

УДК 316.472

### Удовлетворенность собой и внутренний потенциал личности: исследование гендерных аспектов



**Ильиных С.А.**

Доктор социологических наук, профессор кафедры социальных коммуникаций и социологии управления Новосибирского государственного университета экономики и управления

*Основная цель исследования состояла в изучении влияния таких объективных факторов как гендер и организационная культура на удовлетворенность собой и возможность реализации внутреннего потенциала личности. Результаты эмпирического исследования свидетельствуют об имплицитных аспектах влияния указанных факторов при оценке будущего, стиля топ-менеджмента, методах руководства и т.д.*

*Ключевые слова: удовлетворенность собой, внутренний потенциал личности, гендер, организационная культура.*

Оценивая собственную удовлетворенность, индивид субъективно трактует качество условий своей жизни, условий своей деятельности, отношений с людьми и самого себя. Как нам представляется, сюда относятся также удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность вознаграждениями за труд, возможность профессиональной самореализации и т.д. Удовлетворенность собой коррелирует и с таким показателем как качество жизни. В «Кратком словаре по социологии» представлено определение понятия «удовлетворенность социальная» как «обобщенная в сознании индивида совокупность его восприятий и оценок условий своей социальной жизни, качества жизни» [1, с. 415]. Итак, удовлетворенность собой представляет субъективную оценку самого себя, условий и качества жизни. Стоит сказать, что на удовлетворенность собой и самореализацию влияют совокупность субъективных и объективных факторов. В рамках данной статьи мы не будем касаться первого и остановимся на втором факторе. Мы выделяем два существенных объективных фактора, которые значительно сказываются на удовлетворенности собой и возможности самореализации. (Стоит сказать, что их в действительности гораздо больше, но, ограниченные рамками статьи, мы не можем их представить полностью.) Первый фактор – гендер, а второй – организационная культура.

Актуальность представленного исследования состоит в том, что влияние таких объективных факторов на изучаемые феномены, как гендер и организационная культура, пока что не исследовалось.

Как мы уже указывали, существенное влияние на удовлетворенность собой и возможность самореализации личности оказывает *организационная культура*, качество ее составляющих элементов. Для того, чтобы понять, почему же этот феномен играет столь важное значение, рассмотрим некоторые подходы к определению. У. Оучи определяет организационную культуру как символы, церемонии и мифы, которые сообщают членам организации важные представления о ценностях и убеждениях [2, с. 12]. Г. Хофстеде полагает, что в широком смысле организационная культура – коллективное программирование мыслей, которое отличает членов одной организации от другой [3]. По Э. Шейну, организационная культура – это ряд базовых предположений, которые группа создала, открыла с целью адаптации их с проблемами внешней среды и внутренней интеграции [4]. Иными словами, организационная культура как атрибут служит определенным целям – внешней адаптации и внутренней интеграции организации.

Представленные понятия в той или иной мере позволяют выявить влияние организационной культуры на удовлетворенность собой и возможность

самореализации личности. К примеру, ценности организации, ее традиции, миссия могут либо положительно, либо отрицательно воздействовать на субъективную оценку индивидом своей удовлетворенности. Наиболее полно влияние организационной культуры просматривается в определении С.А. Ильиных, согласно которому организационная культура как объективно-субъективное образование предстает в единстве трех аспектов: во-первых, как сложная система, во-вторых, как «субъект управления» и определяющий способ деятельности, в-третьих, как культурное поле конструирования социальной реальности» [5].

Для изучаемого нами вопроса определяющими факторами, влияющими на удовлетворенность собой и возможность самореализации личности, выступают два аспекта организационной культуры, а именно то, что она являет собой «субъект управления» и культурное поле конструирования социальной реальности [6; 7]. Организационная культура как «субъект управления» прямо воздействует на удовлетворенность собой и возможность самореализации работающих индивидов в организации через совокупность своих элементов. Кроме того, в культурном поле организации конструируется такая социальная реальность, которая имплицитно воздействует на состояние удовлетворенности собой. Эта социальная реальность влияет посредством стиля руководства; социально-психологического климата, создающего уверенность в будущем или напротив, неуверенность; философии организации и т.д.

