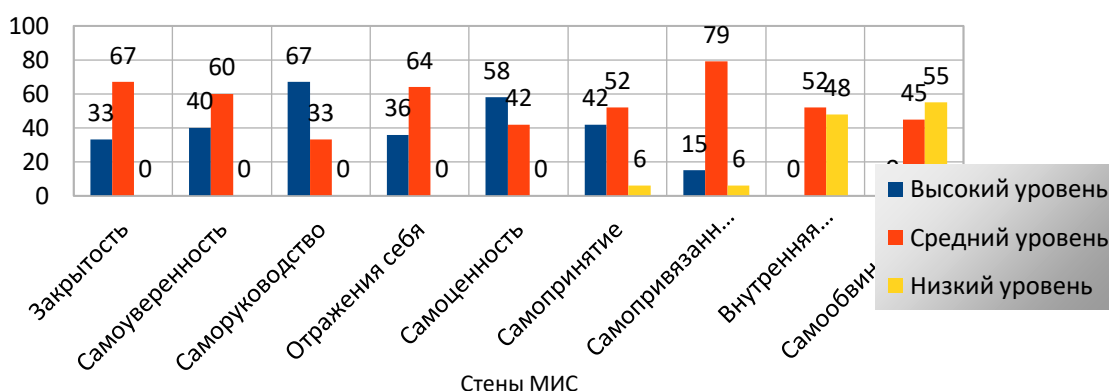


Рисунок 1 - %-е отношение уровней стен по МИС у женщин-руководителей

Отношение вышеперечисленных уровней стеной по методике МИС у женщин, не имеющих руководящую должность, представлено на рисунке 2.

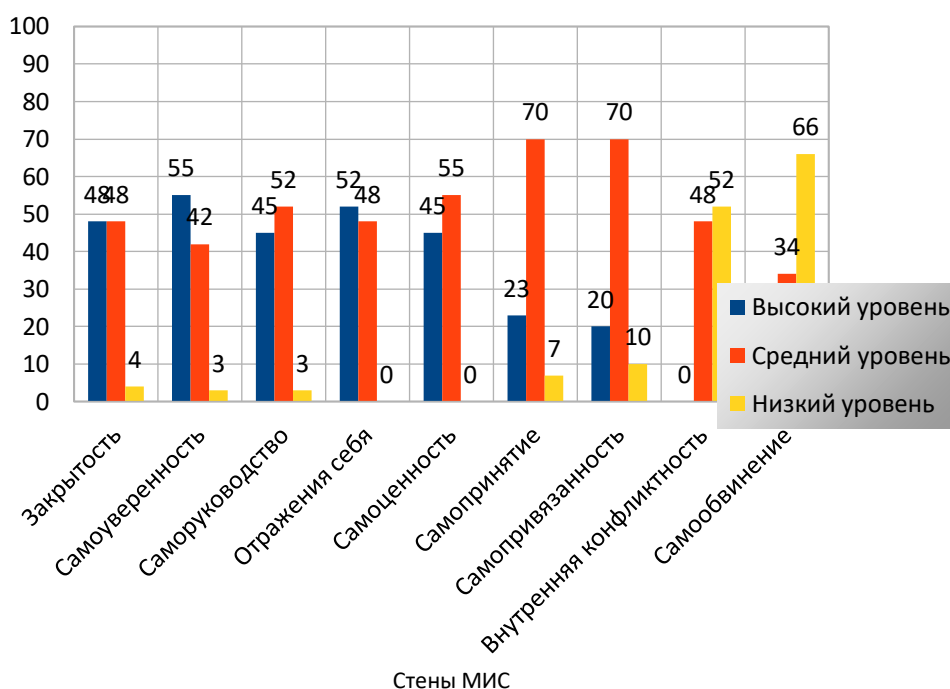


Рисунок 2 - %-е отношение уровней МИС у женщин, не имеющих руководящую должность

Во второй группе (КГ (N=25) выявлено:

- у 48% испытуемых высокого уровня закрытости: они склонны избегать открытых отношений с самим собой; причиной может быть или недостаточность навыков рефлексии, поверхностное видение себя, или осознанное нежелание раскрывать себя, признавать существование личных проблем, о чем свидетельствует высокий уровень данной шкалы;
- у 48% в этой выборке имеет средний уровень закрытости;
- 4-м % испытуемым низкого уровня закрытости эта установка не свойственна, что указывает на внутреннюю честность, на открытость отношений человека с самим собой, на достаточно развитую

рефлексию и глубокое понимание себя. Человек критичен по отношению к себе. Во взаимоотношениях с людьми доминирует ориентация на собственное видение ситуации, происходящего.

Достоверность различий показателей двух групп испытуемых подтверждена. Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}$ (772) при $p \leq 0.01$ $p \leq 0.05$ находится в зоне значимости.

Анализ данных таблицы Б.4, представленной в приложении Б, по шкале «Самоуверенность» позволяет сделать вывод о том, что:

- у 40 % испытуемых первой группы (ЭГ (N=25) с высоким уровнем самоуверенности: с высоким самомнением, самоуверенностью и отсутствию внутренней напряженности;
- у 60 % испытуемых – средний уровень: в привычных для себя ситуациях сохранять работоспособность, уверенность в себе, ориентацию на успех начинаний. При неожиданном появлении трудностей уверенность в себе снижается, нарастают тревога, беспокойство.

Во второй группе (КГ (N=25) выявлено:

- у 55% испытуемых с высоким значением самоуважения, ощущением силы собственного «Я», высокую смелость в общении;
- у 42% - со средним;
- у 3% - с низким, что позволяет свидетельствовать у данных испытуемых неудовлетворенность собой и своими возможностями, сомнение в способности вызвать уважение.

Достоверность различий показателей двух групп испытуемых подтверждена. Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}$ (810) при $p \leq 0.01$ $p \leq 0.05$ находится в зоне значимости.

Анализ данных таблицы Б.5, представленной в приложении Б, шкалы «Саморуководство» подтверждает, что:

- 67 % участников первой группы (ДГ (N=25)) имеют высокие

- показатели, соответствующие четкому переживанию собственного "Я", которое имеет внутреннее ядро, интегрирующее и организующее личность и жизнедеятельность;
- 33 % испытуемых обнаруживают специфику в отношении к собственному «Я», обусловленную степенью адаптации к ситуациям и привычным условиям существования, когда все возможные изменения знакомы и хорошо прогнозируемы;
 - 52% испытуемых второй группы (КГ (N=25)) смогли продемонстрировать значительную степень личностного контроля. В новых для них ситуациях их компетенция «Я» ослабевает, и они с большей вероятностью подчиняют себя влиянию окружающей среды;
 - однако, 45% считают, что «судьба находится в их руках», они чувствуют обоснованность и последовательность своим внутренним побуждениям и целям%;
 - у 3% участников из данной группы выявлена подвластность «Я», влиянием обстоятельств, неспособность противостоять судьбе, отсутствие тенденций поиска причины поступков и результатов в себе самом.

Достоверность различий показателей двух групп испытуемых подтверждена. Полученное эмпирическое значение $U_{\text{эмп}}(658)$ при $p \leq 0.01$ $p \leq 0.05$ находится в зоне значимости.

Шкала «Отражение себя» характеризует представление субъекта о способности вызвать у других людей уважение, симпатию. Как видно из таблицы Б.6, представленной в приложении Б, высокие значения:

- у 36% испытуемых первой группы (ЭГ (N=25));
- 52% - у второй (КГ (N=25)) соответствуют испытуемым, это люди, которые воспринимают себя как принятых окружающими. Они чувствуют, что их любят другие и ценят за их личные и духовные

качества, поведение и установки, а также за следование групповым нормам и правилам. Они ощущают общительность, эмоциональную открытость для взаимодействия с другими людьми и легкость в установлении деловых и личных контактов;

- 64% (N=25) ДГ и 48% (N=25) КГ характеризует средний уровень данной шкалы, что означает, что люди избирательно воспринимают отношение других к ним. С их точки зрения, позитивное отношение окружающих охватывает только определенные качества и поведение, в то время как другие проявления личности могут быть для них источником дискомфорта и неприятия.- испытуемых с низким уровнем «Отражения себя» не выявлено.

Достоверность различий показателей двух групп испытуемых подтверждена. Полученное эмпирическое значение $U_{\text{эмп}}(832)$ при $p \leq 0.01$ $p \leq 0.05$ находится в зоне значимости.

Анализ таблицы Б.7, представленной в приложении Б, по шкале «Самоценность» позволяет выделить:

- 58% испытуемых первой группы (ЭГ (N=25) и 45% - второй группы (ЭГ (N=25) с высоким уровнем, что соответствует заинтересованности в собственном «Я», любви к себе, ценности собственной личности и предполагаемой ценности собственного «Я» для других, богатству внутреннего мира.
- средние значения выявлены у 42 % испытуемых первой группы (ЭГ (N=25), 55% второй группы (КГ (N=25)). Результаты отражают избирательное отношение к себе, т.е. человек склонен высоко оценивать ряд своих качеств, признавать их уникальность. Другие же качества явно недооцениваются, поэтому замечания окружающих могут вызвать ощущение малоценности, личной несостоятельности.
- испытуемых с низким уровнем «самоценности» не выявлено.

Достоверность различий показателей двух групп испытуемых подтверждена. Полученное эмпирическое значение $U_{\text{эмп}}(462)$ при $p \leq 0.01$

$p \leq 0.05$ находится в зоне значимости.

