



Кошкина В.К.

## Экспериментальное исследование гендерных особенностей управленческой деятельности

*Современную управленческую деятельность следует рассматривать не только в рамках психологии управления, но и в рамках гендерной психологии. В статье приведены результаты исследования гендерных особенностей управленческой деятельности.*

**Ключевые слова:** гендер, управление, эффективность, деятельность, критерии, личность руководителя

В качестве объекта исследования нами были взяты мужчины и женщины-руководители. Предметом исследования послужили психологические особенности гендерных различий в управлении. Основная цель нашего исследования – обеспечение эффективности управленческой деятельности мужчин и женщин-руководителей.

Гипотеза исследования: В современной деятельности управленца существуют серьезные гендерные различия по причине разного уровня тревожности, эмпатии, агрессии и мотивации к достижению успеха у женщин – и мужчин-руководителей.

Для проведения исследования нами были выбраны следующие методики: Методика № 1 – Тест «Исследование тревожности» (опросник Спилбергера) [1]; Методика № 2. – Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса [1]; Методика № 3. – Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса [1]; Методика № 4. – Методики оценки поведения в конфликте (опросник К. Томаса) [2].; Методика № 5. – Опросник Басса-Дарки [2]; Методика № 6. – Методика Леонгарда [3]; Методика № 7. – Методика «Диагностика уровня эмпатии» В.В. Бойко [3].

Экспериментальное исследование технологически включало в себя три этапа – диагностический, экспериментально-коррекционный и с ново диагностический (после применения тренинговой программы).

### **Первый этап** – диагностический.

В исследовании принимали участие 28 человек, из них 14 женщин-руководителей и 14 мужчин-руководителей. Всего в исследовании было выделено четыре группы испытуемых – экспериментальная и контрольная «женские» группы и экспериментальная и контрольная «мужские» группы. В результате применения исследовательских методик, о которых было сказано выше, были получены следующие результаты, которые представлены в таблицах.

В ходе исследования были изучены значимые для руководителей диагностические параметры, которые представилось возможным объединить в соответствующие блоки.



### **Блок № 1. Риск и личностная тревожность**

Эти два параметра образуют единый блок. Была выявлена следующая зависимость – чем выше личностная тревожность, тем меньше склонность к риску.

Результаты, полученные на первом этапе исследования, показали, наличие среднего показателя риска (+7) и уровня тревожности (+40) в экспериментальной группе у мужчин, свидетельствующие об умеренной склонности к риску и об умеренной тревожности, в то время как показатели в женской группе демонстрируют высокий показатель тревожности (+53) и неготовность к риску (-26).

### **Блок № 2. Исследование мотивации достижения к успеху и мотивация избегания неудач**

С точки зрения данного подхода, чем выше мотивация достижения успеха, тем ниже мотив избегания неудач.

Анализируя средние показатели по двум параметрам второго блока, можно сделать вывод, что в экспериментальной группе у женщин мотивация избегания неудач (+20,57) преобладает над мотивацией достижения (+13,85), в то время как, у мужчин эти показатели свидетельствуют о противоположной преобладающей мотивации.

### **Блок № 3. Эмпатия**

Исследование показало, что уровень эмпатии в среднем у женщин очень высокий (+28,57), у мужчин же, наоборот, этот показатель весьма низкий (+12,70).

### **Блок № 4. Агрессия**

Анализ данных по этому блоку свидетельствует о высокой агрессии у мужчин (+28,14), и среднем значении у женщин (+21,28).

### **Блок № 5. Поведение в конфликте**

В результате исследования было выявлено, что в конфликтной ситуации женщины в среднем демонстрируют тактику избегания конфликта или поиска компромисса. Средние показатели мужской группы свидетельствуют о тактике соревнования или сотрудничества.

### **Блок № 6. Типы акцентуации характера**

Результаты применения данной методики свидетельствуют о том, что в основном мужчины имеют гипертимный или циклотимный тип акцентуации характера. Наиболее высокие же показатели у женщин – по тревожному и эмотивному типу акцентуации характера.

### **Второй этап – экспериментально-коррекционный.**

Для оптимизации процессов управления была разработана программа психологического обеспечения эффективности гендера в управлении для мужчин-руководителей и женщин-руководителей.

