

ОСОБЕННОСТИ СТРУКТУРЫ ИНТЕРНАЛЬНОСТИ ЛИЧНОСТИ ЖЕНЩИН-МЕНЕДЖЕРОВ РАЗНОГО УРОВНЯ УПРАВЛЕНИЯ

© А.Р.Халфиева

Для продвижения по карьерной лестнице важным показателем в структуре личности женщины-менеджера является показатель интернальности. Сравнительный анализ структур показателей интернальности личности женщин-менеджеров операционного, среднего и высшего уровней управления показал, что на уровне среднего звена руководства в большей степени, чем у руководителей операционного уровня, проявляется принятие на себя ответственности за возможные неудачи в области профессиональной деятельности и производственных отношений.

Ключевые слова: женщины-менеджеры, структурный анализ, корреляционный анализ, структура личности, интернальность, экстернальность.

В современном мире востребованность профессии менеджера возрастает с каждым днем. Сегодня в любой компании, холдинге или корпорации есть специалисты, являющиеся представителями именно этого вида деятельности. В целом, менеджер – это управляющий, который организует работу в компании или на предприятиях. Он координирует деятельность сотрудников, руководит производством и обращением товаров. По сути, это начальник, который в компании является представителем операционного, среднего или высшего руководящего состава [1].

Исследования в области руководства персоналом традиционно ориентировались на руководителя-мужчину, поскольку среди руководителей доминировали мужчины. На протяжении долгого периода времени в обществе складывалось устойчивое представление о том, что женщины-менеджеры в современной экономике занимают достаточно низкоконкурентные ниши, а их управленческие перспективы носят, скорее, негативный характер [2]. Однако изменение структуры социальных отношений в современном обществе стало необходимой основой для восприятия женщины в роли руководителя, а не только наемного работника. Женщины ломают стереотипы, присущие руководителям-мужчинам, привносят в деловую жизнь новые черты и изменения. Активное проникновение женщин в управление экономикой и появление новой социальной категории «деловых женщин» определило актуальность исследования «женских» особенностей управления [3].

Особенности профессиональной карьеры женщин находятся в центре внимания как зарубежных (М.Альберт, Э.Воутилайнен, К.Кирш, С.Коцийн, М.Мескон, М.Питере, Т.Санталайнен, Р.Хизрич и др.), так и отечественных ученых (А.Л.Журавлев, А.Я.Кибанов, Е.И.Комаров,

З.П.Румянцева, А.Е.Чирикова и др.). Несмотря на большое количество работ, вне внимания исследователей оказалось личностное качество интернальности-экстернальности, в связи с чем предметом данного исследования явились особенности структуры интернальности личности женщин-менеджеров разного уровня управления.

Анализировались такие показатели, как общая интегральность, интегральность в области достижений, интегральность в области неудач, интегральность в семейных отношениях, интегральность в области производственных отношений, интегральность в отношении здоровья и болезни. Исследование проводилось на выборке, состоящей из женщин-менеджеров разных уровней управления (операционный уровень – 33 чел., уровень среднего звена – 35 чел., уровень высшего звена – 32 чел.) – всего 100 человек. Для диагностики использовалась методика оценки «Интернальности-экстернальности» авторов Е.Ф.Бажина, Е.А.Голынкина и А.М.Эткинда [4]. Исследуемые показатели приведены в таблице 1.

Таблица 1
Исследуемые показатели интернальности-экстернальности

№ показателя	Показатели
1	Шкала общей интернальности
2	Шкала интернальности в области достижений
3	Шкала интернальности в области неудач
4	Шкала интернальности в семейных отношениях
5	Шкала интернальности в области производственных отношений
6	Шкала интернальности в области меж-

	личностных отношений
7	Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни

ской статистики и корреляционного анализа, результаты которого приведены в таблице 2 и отображены на рисунке 1.