Анализ таблицы Б.8, представленной в приложении Б, показал, что:

- 42% испытуемых первой группы (ЭГ (N=25) и 23% - второй группы (КГ (N=25), соответствуют высокому уровню самопрятия: дружескому отношению к себе, согласию с самим собой, одобрению своих планов и желаний, эмоциональному, безусловному принятию себя таким, каков он есть, пусть даже с некоторыми недостатками;
- показатели среднего уровня выявлены у 52% испытуемых первой группы (ЭГ (N=25) и 70 % - второй группы (КГ (N=25): они отражают избирательность отношения к себе. Такой человек склонен принимать не все свои достоинства и критиковать не все свои недостатки.
- во второй выборке у 7% испытуемых (КГ (N=25), а также у 6% испытуемых первой группы (ЭГ (N=25) выявлен низкий уровень самопрятия: можно свидетельствовать о проблемах с самопрятием, испытуемые выделяются общим негативным фоном восприятия себя, склонностью восприятия себя излишне критично. Симпатия к себе у данных испытуемых недостаточно выражена, проявляется эпизодически. Негативная оценка себя существует в разных формах: от описания себя в комическом свете до самоуничужения. Все перечисленное может служить симптомом внутренней дезадаптации.

Достоверность различий показателей двух групп испытуемых подтверждена. Полученное эмпирическое значение $U_{\text{эмп}}$ (547.5) при $p \leq 0.01$ $p \leq 0.05$ находится в зоне значимости.

Анализ таблицы Б.9, представленной в приложении Б, по шкале «Самопривязанность» показывает, что высокий уровень в первой группе у 15% испытуемых (ЭГ (N=25), во второй группе (КГ (N=25) - 21%. Существует очень жесткая самоконцепция и стремление не менять свои качества, требования к себе и, самое главное, видение и оценку себя. Чувство

самодостаточности и желание достичь идеалов подавляют возможность саморазвития и самосовершенствования. Сильная личная неуверенность и склонность воспринимать внешний мир как угрозу для самооценки также могут стать препятствием для самораскрытия.

- 79% (ЭГ (N=25)) и 70% (КГ (N=25)) участников имеют в среднем показатели избирательного отношения к собственным характеристикам и тенденцию изменять только некоторые характеристики, оставляя другие;
- 6% (ЭГ (N=25)) и 7% (КГ (N=25)) имеют низкие значения, указывающие на тенденцию желая что-то изменить в себе, соответствовать идеальному образу или быть недовольным собой. Достоверность различий показателей двух групп испытуемых подтверждена. Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}$ (352.5) при $p \leq 0.01$ $p \leq 0.05$ находится в зоне значимости.

Интерпретируя результаты таблицы Б.10, представленной в приложении Б, по шкале «Внутренняя конфликтность», просматриваем такую тенденцию:

- у 52% испытуемых первой группы (ЭГ (N=25)), и 48% второй (КГ (N=25)) к повышенной рефлексии, глубоком проникновении в себя, осознании своих трудностей, адекватном образе «Я» и отсутствии вытеснения;
- у 48% испытуемых первой группы (ЭГ (N=25)) и 52% испытуемых второй группы (КГ (N=25)) могут отрицать проблемы, быть закрытыми и поверхностно самодовольными.

Достоверность различий показателей двух групп испытуемых подтверждена. Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}$ (698) при $p \leq 0.01$ $p \leq 0.05$ находится в зоне значимости.

Анализ таблицы Б.11, представленной в приложении Б, по шкале «Самообвинения». Средние значения могут указывать на избирательное

отношение к себе. Обвинение себя за те или иные поступки и действия сочетается с выражением гнева, досады в адрес окружающих: у 45% испытуемых первой группы (ЭГ (N=25)), у 34% испытуемых второй группы (КГ (N=25)). Соответственно, 55% испытуемых первой группы (ЭГ (N=25)), и 66% испытуемых второй группы (КГ (N=25)) имеют низкие оценки, которые отмечают защиту собственного «Я» осуществляющееся путем обвинения преимущественно других, перенесением ответственности на окружающих за устранение барьеров на пути к достижению цели. Ощущение удовлетворенности собой сочетания с порицанием других, поисками в них источников всех неприятностей и бед.

По шкале «Самообвинения» у испытуемых второй группы (КГ (N=25)) на 11 % приходится больше испытуемых с низкими оценками, что свидетельствует о негативной тенденции защиты своего «Я» путем обвинения других.

Достоверность различий показателей двух групп испытуемых подтверждена. Полученное эмпирическое значение $U_{\text{эмп}}(663)$ при $p \leq 0.01$ $p \leq 0.05$ находится в зоне значимости.

Таким образом, можно проследить тенденцию, что в двух группах есть разница по шкале «Самопринятия», в процентном отношении высокие оценки у первой группы (ЭГ (N=25)) (42%) почти в два раза больше, чем во второй (23%), так и в средних значениях разница 18% в пользу второй группы (КГ (N=25)).

По фактору «Самоуважение» можно сделать вывод, что у двух выборок имеются различия. Так, например, в шкалах «Закрытость», «Самоуверенность», «Саморуководство» у второй группы (КГ (N=25)) есть испытуемые с низким уровнем, по сравнению с первой группой (ЭГ (N=25)), в которой испытуемые с данным уровнем отсутствуют. Но при данном обстоятельстве у первой группы (ЭГ (N=25)) высокий процент (67%) исследуемых с высоким уровнем саморуководства, когда у второй группы (КГ (N=25)) этот процент не превышает и половины исследуемых (42%).

Также высокий процент у первой группы имеют испытуемые со средним уровнем «закрытости» и довольно низкий показатель с высоким процентом, тогда как во второй группе данные уровни равны. Разнятся и показатели среднего (64%) и высокого уровня (36%) у испытуемых в первой группе, тогда как во второй процентная разница невелика 48 % и 52%.

Исходя из данных, полученных с помощью Теста-опросника самоотношения В.В. Столина, С.Р. Пантелеева, можно сделать следующий вывод: для женщин-руководителей характерен более высокий уровень развития самоотношения. Отношение к себе женщин, не имеющих руководящую должность, строится на заинтересованности в своем «Я», у женщин-руководителей - на привязанности к своему «Я». У женщин, не имеющих руководящую должность, отрицательный полюс самоотношения зависит от отсутствия симпатии, а у женщин-руководителей от наличия внутренних споров и сомнений в своих способностях.

Поведенческий компонент. Проведем анализ показателей по методике «Кто Я такой?». Результаты представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Оценка достоверности различий с применением t-критерия Стьюдента по методике по методике «Кто Я такой?»

Шкалы	ЭГ (N=25)	КГ (N=25)	tэмп
Семейные роли	2,43	3,60	2.55*
Профессиональные роли	2,53	3,22	2,64 *
Социальные роли	2,58	2,63	0,08
Фемининные характеристики	2, 76	2,82	0,82
Маскулинные характеристики	2,28	2,38	0,73
Гендерно нейтральные характеристики	2,58	2, 76	0,99

при $p \leq 0,05^*$ при $p \leq 0,01^*$

Статистически не достоверные различия между выборками обнаружены по показателю «Социальные роли», «Фемининные

характеристики», «Маскулинные характеристики», «Гендерно нейтральные характеристики».

Анализируя ответы на вопросы теста, мы пришли к выводу о том, что в зависимости от гендерных стереотипов, испытуемых теоретически можно разделить на три группы:

- испытуемые первой группы – это женщины с маскулинными чертами. Они доминантны, независимы, самоуверенны, склонны рассуждать логически, способны управлять своими чувствами. Испытуемые с фемининными чертами более пассивны, зависимы, эмоциональны. Высокий уровень показателя «Фемининные характеристики» позволяет сделать вывод о том, что самооценка женщины может повышаться благодаря соответствию «современным эталонам красоты». В своих ответах на вопрос «Кто Я?» женщины как ЭГ, так и КГ оценивали себя через описание своей внешности: «красивая», «привлекательная», «симпатичная».

В группе женщин значимые различия были выявлены в результате сравнительного анализа характеристик, наполняющих Я-концепцию по категориям «Семейные роли» ($p < 0,05$), «Профессиональные роли» ($p < 0,01$):

- испытуемые второй группы: их гендерные стереотипы касаются содержания труда женщин: для испытуемых, не относящихся к числу руководителей, более предпочтительна деятельность обслуживающая, исполнительская. Напротив, для женщин-руководителей характерна деятельность инструментальная, творческая, им «по плечу» организовывать и руководить.
- третья группа испытуемых: гендерные стереотипы относятся к стереотипам семейных и профессиональных ролей в зависимости от их пола. Более высокий показатель «семейной роли» у женщин контрольной группы подтверждает общепринятую идею о том, что о

женщинах нельзя судить в первую очередь по их профессиональным достижениям и успехам. Многие люди считают, что «женщина - прежде всего мать». Многие женщины КГ считают, что их главное предназначение - выполнять материнские функции.

Важно отметить, что для женщин-руководителей главная роль – это работа, в то время как для женщин без руководящей роли главная роль - это семья. Женщины-менеджеры не склонны определять себя через семейные роли. Они придают большее значение развитию карьеры и профессиональному успеху. Женщины, не занимающие руководящие должности, чаще стремятся быть с семьей и хотят создать семью. Это может быть связано с особенностями их ценностей. Для тех, кто стремится к профессиональной карьере, приоритетны профессиональное развитие и самореализация, а семейные ценности вторичны.

В целях исследования особенностей женского профессионального «Я» использовали методику «Оценка личных качеств руководителя» И.В. Жуковского.

В таблице 6 приведены результаты исследования «Оценка личных качеств руководителя» И.В. Жуковского.

Таблица 6 – Оценка личных качеств женщины-руководителя, %

Шкалы	высокий уровень, %		средний уровень, %		низкий уровень, %	
	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Уровень социальной нравственности	84	25	12	70	4	25
уровень духовной зрелости	96	25	0	70	4	25
уровень эмоциональной зрелости	64	25	28	70	8	25
уровень социального интеллекта	84	25	28	70	8	25
Интегральный оценка группового лидерства	76	25	16	70	8	5

Как видно из таблицы 6, показатели социальной нравственности женщин-руководителей:

- у 21 (84%) находятся на высоком уровне. Среди них у одного - самый высокий уровень (показатели от 5 до 7 баллов), у двух испытуемых очень высокий (в пределах 16-21 баллов);
- у 3 (12 %) испытуемых находятся на среднем уровне;
- у 1 (4%) испытуемой- на низком уровне.