Обобщив результаты исследования можно сделать вывод о том, что «негативными» гендерными факторами оказывающими влияние на процесс управления,



у женщин являются высокая личностная тревожность и недостаточная мотивация к достижению успеха, для этого был разработан и применен специальный тренинг по снижению уровня тревожности. У мужчин же оказался недостаток эмпатии и повышенная агрессия. Для смягчения этих факторов был разработан другой комплекс мероприятий (тренинг). Таким образом, была разработана программа для мужчин-руководителей и для женщин-руководителей, включающая в себя ряд тренингов. Занятия были рассчитаны на 5 недель по одному в неделю. Длительность каждой встречи – 2,5 часа.

**Третий этап** – диагностический (после проведения тренинговых мероприятий).

**Блок № 1. Риск и Тревожность (личностная)**

Результаты представлены в таблице № 1.

**Таблица 1**

*Риск и Тревожность (личностная)*

	Женщины (до проведения тренинга)				Женщины (после применения тренинга)			
	Экспериментальная группа		Контрольная группа		Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	Риск	Тревожность	Риск	Тревожность	Риск	Тревожность	Риск	Тревожность
Средние баллы	-16,4	53,42	-15,28	52,71	-11,85	48,42	-15,14	52,42

**Выводы:** после применения программы психологического обеспечения эффективности гендера в управлении уровень тревожности у женщин снизился, а показатель склонности к риску вырос и достиг среднего значения.

**Блок № 2. Мотивация достижения успеха и Мотивация избегания неудач**

Результаты сведены в таблице № 2.

**Таблица 2**

*Исследование мотивации достижения успеха и мотивация избегания неудач*

	Женщины (до проведения тренинга)				Женщины (после применения тренинга)			
	Экспериментальная группа		Контрольная группа		Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	Мотив дост-я	Мотив изб-я	Мотив дост-я	Мотив изб-я	Мотив дост-я	Мотив изб-я	Мотив дост-я	Мотив изб-я
Средние баллы	14,00	20,57	13,85	21,42	18,14	17,28	14,00	21,71

**Выводы:** результаты, полученные после проведения ряда тренингов, демонстрируют повышение у женщин мотивации к достижению и преобладание ее над мотивацией избегания неудач.

**Блок № 3. Эмпатия**

Результаты представлены в таблице № 3.

**Таблица 3***Эмпатия*

	Мужчины (до проведения тренинга)		Мужчины (после применения тренинга)	
	Экспериментальная группа	Контрольная группа	Экспериментальная группа	Контрольная группа
	Эмпатия	Эмпатия	Эмпатия	Эмпатия
Средние баллы	12,70	12,85	15,00	13,00

**Выводы:** программа психологического обеспечения эффективности гендера в управлении позитивно отразилась на развитие эмпатии у мужчин ее средний показатель вырос с очень низкого до умеренно низкого.

**Блок №4. Агрессия**

Результаты приведены в таблице № 4

**Таблица 4***Агрессия*

	Мужчины (до проведения тренинга)		Мужчины (после применения тренинга)	
	Экспериментальная группа	Контрольная группа	Экспериментальная группа	Контрольная группа
	Агрессия	Агрессия	Агрессия	Агрессия
Средние баллы	28,14	28,42	20,57	28,42

**Выводы:** благодаря тренингам средний показатель агрессии у мужчин значительно снизился и приобрел нормальное значение.

Подводя итог, можно сказать, что тренинговая программа психологического обеспечения эффективности гендера в управлении позитивно отразилась на полученных после нее результатах. Нам удалось уменьшить уровень тревожности у женщин и повысить их мотивацию на достижение успеха. У мужчин после проведения тренинга увеличилась уровень эмпатии и уменьшилась агрессия. Особенно продуктивно программа сказалась на снижении агрессии у мужчин, результаты здесь оказались достаточно высокими. Уровень же других показателей при длительной тренинговой программе может и дальше улучшаться, что приведет к оптимизации процесса управления и преодолению негативных гендерных различий.

**Литература**

1. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий. – СПб, 2004.
2. Климов Е.А. Основы психологии. Практикум. – М., 2002.
3. Методы практической социальной психологии. – М., 2004.