

ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРНО-ЭТНИЧЕСКОЙ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ МЕНЕДЖЕРА НА ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ЕГО ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЯХ

Тиводар А.Р.

В статье рассматривается проблема влияния гендерного и этнического факторов на степень позитивности-негативности представлений о личностных особенностях менеджеров, принадлежащих к этническим группам «армяне» и «русские». Результаты сравнительного анализа представлений свидетельствуют о том, что в системе управления на оценку личностных особенностей менеджера влияет сочетание таких его характеристик, как этническая и гендерная принадлежность. Степень позитивности – негативности представлений о личностных особенностях менеджеров обусловлена также этническим статусом субъекта представлений и его гендерной идентичностью. Гендерно-этнические факторы избирательно воздействуют на оценку определенных личностных особенностей менеджера.

Ключевые слова: этническая и гендерная принадлежность менеджера; степень позитивности-негативности представлений; личностные особенности.

Этно-психологический и гендерный подходы к изучению представлений о менеджере, сложившихся в поликультурных регионах нашей страны, одним из которых является Южный федеральный округ, является отражением сформировавшегося в настоящее время направления изучения личности в координатах культурно-психологического, историко-психологического и этно-психологического пространства взаимодействия (А.Г. Асмолов, 2006). Конвергенция этно-культурного и гендерного подходов к определению степени позитивности-негативности представлений, стереотипов, образов о менеджере, принадлежащем к своей или иной этнической группе, является результатом развития современной психологии межкультурных и межэтнических различий общения, взаимодействия и управления. Данный подход берет свое начало в традиции современной кросс-культурной психологии (Белик А.А., Бери Дж.В., Пуртинга А.Х., Сигал М.Х., Дассен П.Р., Леонтович О., Мацумото Д., Триандис Г., Kitayama S., Markus H.R.), в рамках которой обосновывается необходимость рассматривать управленческое взаимодействие представителей различных этнических групп как взаимодействие субъектов общения, у которых сформировалась определенная ценностно-смысловая картина мира, система отношений, социальных представлений и т.д. Одной из задач этого направления является выяснение роли этно-культурных детерминант группового поведения и различий между ними. С особой силой изучаются такие феномены, как роли, ценности, аттитюды,

стереотипы, оказывающие непосредственное влияние на поведение членов этно-культурной группы.

Особое значение для понимания интенсивности влияния представлений о личностных особенностях менеджеров на эффективность управления имеет концепция социальных представлений, разрабатываемая С. Московичи. В ней, в качестве основного механизма взаимодействия в группах и между ними рассматриваются представления, которые формируются посредством взаимного влияния. С. Московичи пишет о том, что “люди обязывают себя к особым символическим моделям, образам и разделенным ценностям. Делая это, они приобретают и некий общий репертуар интерпретаций и объяснений, правил и процедур, которые могут применять в повседневной жизни...”. Он также отмечает, что “социальные представления прежде всего и главным образом предназначены для того, чтобы сделать коммуникацию относительно непроблематичной в группе и уменьшить эту “неопределенность” через некоторую степень консенсуса между ее членами” (Московичи С., 1995, с.10).

Проблема заключается в том, что в отечественных этно-психологических исследованиях еще недостаточно изучаются представления о людях, принадлежащих к определенной этнической группе и занимающиеся таким видом деятельности, который оказывает влияние на качество жизни других людей. К такому типу деятельности относится управленческая деятельность, менеджмент. Нельзя не отметить, что в отечественной психологии имеется большое количество работ, в которых рассматривалась личность руководителя

или изучались психологические факторы успешного управления и менеджмента. Вместе с этим, необходимо подчеркнуть, что проблема управления коммерческими организациями, состоящими из представителей различных этнических групп, еще недостаточно осмыслена. На наш взгляд, особый научный и практический интерес для уточнения роли этнического фактора в формировании эффективного менеджмента, имеют результаты изучения представлений (когнитивно-эмоциональных образований) о менеджерах, которые сложились в процессе непосредственного общения и участия членов полиэтнических организаций в решении управленческих задач. Известно, что этнические установки, стереотипы влияют на отношение к представителям чужой и своей этнических групп (Г.У. Солдатова, Т.Г. Стефаненко.). В коллективной монографии «Этническая толерантность в поликультурных регионах России» приводятся данные о взаимосвязи этнической идентичности и этнической толерантности. В ней также сделаны выводы о влиянии длительности совместного проживания на формирование межэтнических установок, на особенности процессов стереотипизации.