Как видно из таблицы 6, показатель духовной зрелости самый высокий во всей выборке:

- у 24 (96%) находятся на высоком уровне. Среди них у двух - самый высокий уровень (показатели от 11 до 15 баллов), у пяти испытуемых очень высокий (в пределах 8-10 баллов);
- у 1 (4%) испытуемой - на низком уровне.

Как видно из таблицы 6, показатели эмоциональной зрелости женщин-руководителей:

- у 16 (64%) находятся на высоком уровне. Среди них у одного - самый высокий уровень (показатели от 0 до 1 баллов), у двух испытуемых очень высокий (в пределах 2-4 баллов);
- у 7 (28 %) испытуемых находятся на среднем уровне (в пределах 9-12 баллов);
- у 2 (8%) испытуемых - на низком уровне (в пределах 17-20 баллов).

Как видно из таблицы 6, показатели социального интеллекта женщин-руководителей:

- у 21 (84%) находятся на высоком уровне (показатели от 3 до 4 баллов);
- у 2 (8%) испытуемых находятся на среднем уровне (в пределах 0-2 баллов);
- у 2 (8%) испытуемых - на низком уровне (в пределах 34-40 баллов).

Как видно из таблицы 6, интегральными показателями группового лидерства являются:

- у 19 (76 %) руководителей-женщин высокие показатели (от 14 до 25)

группового лидерства. Их нравственность и социальные интересы четко выражены. Они стараются поддерживать новые начинания, так как убеждены, что новое более прогрессивно и никакой сложившийся порядок не может быть окончательным. Весьма немногие принимают безоговорочно, поскольку они неизменно критичны и отрицают поспешность в принятии решений;

- 4 (16%) руководителей-женщин были выявлены средние показатели группового лидерства. Данных испытуемым характерен профессиональный мужской Я-образ руководителя. У данных испытуемых нет устойчивых приоритетов. Все что выходит за рамки стандарта, они оценивают критически и с оговорками. Они обладают интуицией и совестью. Умеют четко формулировать и высказывать свое мнение. Склонны к компромиссам;
- 2 человека (8 %) справедливы, но из-за преобладающего в них консервативного начала многие их действия воспринимаются как несправедливые.

Подсчитав интегральную оценку по результатам тестирования КГ, можно сделать вывод:

- 25 % женщин КГ имеют высокий уровень социальной нравственности, духовной зрелости, эмоциональной зрелости, социального интеллекта. Обладают лидерскими качествами. Их нравственность и социальные интересы выражены не четко. Критичны и отрицают поспешность в принятии решений;
- 70% выборки относятся к группе «средняки». У женщин КГ в интересах нет устойчивых приоритетов. Все что выходит за рамки стандарта, они оценивают критически и с оговорками. Они обладают интуицией и совестью. Умеют четко формулировать и высказывать свое мнение.
- 5 % женщин КГ относятся к низкому уровню лидерских качеств.

Данные испытуемые раздражительны, не терпимы, не объективны в оценках, консервативны, не коммуникабельны. Людям трудно с ними общаться. Готовы к открытому сопротивлению в отстаивании своей правоты.

Нами получены статистически достоверные различия между выборками. Полученное эмпирическое значение $t(2.7)$ находится в зоне значимости.

Эмоциональный компонент профессиональной Я-концепции. По результатам диагностики по методике «Нахождение количественного выражения уровня самооценки» по С.А. Будасси были выявлены различия между двумя группами. Результаты сведены в таблицу 7.

Таблица 7 – Показатели самооценки у женщин-руководителей и женщин, не имеющих руководящую должность

Показатели	Объем выборки	ЭГ (N=25)	КГ (N=25)	Разница
Завышенная самооценка	50	6.0	3.5	0.1
Самооценка, завышенной по невротическому типу.	50	3.5	1.0	2.5
Самооценка адекватная	50	1.0	0.5	0.5
Заниженная самооценка	50	1.0	1.0	0
Заниженная самооценка по невротическому типу.	50	1.0	1.0	0

Так, в первой группе (КЖ (N=25)) преобладает высокая самооценка (60%), что говорит о том, что женщины-менеджеры ставят перед собой более высокие цели, чем могут реально достичь, и имеют высокий уровень тщеславия, не соответствующий их реальным способностям; 35% испытуемых КЖ (N=25) имеют завышенную самооценку, 10% - адекватную самооценку и столько же - низкую самооценку и невротическую самооценку.

Во второй группе преобладала высокая самооценка (35%) и завышенная самооценка невротического типа (10%). Среди испытуемых женщин, не занимающих руководящие должности, 15% имели завышенную самооценку, 5% - адекватную самооценку и 10% - низкую самооценку.

На рисунке 3 представлены данные по двум выборкам по методике «Нахождение количественного выражения уровня самооценки» С.А. Будасси.

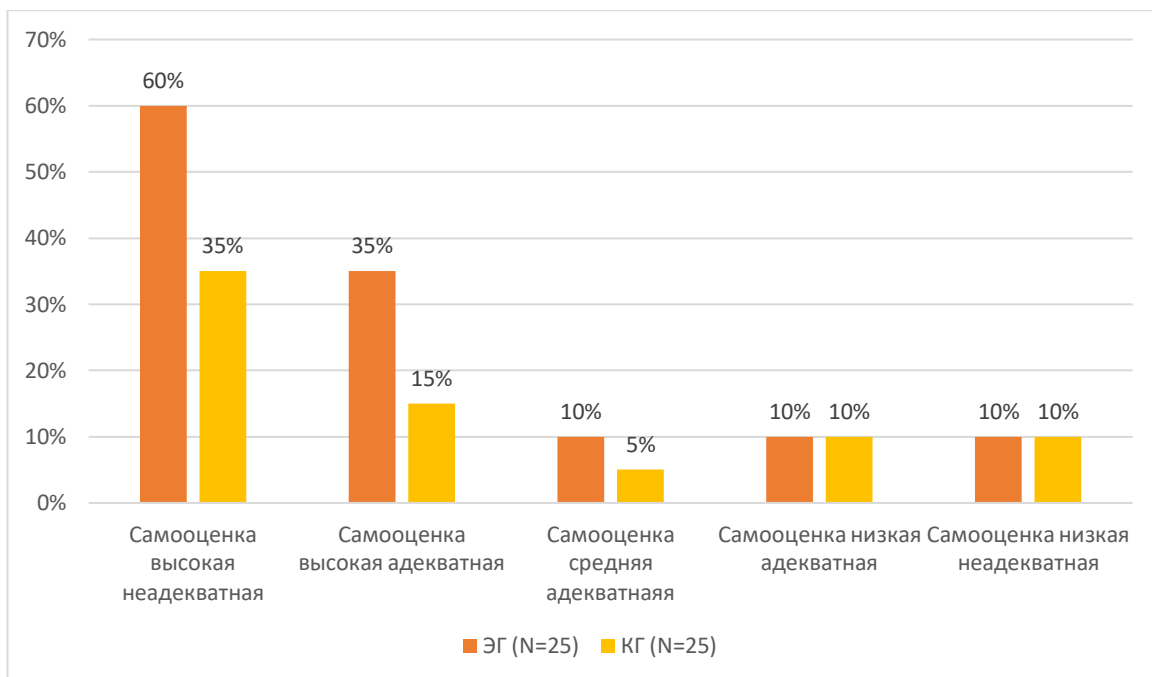


Рисунок 3 – Распределение количественного уровня самооценки женщин-руководителей и женщин, не имеющих руководящую должность, %

Таким образом, в ходе проведения исследования было доказано третье допущение гипотезы: выявлен ряд значимых различий самооценки женщин-руководителей и женщин, не имеющих руководящую должность: наибольшее количество испытуемых, обладает высоким уровнем самооценки.

Достоверность различий показателей двух групп испытуемых подтверждена. Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}(17)$ при $p \leq 0.01$ $p \leq 0.05$ находится в зоне значимости.

2.3 Влияние гендерных различий на профессиональную Я-концепцию женщин-руководителей

Для оценки взаимосвязи между эмоциональным, когнитивным, поведенческим компонентами профессиональной Я-концепции женщин-руководителей и различными проявлениями гендера использовался метод ранговой корреляции Спирмена.

Выявлено, что между когнитивным компонентом профессиональной Я-концепции по методике В. В. Столина и маскулинностью/феминностью (интегральный показатель) получена значимая обратная корреляционная связь по шкале «саморуководство» ($p=0,05$) (таблица 8).

Таблица 8 - Корреляционные взаимосвязи между маскулинностью /феминностью по методике С. Бэма и когнитивным компонентом профессиональной Я-концепции (компонент саморуководство) по методике В.В. Столина

Методика В.В. Столина	Методика «Маскулинность- феминность» С. Бэм (интегральный показатель) андрогинность	р
	Саморуководство	

Как видно из таблицы 8, между когнитивным компонентом профессиональной Я-концепции по методике В.В. Столина и андрогинностью (интегральный показатель) получена значимая обратная корреляционная связь по шкале «саморуководство» ($p=0,05$).

Между когнитивным компонентом профессиональной Я-концепции «самоприятие», «самоценность», «отражение себя» и андрогинностью (интегральный показатель) получено три значимые корреляции: две обратные (со шкалами «отражение себя» ($p=0,01$) и «самоценность» ($p=0,05$)) и одна прямая (со шкалой «самоприятие» ($p=0,05$)), представлено в таблице 9.