Для выявления взаимосвязей между показателями были использованы методы математиче-

Таблица 2

Значения коэффициентов корреляции исследуемых показателей

Уровень значимости коэффициентов корреляции		Уровень значимости коэффициентов корреляции		Уровень значимости коэффициентов корреляции	
1-2	$p \leq 0,001$	1-2	$p \leq 0,001$	1-2	$p \leq 0,001$
3-4	$p \leq 0,01$	1-3	$p \leq 0,001$	1-3	$p \leq 0,001$
3-7	$p \leq 0,05$	1-4	$p \leq 0,001$	1-4	$p \leq 0,05$
3-6	$p \leq 0,05$	1-5	$p \leq 0,001$	1-6	$p \leq 0,05$
5-7	$p \leq 0,05$	1-7	$p \leq 0,01$	1-7	$p \leq 0,001$
		2-4	$p \leq 0,001$	2-4	$p \leq 0,05$
		2-5	$p \leq 0,01$	2-7	$p \leq 0,001$
		2-3	$p \leq 0,01$	3-5	$p \leq 0,05$
		3-4	$p \leq 0,001$	4-5	$p \leq 0,05$
		3-5	$p \leq 0,01$	4-7	$p \leq 0,001$
		3-6	$p \leq 0,05$	5-7	$p \leq 0,01$
		3-7	$p \leq 0,05$		
		4-5	$p \leq 0,05$		

Примечание: В таблицу внесены пары показателей, критические значения коэффициентов корреляции которых находятся на уровнях значимости $p \leq 0,05$ (*); $p \leq 0,01$ (**) и $p \leq 0,001$ (***)

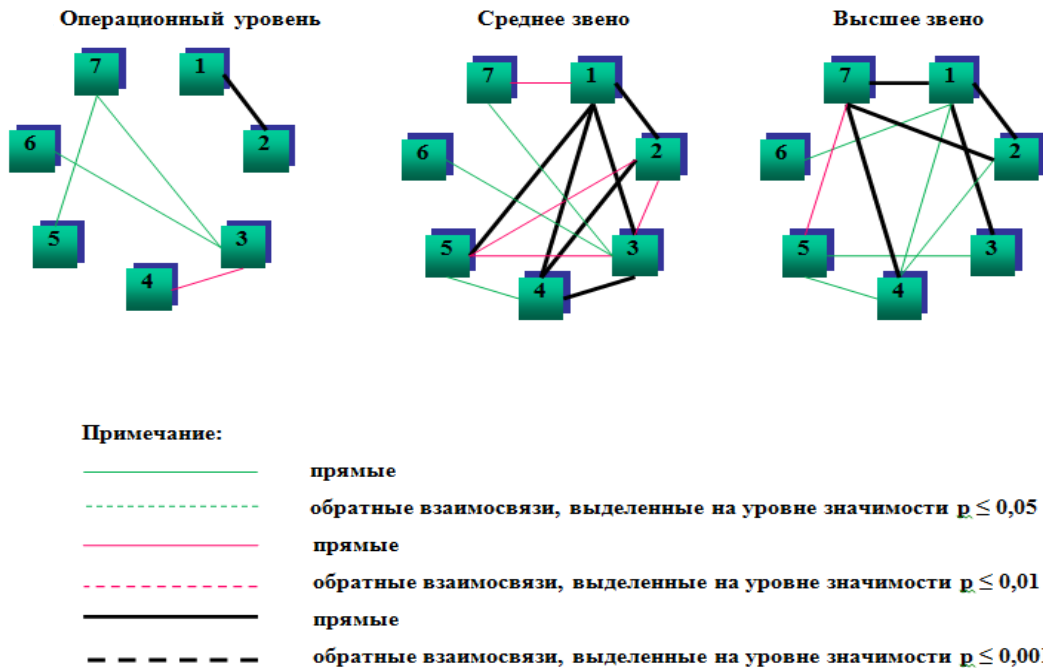


Рисунок 1. Корреляционные плеяды показателей интернальности-экстернальности групп женщин-менеджеров разного уровня управления

На рисунке 1 наглядно видно, что существуют различия в структурах интернальности-экстернальности личности женщин-менеджеров разного уровня управления. В группах менеджеров операционного уровня единой структуры не

наблюдается. Показатели интернальности образуют две отдельные подструктуры (плеяды). Одна образована показателями интернальности в области неудач (3), другая – показателем общей интернальности. Показатель интернальности в

области достижений (2) зависит от общей интернальности и практически не связан с показателями интернальности в сферах, выходящих за рамки профессиональной деятельности.