Наряду с вышеприведенными работами, в качестве предмета исследования рассматривается роль гендерного фактора в менеджменте, особенно, в связи с обсуждением проблемы гендерного неравенства в сфере управления и карьерной дискриминации женщин (Р.Г. Вагизов, Т.В. Бендас), подчеркивается асимметрия в оценках профессионально значимых качеств мужчин и женщин (Л.Н. Ожигова).

Таким образом, цель настоящего исследования заключается в проверке гипотезы о влиянии в системе управления на представления о личностных особенностях менеджера сочетания таких его характеристик, как этническая и гендерная принадлежность.

Методы исследования

1. С целью определения позитивности-негативности представлений о личностных особенностях менеджеров использовался модифицированный вариант методики (К. Маслач, Э. Пайнс, с. 365), содержащий 10 оценочных шкал с утверждениями-антонимами («уступчивый – доминантный», «сердечный – холодный», «нечестолюбивый – честолюбивый», «умный – глупый», «чистоплотный – нечистоплотный», «нравится окружающим – не нравится окружающим», «уравновешенный – неуравновешенный», «неагрессивный – агрессивный», «чувствительный – нечувствительный», «активный – пассивный»). Каждая шкала оценивалась по шести балльной системе: от 1 до 3 баллов – позитивный полюс шкалы; от 4 до 6 баллов – негативный полюс шкалы. Средний показатель оценок по каждой шкале указывал на степень позитивности-негативности представлений о личностных особенностях менеджеров.

2. Для определения влияния принадлежности менеджера к определенной этнической группе на оценку его личностных особенностей применялся методический прием: «создание этнической установки». Участнику исследования предлагалось представить женщин (мужчин) менеджеров, принадлежащих к этнической группе «русские», а затем на основе выше перечисленных шкал оценить выраженность у них тех или иных личностных особенностей. На следующем этапе этим же участникам исследования предлагалось оценить выраженность личностных особенностей у женщин (мужчин) менеджеров, относящихся к этнической группе – «армяне».

В исследовании приняли участие менеджеры (50 мужчин и 50 женщин) одной из компаний, созданных в ЮФО. Все они были представителями этнической группы «русские», в возрасте от 24 до 30 лет. В дальнейшем мы их будем обозначать как субъекты представления и оценки личностных особенностей менеджеров, принадлежащих к различным гендерно-этническим группам.

На основе сочетания гендерных и этнических характеристик субъектов представлений и гендерно-этнических характеристик представлений о менеджере все результаты исследования были разделены на следующие группы: 1) степень позитивности-негативности представлений женщин о личностных особенностях женщин – менеджеров, принадлежащих к этническим группам «русские» и «армяне»; 2) степень позитивности-негативности представлений мужчин о личностных особенностях женщин – менеджеров, принадлежащих к этническим группам «русские» и «армяне»; 3) степень позитивности-негативности представлений женщин о личностных особенностях мужчин – менеджеров, принадлежащих к этническим группам «русские» и «армяне»; 4) степень позитивности-негативности представлений мужчин о личностных особенностях мужчин – менеджеров, принадлежащих к этническим группам «русские» и «армяне». Сравнительный анализ выше перечисленных групп данных осуществлялся с помощью применения U- критерия Манна-Уитни. Данный критерий применяется для оценки различий между выраженностью того или иного показателя в результате влияния какого-либо фактора. В нашем случае в качестве такого фактора выступает установка на этническую и гендерную принадлежность менеджера, что позволяет рассматривать и сравнивать группы данных на одной и той же выборке участников исследования и определять силу влияния выбранного фактора. С количественной точки зрения в исследовании учитывался уровень статистической значимости различий, удовлетворяющей условию: $p \leq 0,05$.

Результаты исследования

На первом этапе обработки полученных данных, с целью определения влияния этнического фактора на степень позитивности – негативности представлений о личностных особенностях менеджеров, относящихся к различным гендерно-этническим группам, все участники исследования (субъекты представлений) были объединены в одну выборку, для которой ведущей характеристикой выступала принадлежность к этнической группе «русские». На рисунке 1 отражены средние значения оценок личностных особенностей, вошедших в представления о менеджерах, принадлежащих к этническим группам «русские» и «армяне».