Таблица 9 – Корреляционные взаимосвязи между андрогинностью по методике С. Бэма (интегральный показатель) и когнитивными компонентами «отражение себя», «самоценность», «самопрятие» по методике В.В. Столина

Методика В.В. Столина	Методика «Маскулинность- фемининность» С. Бэм (интегральный показатель) Андрогинность	р
	«отражение себя»	
«самоценность»	0,271	0,05
«самопрятие»	-0,227	0,05

Между компонентом самоотношения «конфликтность» по методике В.В. Столина получена одна значимая обратная корреляция со шкалой «фемининность» ($r=-0,242$, 0,01), представлено в таблице 10.

Таблица 10 – Корреляционные взаимосвязи между компонентом самоотношения «конфликтность» по методике В.В. Столина и фемининностью

Методика В.В. Столина	Методика «Маскулинность- фемининность» С. Бэм Фемининность	р
	Конфликтность	

Между компонентом «маскулинность» по методике С. Бэма и компонентами самоотношения получено пять значимых корреляций: три обратные (со шкалами «самопривязанность» ($r=0,05$), «самообвинение» ($r=0,01$), «закрытость/открытость» ($r=0,01$)) и две прямые (со шкалой «самоуверенность» ($r=0,01$) и шкалой «саморуководство» ($r=0,05$)), представлено в таблице 11.

Таблица 11 – Корреляционные взаимосвязи между маскулинностью и компонентами самооотношения по методике В.В. Столина

Методика В.В. Столина	Методика «Маскулинность- фемининность» С. Бэм	р
	маскулинность	
Самопривязанность	-0,244	0,05
Закрытость/открытость	-0,212	0,01
Самообвинение	-0,192	0,01
Самоуверенность	0,226	0,05
Саморуководство	0,316	0,01

Поведенческий компонент профессиональной Я-концепции.

Между компонентом «андрогинность» по методике С. Бэма и показателями по методике М. Куна и Т. Макпартланда получено четыре значимых корреляционных связей, из них одна прямая по шкале «профессиональные роли» ($p=0,001$) и три обратные по шкалам «социальные роли» ($p=0,01$), «фемининные характеристики» ($p=0,01$), «семейные роли» ($p=0,001$)), представлены в таблице 12.

Таблица 12 – Корреляционные взаимосвязи между андрогинностью по методике С. Бэма (интегральный показатель) и показателями по методике М. Куна и Т. Макпартланда

Методика М. Куна, Т. Макпартланда (модификация Т.В. Румянцевой) «Кто Я такой?»	Методика «Маскулинность- фемининность» С. Бэм	р
	Андрогинность (интегральный показатель)	
Профессиональные роли	0,469	0,001
Социальные роли	-0,319	0,01
Фемининные характеристики	-0,319	0,01
Семейные роли	-0,426	0,001

Между компонентом «фемининность» по методике С. Бэма и показателями по методике М. Куна и Т. Макпартланда получено три

значимые обратные корреляционные связи, из них три обратные со шкалами «профессиональные роли» ($p=0,1$), «маскулинные характеристики» ($p=0,01$), «гендерно нейтральные характеристики» ($p=0,01$) и прямая со шкалой «семейные роли» ($p=0,01$). Результаты представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Корреляционные взаимосвязи между фемининностью по методике С. Бэма и шкалам методики М. Куна и Т. Макпартланда

Методика М. Куна, Т. Макпартланда (модификация Т.В. Румянцевой) «Кто Я такой?»	Методика «Маскулинность-фемининность» С. Бэм	р
	Фемининность	
Профессиональные роли	-0,213	0,1
Семейные роли	0,286	0,01
Маскулинные характеристики	-0,341	0,01
Гендерно нейтральные характеристики	-0,332	0,01

Между компонентом «маскулинность» по методике С. Бэма и шкалами методики М. Куна и Т. Макпартланда получено пять значимых корреляционных связей, из них две обратные со шкалами «фемининные характеристики» ($p=0,01$), «семейные роли» ($p=0,001$), и три прямые со шкалами «социальные роли» ($p=0,001$), «маскулинные роли» ($p=0,01$), «профессиональные роли» ($p=0,1$). Результаты сведены в таблицу 14.

Таблица 14 – Корреляционные взаимосвязи между компонентом «маскулинность» по методике С. Бэма и шкалами методики М. Куна и Т. Макпартланда

Методика М. Куна и Т. Макпартланда	Методика «Маскулинность-фемининность» С. Бэм	р
	Маскулинность	
Фемининные характеристики	-0,297	0,01
Профессиональные роли	0,207	0,1
Маскулинные роли	0,303	0,01
Социальные роли	0,446	0,001
Семейные роли	-0,391	0,001

Между компонентом «андрогинность» по методике С. Бэма и личными качествами женщин-руководителей по методике «Оценка личных качеств руководителя» И.В. Жуковского получено три значимые корреляционные связи, из них две обратные со шкалами «социальная нравственность» ($p=0,001$), «духовная зрелость» ($p=0,001$), и прямая со шкалой «групповое лидерство» ($p=0,001$). Результаты сведены в таблицу 15.

Таблица 15 – Корреляционные взаимосвязи между андрогинностью как интегрального показателя по методике С. Бэма и компонентами профессионального Я по методике «Оценка личных качеств руководителя» И.В. Жуковского

Компоненты профессионального «Я» по методике «Оценка личных качеств руководителя» И.В. Жуковского	Методика «Маскулинность-фемининность» С. Бэм	р
	(интегральный показатель) андрогинность	
Групповое лидерство	0,369	0,001
Социальная нравственность	-0,487	0,001
Духовная зрелость	-0,409	0,001

Эмоциональный компонент профессиональной Я-концепции. Между компонентом «маскулинность» по методике С. Бэма и уровнем самооценки по методике С.А. Будасси были выявлены две значимые прямые корреляционные связи: «высокая самооценка» ($p=0,01$) и «адекватная самооценка» ($p=0,05$). Данные представлены в таблице 16.

Таблица 16 - Корреляционные взаимосвязи между маскулинностью по методике С. Бэма и уровнем самооценки по методике Будасси

Методика «Нахождение количественного выражения уровня самооценки» С.А. Будасси	Методика «Маскулинность-фемининность» С. Бэм	р
	маскулинность	
Высокая самооценка	0,287	0,01
Адекватная самооценка	0,228	0,05

У женщин-руководителей, склонных к маскулинности:

- слабее выражена установка «самопривязанность» ($r = -0,244$ ($0,05$)), т.е. данные испытуемые испытывают сильное желание изменений в профессиональной сфере, неудовлетворенность собой как руководителем, склонны к поиску новых путей решения проблем, тягу к соответствующим идеальным представлениям о самом себе. С увеличением в женщине-руководителе маскулинных черт, уменьшаются вышеперечисленные эмоциональные характеристики;
- соответственно слабее выражена стратегия «закрытость \открытость» ($r = -0,212$, $p = 0,01$), иными словами, чем больше у женщины-руководителя проявляются маскулинные черты, тем меньше испытывают закрыты по отношению к себе;
- слабее выражена непрямая связь с установкой «самообвинение» ($r = -0,213$, $p = 0,1$). С увеличением в женщине-руководителе маскулинных черт, уменьшается внутренняя напряженность и открытость к восприятию отрицательных эмоций в свой адрес.
- сильнее выражена установка «самоуверенность» ($r = 0,226$, $p = 0,05$). С увеличением в женщине-руководителе маскулинных черт, увеличивается удовлетворенность своими возможностями, отсутствуют сомнения в способности вызывать уважение;
- сильнее выражена установка «саморуководство» ($r = 0,316$, $p = 0,01$), при которой женщины-руководители признают сами свою роль в возникновении той или иной проблемы и ответственности при ее решении. С увеличением черт маскулинности повышается представление о том, что руководитель сам является источником активности, как в профессиональной деятельности, так и личной. Появляется ощущение, что судьба находится в его собственных руках.

У женщин-руководителей, склонных к фемининности, слабее выражена

непрямая связь с установкой «внутренняя конфликтность» ($r = -0,213, p = 0,1$). С увеличением в женщине-руководителе фемининности, уменьшается закрытость, несогласие с самим собой, чрезмерное самокопание (рисунок 4).

На рисунке 5 приведена корреляционная матрица между интегральным показателем «андрогинность» (методика С. Бэма) и шкалами самооотношения.

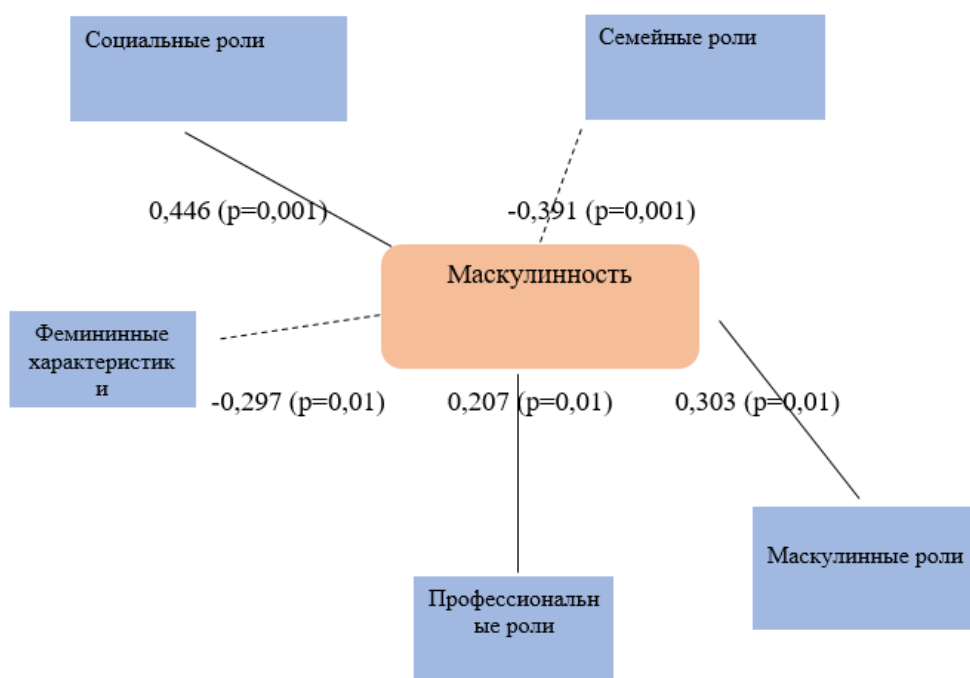


Рисунок 5 – Корреляционная матрица между поведенческим компонентом профессиональной Я-концепции и гендерными предпочтениями женщин-руководителей

Проведенный корреляционный анализ выявил следующую зависимость по шкалам аутосимпатии, отражающих дружелюбность-враждебность к собственному «Я». У женщин-руководителей, склонных к андрогинности:

- слабее выражена установка на положительное отношение к себе, шкала «отражение себя» ($r = -0,355, p = 0,01$);
- слабее выражена установка на «самопрятие» ($r = -0,227(0,05)$), что свидетельствует о таких эмоциональных реакциях женщин-руководителей на себя, как раздражение, презрение, издевка,

вынесение самоприговоров. Соответственно, испытуемые слабо принимают себя такими, как есть. С увеличением в женщине-руководителе андрогинных черт, уменьшаются вышеперечисленные эмоциональные реакции.