С карьерным ростом изменяется характер взаимосвязей в анализируемых структурах. В структуре, образованной показателями интернальности у менеджеров среднего звена, наблюдается наибольшее количество взаимосвязей. Системообразующим показателем в этих структурах является показатель общей интернальности (1), что вполне логично и не требует объяснений. По величине значимости в общей структуре обращает на себя внимание показатель интернальности в области достижений. У женщин-менеджеров среднего звена этот показатель тесно взаимосвязан с показателями общей интернальности (1), интернальностью в области семейных отношений (4), производственных отношений (5) и интернальностью в области неудач (3). Это означает, что, чем больше женщины-менеджеры считают, что они самостоятельно добились всего хорошего в собственной жизни, тем больше они считают себя ответственными за события, происходящие и в их семейной жизни, и на работе и не склонны обвинять самих себя в разнообразных неприятностях и страданиях. Данный факт свидетельствует о том, что женщина-менеджер среднего звена активно берет ответственность за свою жизнь и за окружающих ее людей в свои руки. Считает, что успех в профессиональной деятельности и в семейных отношениях полностью зависит от нее. Возможно, это связано с тем, что для продвижения по карьерной лестнице она вынуждена показывать себя перед вышестоящим руководством как перспективного и трудоспособного сотрудника, браться за большой объем работы, контролировать все вопросы, связанные с организацией рабочего процесса.

У женщин-менеджеров высшего звена структура показателей интернальности менее интегрирована. В основном, снижение интегральности структуры происходит за счет значимости интернальности в области неудач. По-видимому, женщины-руководители высшего звена в меньшей степени склонны приписывать себе неудачи, чем руководители среднего и операционного уровня.

Данный показатель тесно взаимосвязан с общей интернальностью и интернальностью в области производственных отношений. Сравнивая данные женщин-менеджеров среднего звена, в которых взаимосвязь «Шкалы интернальности в области неудач» (3) и «Шкалы интернальности в области производственных отношений» (5) проявляется на уровне $p \leq 0,01$, в структуре показате-

телей интернальности топ-менеджеров связь между указанными показателями ослабевает до уровня $p \leq 0,05$. Следовательно, если женщина-менеджер среднего звена склонна обвинять себя в разнообразных неприятностях и страданиях, считая свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, складывающихся отношений в коллективе, своего продвижения, то женщина-менеджер высшего звена управления становится более склонной приписывать ответственность за неудачи другим людям, либо считать их результатом невезения. Это связано с тем, что с продвижением по карьерной лестнице у женщины-менеджера увеличивается количество подчиненных, при этом уменьшаются время и возможности контролировать работу всех сотрудников организации.

У женщин, занимающих высшие руководящие должности, структура интернальности не столь напряжена, как у женщин-руководителей среднего звена. При этом усиливается значение интернальности в отношении здоровья и болезней. Показатель «Шкалы интернальности в отношении здоровья и болезни» (7) тесно на уровне $p \leq 0,001$ взаимосвязан с показателями «Шкала общей интернальности» (1), «Шкала интернальности в области достижений» (2), «Шкала интернальности в семейных отношениях» (4), а на уровне $p \leq 0,01$ с показателем «Шкала интернальности в области производственных отношений» (5). Это означает, что, чем больше женщина-менеджер считает себя ответственной за свое здоровье, то есть полагает, что выздоровление зависит от ее действий, тем больше ей свойственно приписывать себе все успехи и достижения в ее жизни, у нее в большей степени проявляется ответственность за семейные взаимоотношения. Увеличение значимости показателя интернальности в отношении здоровья и болезней, говорит о том, что на высшем уровне карьерной лестницы для женщин-менеджеров вопросы, связанные со здоровьем и их состоянием, становятся наиболее актуальными. Это связано с увеличением объема работы и напряженной деятельностью руководителя, что ведет к стрессам и к ухудшению состояния их здоровья.

Интернальность в области достижений снижает степень своей активности. По-видимому, наиболее напряженной в плане ответственности за себя и результаты деятельности является профессиональная деятельность женщин-менеджеров среднего звена управления. Представительницы высшего звена управления не испытывают такой высокой необходимости приписывать себе ответственность за профессиональные неудачи.