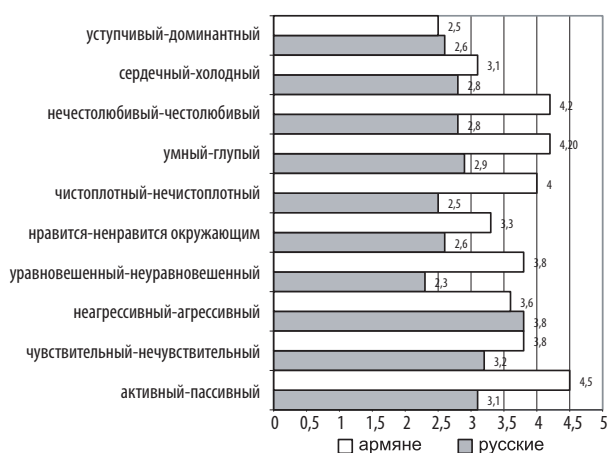


Рисунок 1. Оценки личностных особенностей менеджеров, принадлежащих к этническим группам «русские» и «армяне»

Сравнительный анализ степени позитивности и негативности оценок личностных особенностей, вошедших в представления о менеджерах, принадлежащих к этническим группам «русские» и «армяне», показал, что наблюдаются существенные различия в оценках таких характеристик, как «нравится окружающим – не нравится окружающим» ($U = 6238,500$ при $p = 0,000$), «умный – глупый» ($U = 6860,000$ при $p = 0,000$), «уступчивый – доминантный» ($U = 7066,500$ при $p = 0,000$), «уравновешенный – неуравновешенный» ($U = 8987,000$ при $p = 0,000$), «неагрессивный – агрессивный» ($U = 9033,000$ при $p = 0,000$). Совокупная средняя оценка личностных особенностей, вошедших в представления о менеджерах, принадлежащих к этнической группе «русские» и к этнической группе «армяне», также значительно отличается ($U = 7720,000$ при $p = 0,000$).

Из этих данных следует, что представления мужчин и женщин – менеджеров, являющихся по своей этнической идентичности русскими, о менеджерах мужчинах и женщинах, принадлежащих к этническим группам «армяне» и «русские», отличаются по своему психологическому содержанию. Так в представлениях

о менеджерах, принадлежащих к этнической группе «армяне», присутствует значимо более высокая оценка доминантности, агрессивности, неуравновешенности и занижаются оценки таких особенностей личности, как ум и привлекательность, по сравнению с представлениями о менеджерах, принадлежащих к этнической группе «русские». В целом, представления о русских менеджерах более позитивные, чем представления о менеджерах, принадлежащих к этнической группе «армяне».

Таким образом, на первом этапе исследование было установлено, что этнический фактор оказывает существенное влияние на степень позитивности представлений о менеджере и избирательно воздействует на оценку определенных личностных особенностей менеджера.

На втором этапе исследования рассматривалось влияние, наряду с этническим фактором, гендерного фактора на представление о личностных особенностях менеджеров, принадлежащих к этническим группам «русские» и «армяне». В этой части исследования учитывалась также гендерная принадлежность субъекта представлений. В таблице 1 приводятся результаты оценки личностных особенностей, вошедших в представление о мужчине – менеджере, принадлежащем к этнической группе «русские». Из приведенных данных следует, что представление женщин о русских мужчинах-менеджерах значимо более позитивное, чем представление мужчин о мужчинах менеджерах, принадлежащих к этнической группе «русские».

Сравнительный анализ представлений мужчин и женщин о менеджере мужчине, принадлежащем к этнической группе «русские», указывает на то, что русские женщины – субъекты представлений включают в образ о менеджере – мужчине, также принадлежащем к этнической группе «русские», более высокие оценки ряда личностных особенностей. В их представлениях русский мужчина – менеджер выглядит значительно более умным, привлекательным, чувствительным и активным, чем в представлениях русских мужчин-менеджеров.