- сильнее выражена установка на самооценку «самоценность» ($r=0,271$, $p=0,05$). То есть, испытуемые высоко оценивают свое «Я» по внутренним критериям. С увеличением в женщине-руководителе андрогинных черт, увеличивается чувство симпатии к самому себе, согласие со своими внутренними побуждениям.

На рисунке 5 также отражена корреляционная матрица между показателем «маскулинность» (методика С. Бэма) и шкалами самоотношения.

Проведенный корреляционный анализ выявил следующую зависимость. У женщин-руководителей, склонных к маскулинности:

- слабее выражен показатель «феминные характеристики» ($r=-0,297$, $p=0,01$);
- слабее выражен показатель «семейные роли» ($r=-0,391$, $p=0,1$);
- сильнее выражен показатель «маскулинные роли» ($r=0,303$, $p=0,01$);
- сильнее выражен показатель «профессиональные роли» ($r=0,207$, $p=0,05$);
- сильнее выражен показатель «социальные роли» ($r=0,446$, $p=0,001$) (рисунок 5).

На рисунке 6 приведена корреляционная матрица между компонентом «феминность» по методике С. Бэма и показателями методики М. Куна и Т. Макпартланда.

Проведенный корреляционный анализ выявил следующую зависимость. У женщин-руководителей, склонных к феминности:

- слабее выражен компонент «профессиональные роли» ($r= -0,213$ $p=0,1$);

- слабее выражена непрямая связь с компонентом «маскулинные характеристики» ($r = -0,341, p = 0,00$);
- слабее выражен компонент «гендерно нейтральные характеристики» ($r = -0,332, p = 0,01$);
- сильнее выражен компонент «семейные роли» ($r = 0,286, p = 0,01$) (рисунок 6).

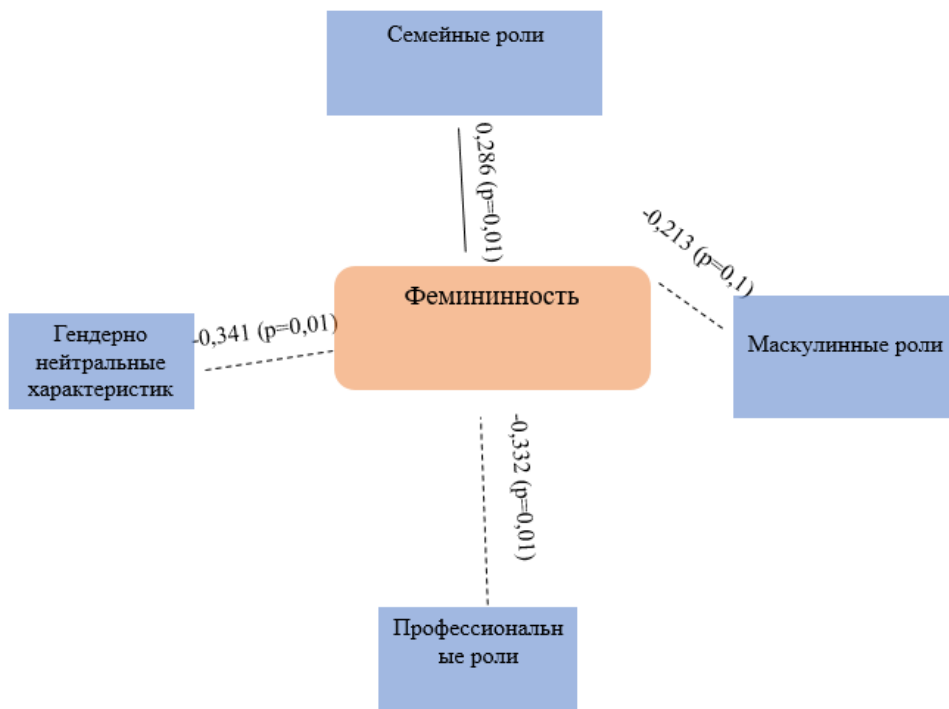


Рисунок 6 – Корреляционная матрица между поведенческим компонентом профессиональной Я-концепции и гендерными предпочтениями женщин-руководителей

На рисунке 7 приведена корреляционная матрица между компонентом «андрогинность» по методике С. Бэма и личными качествами женщин-руководителей по методике «Оценка личных качеств руководителя» И.В. Жуковского.

Проведенный корреляционный анализ выявил следующую зависимость. У женщин-руководителей, склонных к андрогинности:

- слабее выражен компонент «духовная зрелость» ($r = -0,409, p = 0,001$);

- слабее выражена непрямая связь с компонентом «социальная нравственность» ($r = -0,487$, $p = 0,001$);
- сильнее выражен компонент «групповое лидерство» ($r = 0,369$, $p = 0,001$) (рисунок 7).

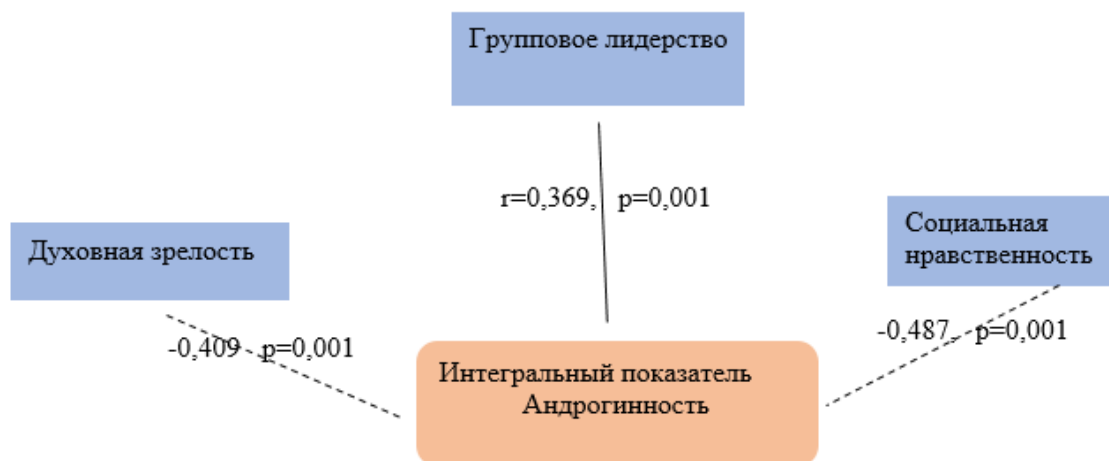


Рисунок 7 – Корреляционная матрица между поведенческим компонентом профессиональной Я-концепции и гендерными предпочтениями женщин-руководителей

Оценивая эмоциональный критерий профессиональной Я-концепции, отмечаем, что при показателе «фемининность» по методике С. Бэма и уровне самооценки по методике Будасси у женщин-руководителей:

- сильнее выражен компонент «заниженная самооценка» ($r = 0,287$, $p = 0,01$);
- сильнее выражен компонент «самооценка, завышенная по невротическому типу» ($r = 0,314$, $p = 0,01$) (рисунок 8).

У женщин-руководителей, склонных к маскулинности:

- сильнее выражен компонент «высокая самооценка» ($r = 0,287$, $p = 0,01$);
- сильнее выражен компонент «адекватная самооценка» ($r = 0,228$, $p = 0,05$) (рисунок 9).

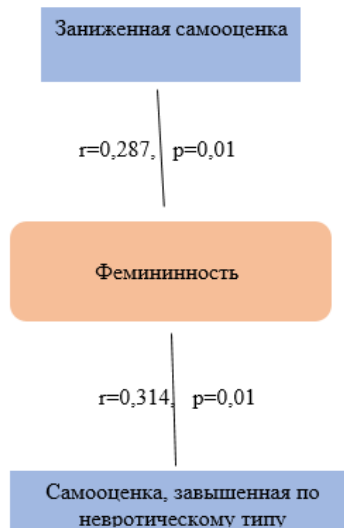


Рисунок 8 – Корреляционная матрица между эмоциональным компонентом профессиональной Я-концепции и гендерными предпочтениями женщин-руководителей

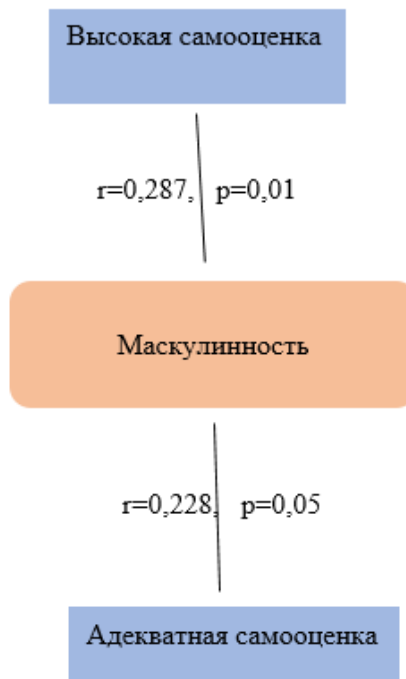


Рисунок 9 – Корреляционная матрица между эмоциональным компонентом профессиональной Я-концепции и гендерными предпочтениями женщин-руководителей

Таким образом, проведенный корреляционный анализ выявил следующие зависимости:

У женщин-руководителей, склонных к маскулинности слабее выражены показатели: «фемининные характеристики», «семейные роли»; сильнее выражен показатель «маскулинные роли», «профессиональные роли», «социальные роли».