Следует также отметить тот факт, что с продвижением по карьерной лестнице у женщин-менеджеров меняется характер взаимосвязей показателей интернальности в семейных отношениях. Более значимой является структура взаимосвязей данного показателя с другими у менеджеров среднего звена. У женщин-менеджеров среднего звена «Шкала интернальности в семейных отношениях» (4) имеет взаимосвязи на уровне $p \leq 0,001$ с показателями «Шкала общей интернальности» (1), «Шкала интернальности в области достижений» (2) и «Шкалы интернальности в области неудач» (3), а на уровне $p \leq 0,05$ с показателем «Шкала интернальности в области производственных отношений» (5). С продвижением по карьерной лестнице указанные взаимосвязи показателя интернальности в семейных отношениях слабеют ($p \leq 0,05$). Соответственно, если женщина-менеджер среднего звена имеет склонность брать на себя ответственность за семейные взаимоотношения, приписывать себе как все успехи и достижения, так и все неудачи в своей жизни, то женщина-менеджер высшего уровня управления считает достижения, успехи и неудачи результатом внешних обстоятельств и склонна приписывать их другим людям. Возможно, это связано с тем, что женщина-менеджер среднего звена берет ответственность за все происходящие события в своей жизни; соответственно, и достижения как на производстве, так и в семейной жизни она приписывает себе. Что касается менеджеров высшего звена, то, несмотря на возложенную ответственность на работе, они вынуждены перекладывать часть ее на своих подчиненных. Соответственно, и достигнутые результаты или провалы они также склонны приписывать им.

Таким образом, подводя итог вышеизложенному, следует сказать, что для продвижения по карьерной лестнице важными показателями в структуре личности женщины-менеджера является показатель интернальности. Больше всего показатель интернальности проявляется у женщин-менеджеров среднего и высшего звена. Это говорит о том, что с карьерным ростом у женщин проявляется predisposition брать на себя ответственность за все события, происходящие в их жизни, объясняя их собственным поведением, характером и способностями. Однако существуют различия в структурах женщин-менеджеров среднего и высшего звена. Женщины-менеджеры высшего звена больше внимания уделяют своему здоровью, заботясь о нем, и в неудачах, касающихся различных сфер жизни, склонны обвинять обстоятельства или других людей, в то время как женщины-менеджеры среднего звена берут на себя ответственность и контролируют сферы профессиональной деятельности и производственных отношений.

1. *Кабушкин Н.И.* Основы менеджмента: Учеб. пособ. рек. Мин. обр. РФ. – Минск, Новое знание. – 2000. – С. 336.
2. *Резник С.Д.* Персональный менеджмент // Учебник – П 27. 2-е изд.: перераб. и доп. – М., ИНФРА-М. 2006. – С. 622.
3. *Чурикова А.Е.* Женщина во главе фирмы (проблемы становления женского предпринимательства в России) // Вопросы экономики. – 2000. – №3. – С. 94 – 102.
4. *Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии. – 2002. – С. 113 – 114.

FEATURES OF STRUCTURE INTERNALITY IN FEMALE MANAGERS' PERSONALITY AT DIFFERENT LEVELS OF MANAGEMENT

A.R.Khalfieva

Internality in a personality structure of a female manager is among important factors that influence career advancement. A comparative analysis of internality structure indicators in personalities of female managers of operational, middle and senior management levels revealed that at the level of middle management, female managers are likely to take more responsibility for possible failures in the field of professional activities and relations at work than managers of the operational level.

Key words: female managers, structural analysis, correlation analysis, personality structure, internality, externality.

1. *Kabushkin N.I.* Osnovy menedzhmenta: Ucheb. posob. rek. Min. obr. RF. – Minsk, Novoe znanie. – 2000. – S. 336. (in Russian)
2. *Reznik S.D.* Personal'nyj menedzhment // Uchebnik – P 27. 2-e izd.: pererab. i dop. – M., INFRA-M. 2006. – S. 622. (in Russian)

3. *Chirikova A.E. Zhenshina vo glave firmy (problemy stanovleniya zhenskogo predprinimatel'stva v Rossii) // Voprosy e'konomiki. – 2000. – №3. – S. 94 – 102. (in Russian)*
4. *Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manujlov G.M. Social'no-psixologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malyx grupp. – M.: Izd-vo Instituta Psixoterapii. – 2002. – С. 113 – 114. (in Russian)*

* * * * *

Халфиева Алиса Рамилевна – соискатель кафедры общей психологии Института психологии и образования Казанского федерального университета.

420008, Россия, Казань, ул. Кремлевская, 18.
E-mail: alice-k88@yandex.ru

Khalfieva Alisa Ramilevna –graduate student, Department of General Psychology, Institute of Psychology and Education, Kazan Federal University.

18 Kremlyovskaya Str., Kazan, 420008, Russia
E-mail: alice-k88@yandex.ru

Поступила в редакцию 28.10.2015