Представления русских женщин – менеджеров о мужчине менеджере, принадлежащем к этнической группе «армяне», более позитивные, чем русских мужчин-менеджеров (см. таблицу 2). Наибольшие гендерные различия в оценках личностных особенностей, вошедших в представления о менеджере-мужчине, принадлежащем к этнической группе «армяне», наблюдаются по такому показателю, как «нечестоплюбивый – честоплюбивый» ($U = 316,000$ при $p = 0,000$); менее выражены различия в оценках таких личностных особенностей, как «неагрессивный – агрессивный» ($U = 751,000$ при $p = 0,000$), «чистоплотный – нечистоплотный» ($U =$

754,000 при $p = 0,000$), «чувствительный – нечувствительный» ($U = 783,000$ при $p = 0,001$).

Если сравнить представления мужчин и женщин – менеджеров о менеджерах мужчинах, принадлежащих к этническим группам «армяне» и «русские», то можно констатировать, что представления мужчин о менеджерах, принадлежащих к этнической группе «армяне», отличаются тем, что в них подчеркивается стремление к доминированию. Исходя из психологического содержания этих представлений, можно также сделать вывод о том, что, по мнению русских мужчин – менеджеров, им в большей степени свойственно проявлять агрессивность, честолюбие, демонстрировать неуравновешенность поведения и нечувствительность к проблемам других людей.

Сравнительный анализ представлений о женщинах – менеджерах, принадлежащих к этническим группам «русские» и «армяне», также указывает на значительное влияние гендерного фактора на степень позитивности представлений о личностных особенностях менеджеров. Учитывая объем статьи, мы не будем приводить сводные таблицы, а ограничимся описанием обнаруженных различий. Прежде всего, необходимо отметить, что степень позитивности представлений мужчин о женщинах – менеджерах

в большей степени зависит от их принадлежности к этнической группе, чем степень позитивности представлений женщин.

Наиболее существенные различия наблюдаются в оценках следующих личностных особенностей, вошедших в представления о женщинах-менеджерах, принадлежащих к этническим группам «русские» и «армяне»: «умный – глупый» ($U = 264,000$ при $p = 0,000$), «чувствительный – нечувствительный» ($U = 302,000$ при $p = 0,000$), «неагрессивный – агрессивный» ($U = 338,000$ при $p = 0,000$), «нравится – не нравится окружающим» ($U = 490,500$ при $p = 0,000$), «сердечный – холодный» ($U = 513,000$ при $p = 0,000$), «уравновешенный – неуравновешенный» ($U = 535,500$ при $p = 0,000$), «чистоплотный – нечистоплотный» ($U = 573,000$ при $p = 0,000$), «уступчивый – доминантный» ($U = 745,000$ при $p = 0,000$), «нечистоплотность – чистоплотность» ($U = 969,000$ при $p = 0,047$).

В целом, представления мужчин – менеджеров о женщинах – менеджерах, принадлежащих к этнической группе «русские», отличаются высокой степенью позитивности ($U = 159,000$ при $p = 0,000$). Представления о женщинах-менеджерах, принадлежащих к этнической группе «армяне», являются более негативными. Мужчины считают, что они менее

Таблица 1

Гендерные различия представлений о личностных особенностях менеджеров – мужчин, принадлежащих к этнической группе

сравняемые выборки	Статистика	Представления о личностных особенностях мужчин – менеджеров, принадлежащих к этнической группе «русские»										
		уступчивый-доминантный	сердечный-холодный	нечестолюбивый-честолюбивый	умный-глупый	чистоплотный-нечистоплотный	нравится-ненравится окружающим	уравновешенный-неуравновешенный	неагрессивный-агрессивный	чувствительный-нечувствительный	активный-пассивный	среднее для оценки личности
Субъекты оценки – мужчины	M	3,2	3,4	4,0	2,6	2,9	3,1	3,1	2,8	3,4	2,9	28,6
	s	0,7	1,0	1,5	1,2	1,1	1,0	1,0	1,2	1,2	0,9	11,1
Субъекты оценки – женщины	M	3,2	3,2	3,8	2,0	2,6	2,1	2,8	3,0	2,7	2,3	27,5
	s	0,7	1,0	0,8	0,8	1,3	0,7	1,3	1,1	0,7	1,4	4,4
Субъекты оценки – мужчины	U	1199,000	1155,000	1056,500	862,000	1097,000	546,000	1034,000	1197,000	744,000	801,500	871,000
Субъекты оценки – женщины	p	0,704	0,495	0,164	0,005	0,269	0,000	0,121	0,704	0,000	0,001	0,009