У женщин-руководителей, склонных к феминности слабее выражены показатели «профессиональные роли», «маскулинные характеристики», «гендерно нейтральные характеристики»; сильнее выражен компонент «семейные роли».

У женщин-руководителей, склонных к андрогинности слабее выражены компоненты: «духовная зрелость», «социальная нравственность»; сильнее выражен компонент «групповое лидерство».

У женщин-руководителей, склонных к феминности сильнее выражен компонент «заниженная самооценка»; сильнее выражен компонент «самооценка, завышенная по невротическому типу».

У женщин-руководителей, склонных к маскулинности сильнее выражен компонент «высокая самооценка», «адекватная самооценка».

Таким образом, эмпирически и методом математической статистики была подтверждена гипотеза исследования. Было проверено первое допущение гипотезы о том, больше ли женщин-руководителей с маскулинными и андрогинными чертами, чем женщин, не имеющих руководящих постов.

В ходе исследования были выявлены статистически достоверные различия между женщинами-руководителями и женщинами, не относящихся к такой категории по шкале «андрогинность». 32% женщинам-руководителям присуща андрогинность и только 2 % женщинам не руководителям. В связи с этим отмечаем, что женщины-руководители отличаются андрогинным типом гендерной идентичности, скорее всего, потому, что в занимаемой им руководящей должности требуется большая

ответственность за работу коллектива и его результаты накладывает отпечаток на руководителей.

Анализ результатов исследования позволил сделать вывод: первое допущение гипотезы доказано: у женщин-руководителей преобладает фемининность и андрогинность в большей степени, чем у женщин не руководителей (в данном исследовании разница составила в простом количественном выражении – 30%).

Было проверено второе допущение гипотезы о том, преобладают ли у женщин-руководителей на когнитивном уровне профессиональной Я-концепции способности, позволяющие оценивать собственное поведение и воздействия социальной среды.

Анализ результатов исследования позволил сделать вывод: второе допущение гипотезы доказано: у женщин-руководителей в большей степени, чем у женщин не руководителей, преобладает высокий уровень показателей самоотношения: открытость (67 %), самоуверенность (40%), саморуководство (67%), отражение себя (36%), самооценочность (58%), самопринятие (42%); среди высоких значений профессионального «Я» (личных качеств женщин-руководителей) - социальная нравственность (84 %), духовная зрелость (96%), эмоциональная зрелость (64%), социальный интеллект (84%), групповое лидерство (76%).

Было проверено третье допущение гипотезы о том, преобладают ли у женщин-руководителей на поведенческом уровне профессиональной Я-концепции профессиональные роли.

Анализ результатов исследования позволил сделать вывод: третье допущение гипотезы доказано: для женщин-руководителей главные роли – профессиональные, для женщин, не имеющих руководящих ролей – семейные.

Было проверено четвертое допущение гипотезы о том, преобладает ли высокий уровень самооценки у женщин-руководителей, чем у женщин, не имеющих руководящих постов.

Анализ результатов исследования позволил сделать вывод: четвертое допущение гипотезы доказано: у женщин-руководителей преобладает высокий уровень самооценки (60%), чем у женщин не руководителей (разница составила в простом количественном выражении – 25%).

Проведенный корреляционный анализ выявил следующие зависимости:

У женщин-руководителей, склонных к маскулинности слабее выражены показатели: «фемининные характеристики», «семейные роли»; сильнее выражен показатель «маскулинные роли», «профессиональные роли», «социальные роли».

У женщин-руководителей, склонных к феминности слабее выражены показатели «профессиональные роли», «маскулинные характеристики», «гендерно нейтральные характеристики»; сильнее выражен компонент «семейные роли».

У женщин-руководителей, склонных к андрогинности слабее выражены компоненты: «духовная зрелость», «социальная нравственность»; сильнее выражен компонент «групповое лидерство».

У женщин-руководителей, склонных к феминности сильнее выражен компонент «заниженная самооценка»; сильнее выражен компонент «самооценка, завышенная по невротическому типу».

У женщин-руководителей, склонных к маскулинности сильнее выражен компонент «высокая самооценка», «адекватная самооценка».

Таким образом, эмпирически и методом математической статистики была подтверждена гипотеза исследования.

Заключение

Психология рассматривает профессиональную Я-концепцию как познание индивидом собственного Я, связанного с профессиональной деятельностью. Профессиональная Я-концепция является подвидом общей Я-концепции. В структуре профессиональной Я-концепции выделяют когнитивный, поведенческий и оценочный компоненты, а также индивидуальный, коллективный, практический уровни. Функциональное назначение профессиональной Я-концепции – осознание человеком себя, своего места в профессиональной деятельности в соответствии со своим определенным ценностно-смысловым отношением к ней, что и обеспечивает функционирование, развитие, самореализацию человека в профессии.

Среди характеристик личности руководителей женщин в психологии выделяют именно те, которые помогают качественно реализовывать управленческую деятельность. Часто «Я-личность» и «Я-руководитель» находятся друг с другом в конфликте.

Сегодня, успешным руководителем, может быть и мужчина и женщина. То есть эффективность управления практически никак не зависит от гендерной принадлежности. равные психологические возможности для управления предприятием. Появилось поколение женщин-руководителей, которые на этапе вступления в самостоятельную жизнь, в первую очередь ориентируются на профессиональную, а не семейную реализацию.

В ходе эмпирического исследования были выявлены статистически достоверные различия между женщинами-руководителями и женщинами, не относящихся к такой категории по шкале «андрогинность». 32% женщинам-руководителям присуща андрогинность и только 2 % женщинам не руководителям. В связи с этим отмечаем, что женщины-руководители отличаются андрогинным типом гендерной идентичности, скорее всего, потому, что в занимаемой им руководящей должности требуется большая

ответственность за работу коллектива и его результаты накладывает отпечаток на руководителей.

Анализ результатов исследования позволил сделать вывод: первое допущение гипотезы доказано: у женщин-руководителей преобладает фемининность и андрогинность в большей степени, чем у женщин не руководителей (в данном исследовании разница составила в простом количественном выражении – 30%).

Было проверено второе допущение гипотезы о том, преобладают ли у женщин-руководителей на когнитивном уровне профессиональной Я-концепции способности, позволяющие оценивать собственное поведение и воздействия социальной среды.

Анализ результатов исследования позволил сделать вывод: второе допущение гипотезы доказано: у женщин-руководителей в большей степени, чем у женщин не руководителей, преобладает высокий уровень показателей самоотношения: открытость (67 %), самоуверенность (40%), саморуководство (67%), отражение себя (36%), самоценность (58%), самопрятие (42%); среди высоких значений профессионального «Я» (личных качеств женщин-руководителей) - социальная нравственность (84 %), духовная зрелость (96%), эмоциональная зрелость (64%), социальный интеллект (84%), групповое лидерство (76%).

Было проверено третье допущение гипотезы о том, преобладают ли у женщин-руководителей на поведенческом уровне профессиональной Я-концепции профессиональные роли.

Анализ результатов исследования позволил сделать вывод: третье допущение гипотезы доказано: для женщин-руководителей главные роли – профессиональные, для женщин, не имеющих руководящих ролей – семейные.

Было проверено четвертое допущение гипотезы о том, преобладает ли высокий уровень самооценки у женщин-руководителей, чем у женщин, не имеющих руководящих постов.

Анализ результатов исследования позволил сделать вывод: четвертое допущение гипотезы доказано: у женщин-руководителей преобладает высокий уровень самооценки (60%), чем у женщин не руководителей (разница составила в простом количественном выражении – 25%).

Проведенный корреляционный анализ выявил следующие зависимости:

У женщин-руководителей, склонных к маскулинности слабее выражены показатели: «фемининные характеристики», «семейные роли»; сильнее выражен показатель «маскулинные роли», «профессиональные роли», «социальные роли».

У женщин-руководителей, склонных к феминности слабее выражены показатели «профессиональные роли», «маскулинные характеристики», «гендерно нейтральные характеристики»; сильнее выражен компонент «семейные роли».

У женщин-руководителей, склонных к андрогинности слабее выражены компоненты: «духовная зрелость», «социальная нравственность»; сильнее выражен компонент «групповое лидерство».

У женщин-руководителей, склонных к феминности сильнее выражен компонент «заниженная самооценка»; сильнее выражен компонент «самооценка, завышенная по невротическому типу».

У женщин-руководителей, склонных к маскулинности сильнее выражен компонент «высокая самооценка», «адекватная самооценка».