Таблица 2

Гендерные различия представлений о личностных особенностях менеджеров – мужчин, принадлежащих к этнической группе «армяне»

сравняемые выборки	Статистика	Представления о личностных особенностях мужчин – менеджеров, принадлежащих к этнической группе «армяне»										
		уступчивый-доминантный	сердечный-холодный	нечестолюбивый-честолюбивый	умный-глупый	чистоплотный-нечистоплотный	нравится-ненравится окружающим	уравновешенный-неуравновешенный	неагрессивный-агрессивный	чувствительный-нечувствительный	активный-пассивный	среднее для оценки личности
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Субъекты представления – мужчины	M	4,5	3,4	5,0	3,8	3,9	4,1	4,5	4,5	3,4	2,7	35,8
	s	1,1	1,4	1,1	1,1	1,4	1,2	1,1	1,1	1,3	1,2	13,5
Субъекты представления – женщины	M	4,6	3,6	2,8	3,5	2,9	3,9	4,0	3,7	2,4	2,2	33,7
	s	0,7	1,2	1,5	1,1	1,3	0,8	1,0	1,1	1,2	1,2	2,8
Субъекты представления – мужчины	U	1240,500	1134,000	316,000	1055,500	754,000	1084,000	922,500	751,000	783,000	998,500	744,500
Субъекты представления – женщины	p	0,941	0,4111	0,000	0,162	0,000	0,233	0,018	0,000	0,001	0,073	0,000

умные, сердечные, чувствительные, уравновешенные, недостаточно чистоплотные, у них выражено стремление к доминированию по сравнению с русскими женщинами – менеджерами.

Сравнительный анализ представлений мужчин и женщин о личностных особенностях женщин – менеджеров, принадлежащих к этническим группам «армяне» и «русские», показал, что мужчины и женщины, практически, одинаково оценивают личностные особенности, вошедшие в их представления о женщине – менеджере, принадлежащей к этнической группе «русские».

Представления о женщинах-менеджерах, принадлежащих к этнической группе «армяне», существенно отличаются у мужчин и женщин – субъектов представлений. Анализ данных свидетельствует о том, что их представления значимо отличаются по таким параметрам, как: «чувствительный – нечувствительный» ($U = 327,000$ при $p = 0,000$), «активный – пассивный» ($U = 586,500$ при $p = 0,000$ «неагрессивный – агрессивный» ($U = 717,000$ при $p = 0,000$), «чистоплотный – нечистоплотный» ($U = 720,000$ при $p = 0,000$), «умный – глупый» ($U = 850,000$ при $p = 0,003$).). В целом, представления о женщинах – менеджерах, принадлежащих к этнической группе «армяне», более позитивные у женщин, чем у мужчин, участвующих в исследовании ($U = 396,000$ при $p = 0,000$). В представлениях женщин о менеджерах-женщинах, принадлежащих к этнической группе «армяне», отмечается их чувствительность,

активность, чистоплотность. Вместе с этим, они также как и мужчины, участники исследования, оценивают недостаточно высоко мыслительные способности и подчеркивают агрессивность в поведении. Исходя из этих данных, можно говорить о том, что представления женщин о женщинах-менеджерах, принадлежащих к этнической группе «армяне», отличаются амбивалентностью, с тенденцией к более высокой позитивной оценке их личностных особенностей по сравнению с мужчинами. Важным является тот факт, что значимые для взаимодействия личностные особенности женщин – менеджеров («уступчивый – доминантный», «сердечный – холодный», «нечестоплобный – честоплобный», «нравится окружающим – не нравится окружающим», «уравновешенный – неуравновешенный»), принадлежащих к этнической группе «армяне», оцениваются всеми участниками исследования, не зависимо от их гендерной идентичности, практически, одинаково и достаточно высоко (см. таблицу 3).

Выводы

1. Результаты исследования подтверждают выдвинутую нами гипотезу о влиянии в системе управления на представления о личностных особенностях менеджера сочетания таких его характеристик, как этническая и гендерная принадлежность.

2. Степень позитивности – негативности представлений о личностных особенностях менеджеров обусловлена их принадлежностью к определенной этнической группе, а также этническим статусом субъекта представлений. Субъекты представлений, участвующие в нашем исследовании и относящиеся к этнической группе «русские», имеют более позитивные представления, как о мужчинах, так и о женщинах – менеджерах, принадлежащих к этнической группе «русские», чем представления о менеджерах, принадлежащих к этнической группе «армяне».

3. Степень позитивности – негативности представлений о личностных особенностях менеджеров обусловлена также их принадлежностью к гендерной группе и полом субъекта оценки. Русские женщины – участницы исследования оценивают выше отдельные личностные особенности менеджеров – мужчин и женщин, принадлежащих к этнической группе «армяне», чем русские мужчины.

4. Русские женщины – субъекты представлений обладают более высокой толерантностью к личностным особенностям менеджеров- мужчин и женщин, принадлежащих к другой этнической группе.

Таким образом, на основе полученных данных можно сделать выводы о том, что на представление о личностных особенностях менеджеров, на степень позитивности этих представлений, на оценку отдельных характеристик, вошедших в представления, оказывает влияние наряду с этническим фактором, гендерный

Таблица 3

Представления мужчин и женщин о личностных особенностях женщин-менеджеров, принадлежащих к этнической группе «армяне»

сравниваемые выборки	Статистики	Представления о личностных особенностях										
		уступчивый-доминантный	сердечный-холодный	нечестоплобный-честоплобный	умный-глупый	чистоплотный-нечистоплотный	нравится-не нравится окружающим	уравновешенный-неуравновешенный	неагрессивный-агрессивный	чувствительный-нечувствительный	активный-пассивный	среднее для оценки личности
Представления мужчин	M	4,2	4,2	3,4	4,2	3,8	4,1	4,1	4,7	4,2	3,3	40,0
	s	1,6	1,1	1,3	0,9	1,5	1,0	1,2	1,2	1,1	1,0	5,2
Представления женщин	M	4,6	3,8	3,0	3,5	2,6	3,8	4,1	3,8	2,3	2,0	33,5
	s	0,7	1,3	1,6	1,1	1,2	0,8	1,0	1,1	1,2	1,1	2,7
Различия между представлениями мужчин и женщин	U	1119,000	1076,500	1090,000	850,000	720,000	1024,000	1207,000	717,000	327,000	568,500	396,000
	p	0,346	0,216	0,260	0,003	0,000	0,101	0,758	0,000	0,000	0,000	0,000

фактор. Данный вывод подтверждают результаты сравнительного анализа представлений мужчин и женщин о менеджерах – мужчинах и женщинах, принадлежащих к этническим группам «русские» и «армяне».

ЛИТЕРАТУРА

1. Асмолов А.Г. Психология личности. М., 2006.
2. Белик А.А. Культура и личность. М., 2002.
3. Бендас Т.В. Гендерная психология. – СПб.: Питер, 2008.
4. Бери Дж.В., Пуртинга А.Х., Сигал М.Х., Дассен П.Р. Кросс-культурная психология. Харьков: Гуманитарный центр, 2007.
5. Вагизов Р.Г. Проблемы гендерного равенства в современном российском обществе // Проблемы теории и практики управления. 2007. № 3. С. 19-24.
6. Идентичность и толерантность. М.: Институт этнологии и антропологии РАН, 2002.
7. Лебедева Н.М. Введение в этническую и кросс-культурную психологию. М., 1999.
8. Леонтович О. Введение в межкультурную коммуникацию. М.: Гнозис, 2007.
9. Маслач К., Пайнс Э. Практикум по социальной психологии. СПб.: «Питер», 2000.
10. Мацумото Д. Человек. Культура. Психология. СПб., 2008.
11. Московичи С. Социальное представление: исторический взгляд // Психологический журнал. 1995. №1. – С. 3-15.
12. Ожигова Л.Н. Гендер и безопасное общение в бизнесе: проблема доверия // Материалы международной конференции «Психология общения: социокультурный анализ». Ростов-на-Дону: РГУ, 2003. С. 250-252.
13. Солдатова Г.У. Психология межэтнической напряженности. М., 1998.
14. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология. М., 2006.
15. Триандис Г. Культура и социальное поведение. М., 2007.
16. Этническая толерантность в поликультурных регионах. М., 2004.
17. Markus H. R. & Kitayama S. Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation // Psychological Review. 1991. № 98. – P. 224-253.