Таким образом, эмпирически и методом математической статистики была подтверждена гипотеза исследования.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Аткинсон Р. Л. Введение в психологию / Под общей редакцией В. П. Зинченко. 15-е международное издание. СПб. : Прайм-Еврознак, 2016. 329 с.
2. Багрецов С. А. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом / С. А. Багрецов. СПб. : Лань, 2018. 649 с.
3. Бем С. Л. Линзы гендера. Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / С. Л. Бем. М. : РОССПЭН. 2019. 336 с.
4. Бендас Т. В. Гендерная психология : Учебное пособие / Т. В. Бендас. СПб. : Питер, 2018. 431 с.
5. Берн Ш. Гендерная психология / Ш. Берн. СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2016. 256 с.
6. Бернс Р. Что такое Я - концепция / Р. Бернс // Психология самосознания: Хрест. / Ред. Д. Я. Райгородский. Самара : Бахрах-М, 2016. 656 с.
7. Большой психологический словарь / Под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. СПб. : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2013. 249 с.
8. Бэм С. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / С. Бэм. М. : «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2019. 330 с.
9. Воронина О. А. Введение в гендерные исследования / О. А. Воронина. М. : МЦГИ, 2019. 120 с.
10. Воронцов Д В. Что такое гендер /Под ред. И. С. Клециной // Практикум по гендерной психологии. СПб. : Питер, 2018. 280 с.
11. Гаулд Р. Ступени жизни / Р. Гаулд, Д. Левинсон // Наука и жизнь. 2016. № 2. С.135-136.

12. Джанерьян С. Т. Системный подход к изучению профессиональной Я-концепции / С. Т. Джанерьян // Вестник Оренбургского государственного университета. 2015. № 4. С. 162-169.
13. Джеймс Ф. Л. Самоисполняющиеся пророчества: гендер с социально-психологической точки зрения / Ф. Л. Джеймс // Сексология. СПб. : Питер, 2017. 161 с.
14. Евсевичева И. В., Инютина И. Е. Профессиональные устремления молодых женщин // Проблемы системогенеза учебной и профессиональной деятельности : Материалы Российской научно-практической конференции 8-10 октября 2003 г. / Под ред. Н. В. Нижегородцевой. Ярославль, 2003.
15. Евсевичева И. В., Лунева Л. Н. Представления работающих семейных женщин о карьере / И. В. Евсевичева, Л. Н. Лунева // Вестник Московского университета. 2020. № 11. С. 92- 113.
16. Ерохина Л. Д. Гендерология и феминология : Учебное пособие /Л. Д. Ерохина. М. : Флинта, 2017. 298 с.
17. Здравомыслова Е. В., Темкина А. Р. Социальное конструирование гендера как методология феминистского исследования / Е. В. Здравомыслова, А. Р. Темкина // Российский гендерный порядок: социологический подход. Коллективная монография / Под ред. Е. В. Здравомысловой, А. Р. Темкиной. СПб. : Изд-во Европейского университета, 2017. С. 9-33.
18. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. / Е. П. Ильин. СПб. : Питер, 2018. 512 с.
19. Келли Г. Основы современной сексологии / Г. Келли. СПб. : Питер, 2018. 207 с.
20. Ким Л. Гендерные стереотипы / Л. Ким // Введение в теорию и практику гендерных отношений. Ташкент : 2007. 198 с.
21. Клецина И. С. Самореализация и гендерные стереотипы // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 2. / И. С. Клецина. СПб. : Изд-во СПбГУ, 2018. 310 с.

22. Клецина И. С. Гендерная социализация. Учебное пособие / И. С. Клецина. СПб. : изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2018. 502 с.
23. Колесникова А. А. Образ современной женщины-руководителя / А. А. Колесникова, Н. А. Ширинкина // ИСОМ. 2014. № 6-2. С. 242-245.
24. Котоманова О. В. Особенности профессиональной карьеры женщины / О. В. Котоманова. [Электронный ресурс] – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-professionalnoy-kariery-zhenschiny> (дата обращения : 28.03.2023).
25. Котоманова О. В. Профессиональная карьера как путь личностного развития женщины О. В. Котоманова. [Электронный ресурс] – / URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-kariera-kak-put-lichnostnogo-razvitiya-zhenschiny>(дата обращения : 28.03.2023).
26. Кулагина Н. В. Внутрличностный гендерный конфликт профессиональной роли у работающих мужчин и женщин: состояние проблемы и некоторые пути её решения / Н. В. Кулагина // Психолог. 2018. № 2. С. 138-228.
27. Лакан Ж. Семинары. Книга 2: «Я» в теории Фрейда и в технике психоанализа [Электронный ресурс] / Ж. Лакан // Режим доступа : <http://yanko.lib.ru/books/psycho/lacan-seminaire-2.htm> (Дата обращения : 06.03.2023).
28. Лупенко Н. Н. Взаимосвязь гендерного и профессионального образов Я в структуре самосознания личности руководителя: диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.01 / Н. Н. Лупенко ; [Место защиты : Кубан. гос. ун-т]. Краснодар, 2018. 197 с.
29. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб. : Евразия, 2009. 312 с.
30. Мубаракова А. Н. Профессиональный я-образ руководителей мужчин и руководителей женщин / А. Н. Мубаракова // Universum: психология и образование. 2021. № 9 (87). С. 27-29.
31. Пантелеев С. Р. Самоотношение как эмоционально-оценочная система / С. Р. Пантелеев. М. : Изд-во МГУ, 2011. 108 с.

32. Практикум по гендерной психологии / Под ред. И. С. Клециной. СПб. : Питер2003. С. 277-280.
33. Реан А. А. Психология человека от рождения до смерти / А. А. Реан. СПб. : Прайм-Еврознак. 2018. 328 с.
34. Рикель А. М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. [Электронный ресурс] URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения : 28.03.2023).
35. Савинская О. Б. Почему женщины уходят из stem: роль стереотипов / О. Б. Савинская, Н. В. Лебедева // Женщина в российском обществе. 2020. № 2. С. 62-75.
36. Словарь гендерных терминов / Под ред. А. А. Денисовой. М. : Академия, 2018. 310 с.
37. Узланер Д. А. Жак Лакан : введение / Д. А. Узланер // Философско-литературный журнал «Логос». 2016. № 6. С. 189-218.
38. Управленческая психология / под ред. Д. М. Рамендик. М. : ФОРУМ, 2020. 346 с.
39. Kossek E. E., Buzzanell P. M. Women's career equality and leadership in organizations: Creating an evidence-based positive change // Human Resource Management. 2018. Т.57. №.4. С.813-822 / URL:<https://doi.org/10.1002/hrm.21936>
40. O'Neil D. A., Bilimoria D., Saatcioglu A. Women's career types: attributions of satisfaction with career success // Career Development International. – 2004 / URL:<https://www.emerald.com/insight/content/doi/>
41. Super D. E. A life-span space approach to career development // D. Brown, L. Brooks and Associates (Eds.). Career choice and development. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1990. P. 197-261.

Приложение А

Результаты диагностики по методике «Маскулинность-фемининность»

Таблица А.1 – Результаты диагностики по методике «Маскулинность-фемининность» ЭГ-1 (N=25)

Испытуемый	Возраст	F	M	IS	Результат
1.	21	23	17	2.58	Фемининность
2.	23	20	19	0.43	Андрогинность
3.	25	20	18	1.7	Фемининность
4.	24	25	19	6.89	Фемининность
5.	27	18	18	0	Андрогинность
6.	26	18	18	0	Андрогинность
7.	28	22	24	-0.86	Андрогинность
8.	25	19	18	0.43	Андрогинность
9.	25	20	18	0.86	Андрогинность
10.	25	16	22	-2.58	Маскулинность
11.	27	23	17	2.58	Фемининность
12.	27	18	18	0	Андрогинность
13.	27	23	17	2.58	Фемининность
14.	27	18	18	0	Андрогинность
15.	23	23	17	2.58	Фемининность
16.	23	23	17	2.58	Фемининность
17.	24	23	17	2.58	Фемининность
18.	27	16	22	-2.58	Маскулинность
19.	24	16	22	-2.58	Маскулинность
20.	23	23	17	2.58	Фемининность
21.	25	16	22	-2.58	Маскулинность
22.	24	16	22	-2.58	Маскулинность
23.	27	24	13	-2.59	Фемининность
24.	24	16	22	-2.58	Маскулинность
25.	27	23	17	2.58	Фемининность

Продолжение приложения А

Таблица А.2 – Результаты диагностики по методике «Маскулинность-фемининность» в ЭГ-2 (N=25)

Испытуемый	Возраст	F	M	IS	Результат
	22	16	22	-2.58	Маскулинность
2.	23	20	19	0.43	Андрогинность
3.	21	16	22	-2.58	Маскулинность
4.	25	16	22	-2.58	Маскулинность
5.	22	18	18	0	Андрогинность
6.	26	18	18	0	Андрогинность
7.	27	22	24	-0.86	Андрогинность
8.	25	19	18	0.43	Андрогинность
9.	23	20	18	0.86	Андрогинность
10.	25	16	22	-2.58	Маскулинность
11.	24	16	22	-2.58	Маскулинность
12.	25	18	18	0	Андрогинность
13.	27	23	17	-2.58	Маскулинность
14.	27	18	18	0	Андрогинность
15.	25	16	22	-2.58	Маскулинность
16.	24	16	22	-2.58	Маскулинность
17.	24	16	22	-2.58	Маскулинность
18.	27	16	22	-2.58	Маскулинность
19.	24	16	22	-2.58	Маскулинность
20.	23	23	17	2.58	Фемининность
21.	25	16	22	-2.58	Маскулинность
22.	22	16	22	-2.58	Маскулинность
23.	27	24	13	-2.59	Маскулинность
24.	24	16	22	-2.58	Маскулинность
25.	26	23	17	2.58	Фемининность

Приложение Б
Показатели (сырые баллы) по методике исследования
самоотношения С.Р. Пантелеева (МИС)

Таблица Б.1 – Показатели (сырые баллы) по методике исследования самоотношения С.Р. Пантелеева (МИС) ЭГ

Испытуемый	закр ытос ть	самоуве ренност ь	саморук оводств о	отраж. Самоот ношени е	самоц енност ь	самоп ринят ие	самоприв язанност ь	внутр. Конфл иктнос ть	самооб винени е
1.	6	5	5	8	5	7	7	5	5
2.	5	4	4	6	5	5	5	5	4
3.	6	4	6	7	4	6	7	5	3
4.	5	4	5	5	4	5	5	5	4
5.	5	4	4	6	4	5	10	5	4
6.	5	4	7	5	5	5	5	5	4
7.	6	4	6	5	5	5	7	5	4
8.	5	4	5	5	6	5	5	5	4
9.	5	4	4	5	6	5	7	6	4
10.	5	4	5	5	7	5	7	6	4
11.	6	4	5	6	7	6	7	6	7
12.	6	4	5	4	5	6	6	4	4
13.	6	4	5	4	5	6	6	4	4
14.	6	4	5	4	5	6	7	5	4
15.	6	5	5	4	5	6	7	5	5
16.	6	5	5	4	5	6	5	5	5
17.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18.	5	4	5	5	4	5	6	5	4
19.	5	4	4	5	4	5	5	4	4
20.	5	4	4	4	5	5	7	5	4
21.	5	4	4	4	5	5	5	5	4
22.	5	4	4	4	5	5	5	5	4
23.	5	4	4	4	5	5	5	5	4
24.	5	4	4	6	4	5	7	5	4
25.	5	4	4	4	4	5	7	5	4

Продолжение приложения Б

Таблица Б.2 – Показатели (сырые баллы) по методике исследования самооотношения С.Р. Пантелеева (МИС) КГ

Испытуемый	закр ытос ть	самоуве ренност ь	саморук оводств о	отраж. Самоот ношени е	самоц енност ь	самоп ринят ие	самоприв язанност ь	внутр. Конфл иктнос ть	самооб винени е
1.	6	4	5	6	7	6	7	6	7
2.	6	4	5	4	5	6	6	4	4
3.	6	4	5	4	5	6	6	4	4
4.	6	4	5	4	5	6	7	5	4
5.	6	5	5	4	5	6	7	5	5
6.	6	5	5	4	5	6	5	5	5
7.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8.	5	4	5	5	4	5	6	5	4
9.	5	4	4	5	4	5	5	4	4
10.	5	4	4	4	5	5	7	5	4
11.	5	4	4	4	5	5	5	5	4
12.	5	4	4	4	5	5	5	5	4
13.	5	4	4	4	5	5	5	5	4
14.	5	4	4	6	4	5	7	5	4
15.	5	4	4	4	4	5	7	5	4
16.	5	4	4	4	4	5	7	5	4
17.	5	4	5	4	4	5	6	5	4
18.	5	4	5	4	4	5	6	5	4
19.	5	4	5	4	5	5	6	4	4
20.	5	4	5	5	5	5	7	5	4
21.	5	4	5	5	4	5	5	4	4
22.	6	4	5	5	4	6	5	5	4
23.	5	4	4	4	4	5	5	4	4
24.	5	4	4	4	5	5	7	5	4
25.	6	4	4	5	5	6	6	5	4

Таблица Б.3 – Стены по шкале «Закрyтость»

Испытуемый	ЭГ	КГ
1.	6	6
2.	6	8
3.	6	8
4.	6	8
5.	7	8
6.	6	8
7.	6	8
8.	7	8
9.	6	8

Продолжение приложения Б

Продолжение таблицы Б.3

Испытуемый	ЭГ	КГ
1.	6	8
2.	6	8
3.	6	8
4.	6	8
5.	6	8
6.	7	8
7.	6	8
8.	6	8
9.	6	8
10.	6	8
11.	6	8
12.	6	8
13.	6	8
14.	6	8
15.	7	8
16.	6	4

Таблица Б.4 – Стены по шкале «Самоуверенность»

Испытуемый	ЭГ	КГ
1.	7	8
2.	7	8
3.	7	8
4.	7	8
5.	7	8
6.	7	8
7.	7	8
8.	7	8
9.	7	8
10.	7	8
11.	7	8
12.	7	8
13.	7	8
14.	7	8
15.	7	8
16.	7	8
17.	7	8
18.	7	8
19.	7	8
20.	7	8
21.	7	8
22.	7	8
23.	7	8
24.	7	8
25.	7	8
Средний балл	8.22	6.04

Продолжение приложения Б

Таблица Б.5 – Стены по шкале «Саморуководство»

Испытуемый	ЭГ	КГ
1.	9	8
2.	4	8
3.	4	8
4.	9	8
5.	9	8
6.	9	8
7.	1	8
8.	4	8
9.	4	8
10.	9	8
11.	4	8
12.	4	8
13.	9	8
14.	9	8
15.	9	8
16.	4	8
17.	4	8
18.	9	8
19.	9	8
20.	4	8
21.	9	8
22.	9	8
23.	9	8
24.	9	8
25.	9	8
Средний балл	7.24	5.00

Таблица Б.6 – Стены по шкале «Отражение себя»

Испытуемый	ЭГ	КГ
1.	10	8
2.	10	8
3.	10	8
4.	10	8
5.	10	8
6.	10	8
7.	10	8
8.	10	8
9.	10	8
10.	10	8
11.	10	8
12.	10	8
13.	10	8
14.	10	8
15.	10	8
16.	10	8
17.	10	8
18.	10	8
19.	7	8
20.	7	8
21.	7	8

Продолжение приложения Б

Продолжение таблицы Б.6

Испытуемый	ЭГ	КГ
22.	7	8
23.	7	8
24.	7	8
25.	7	8
Средний балл	8.08	7.52

Таблица Б.7 – Стены по шкале «Самоценность»

Испытуемый	ЭГ	КГ
1.	10	8
2.	10	8
3.	10	8
4.	10	8
5.	10	8
6.	10	8
7.	10	8
8.	10	8
9.	10	8
10.	10	8
11.	10	8
12.	10	8
13.	10	8
14.	10	8
15.	10	8
16.	10	8
17.	10	8
18.	10	8
19.	9	8
20.	9	8
21.	9	8
22.	9	8
23.	9	4
24.	9	4
25.	9	4
Средний балл	8.52	7.76

Продолжение приложения Б

Таблица Б.8 – Стены по шкале «Самопритятие»

Испытуемый	Стены ЭГ	Стены КГ
1.	9	5
2.	9	5
3.	9	9
4.	9	9
5.	9	9
6.	9	5
7.	9	5
8.	9	9
9.	9	9
10.	9	5
11.	9	5
12.	9	5
13.	9	5
14.	9	5
15.	9	9
16.	9	9
17.	9	9
18.	9	9
19.	9	2
20.	9	2
21.	9	2
22.	1	2
23.	2	9
24.	7	9
25.	7	5
Средний балл	7.52	5.72

Таблица Б.9 – Стены по шкале «Самопривязанность»

Испытуемый	ЭГ	КГ
1.	10	7
2.	10	7
3.	10	7
4.	10	7
5.	10	7
6.	10	7
7.	10	7
8.	10	7
9.	2	7
10.	7	7
11.	7	7
12.	7	1
13.	7	1
14.	7	5
15.	7	5
16.	7	5
17.	7	5
18.	7	5
19.	7	5
20.	7	5
21.	7	5
22.	7	5
23.	7	5
24.	7	5
25.	7	5
Средний балл	7.20	5.12

Продолжение приложения Б

Таблица Б.10 – Стены по шкале «Конфликтность»

Испытуемый	ЭГ	КГ
1.	10	8
2.	10	8
3.	10	8
4.	10	8
5.	10	8
6.	10	8
7.	10	8
8.	10	8
9.	8	8
10.	9	8
11.	9	8
12.	9	8
13.	9	8
14.	9	8
15.	9	8
16.	9	8
17.	9	8
18.	9	8
19.	9	8
20.	9	8
21.	8	8
22.	8	8
23.	8	8
24.	8	8
25.	8	5
Средний балл	7.98	6.48

Таблица Б.11 – Стены по шкале «Самообвинение»

Испытуемый	ЭГ	КГ
1.	5	5
2.	5	5
3.	5	5
4.	5	5
5.	5	5
6.	5	5
7.	5	5
8.	5	5
9.	5	5
10.	5	5
11.	5	5
12.	5	5
13.	5	5
14.	5	5
15.	5	5
16.	5	5
17.	5	5
18.	5	3
19.	5	3
20.	5	3
21.	5	3
22.	5	3
23.	4	3
24.	4	3
25.	4	3
Средний балл	4.44	3.68

Приложение В
Показатели по методике «Оценка личных качеств руководителя»
в ЭГ и КГ

Таблица В.1 – Показатели по методике «Оценка личных качеств руководителя» в ЭГ и КГ

Испытуем ый	Социальная нравственно сть	Духовн ая зрелост ь	Эмоциональ ная зрелость	Социальн ый интеллект	Интеграль ная оценка качеств ЭГ	Интеграль ная оценка качеств КГ
1.	10	11	12	4	37	10
2.	22	11	5	35	73	70
3.	15	12	9	4	40	46
4.	20	13	6	3	42	47
5.	7	2	20	4	33	49
6.	23	13	7	3	46	50
7.	26	11	7	4	48	48
8.	22	11	10	34	77	70
9.	17	8	2	4	31	31
10.	9	13	12	3	37	37
11.	25	10	8	4	47	49
12.	26	9	11	3	49	49
13.	22	11	8	4	45	48
14.	23	10	5	3	41	46
15.	23	10	12	0	45	49
16.	22	8	12	3	45	46
17.	26	8	1	4	39	39
18.	22	10	6	3	41	48
19.	21	11	4	3	39	39
20.	8	5	20	0	33	33
21.	20	13	6	3	42	48
22.	23	10	5	3	41	48
23.	22	10	6	3	41	50
24.	20	13	6	3	42	50
25.	22	8	12	3	45	45