Второй объективный фактор, сказывающийся на удовлетворенности собой и возможности реализации потенциала личности, – *гендер*. Укажем, что гендер мы рассматриваем в социально-конструктивистском аспекте. С этой точки зрения, гендер понимается как организованная модель социальных отношений между полами, которая определяет характер их отношений не только в межличностном взаимодействии, но и в основных социальных институтах общества. Теория социального конструирования гендера базируется на таких постулатах: 1) гендер конструируется посредством социализации, разделения труда, системой гендерных ролей, семьей, средствами массовой информации; 2) гендер конструируется и самими индивидами на уровне их сознания, принятия и интериоризации заданных обществом норм и ролей. Воплощая в своих действиях ожидания, связанные с их гендерным статусом, индивиды конструируют и гендерные различия и обусловленные ими системы господства и властвования [8, с. 78]. Значимым для гендерного подхода является не только показ культурно-детерминированных различий между полами, но и того, как «культурное конструирование этих различий сказывается на социальном статусе гендерных

групп: положении на рынке труда, возможностях в сфере политики, образования и др.» [9, с. 181].

Согласно методологии гендерных исследований, гендер функционирует на макросоциальном и микросоциальном уровнях. На макросоциальном – гендер иерархически организует социальную систему. На микросоциальном уровне гендер выступает как ограничитель субъектности личности в индивидуальном и социальном планах. Субъектность мы рассматриваем как свойство личности, которое позволяет ей реализовать свой внутренний потенциал, участвовать в тех сферах и видах деятельности, представляющих для нее интерес и исполнять социальные роли, удовлетворяющие актуальные потребности. Однако именно гендер и все виды его проявления выступают как стратификационный барьер для человека в реализации субъектности. Личность не может полноценно производить изменения в себе, в мире, реализовать свои профессиональные и иные виды способностей.

При этом вряд ли кто-то связывает трудности своей личностной реализации с проявлениями гендера. И в этом кроется одна из серьезных проблем, обусловленных влиянием гендера на индивидов.

Итак, гендер существенно ограничивает возможности женщин и мужчин в осуществлении своей индивидуальной и социальной субъектности, тем самым влияя на состояние удовлетворенности собой и возможность реализации потенциала личности. Проиллюстрируем влияние таких объективных факторов как гендер и организационная культура на изучаемые нами феномены с помощью результатов эмпирического исследования, проведенного автором в организациях малого бизнеса г. Новосибирска<sup>1</sup>.

Ввиду невозможности анализа всех блоков и всех вопросов в статье мы приводим лишь результаты корреляционного анализа данных, проведенном с использованием коэффициента корреляции Спирмена. Для осуществления корреляционного анализа вся выборочная совокупность была сгруппирована по полу и возрасту. Возрастные интервалы включали 3 группы респондентов: до 30 лет, от 30 до 39 лет, от 40 до 49 лет. Группы респондентов в возрасте от 50 до 59 лет, а также 60 и свыше лет не подвергались корреляционному анализу ввиду малой численности.

*Удовлетворенность собой и возможность раскрыть внутренний потенциал* выступили индикаторами

<sup>1</sup> Выборка формировалась на основе статистических данных, существующих в соответствии с «Общероссийским классификатором видов экономической деятельности» (ОКВЭД). Объем выборочной совокупности для достоверной вероятности 95 % и доверительного интервала 5 % составил 43 организации (1354 респондента). Для исследования применялся двухступенчатый отбор. На первой ступени организации были отобраны простым случайным отбором, а на второй ступени произведен систематический стратифицированный отбор респондентов. Метод опроса – анкетирование.

торами, по отношению к которым устанавливалась корреляционная связь с такими переменными, как *оценка будущего, пол руководителя, характер контактов руководителя и его методов руководства*.

Выбор переменных не случаен. Оценка будущего предопределяется текущим состоянием человека, уже испытывающим влияние гендера. Пол руководителя нагляднее демонстрирует отношение респондентов к топ-менеджеру в зависимости от его принадлежности к женскому или мужскому полу, что также обнаруживает гендерные аспекты. Характер контактов руководителя, в частности, личное общение с подчиненными, на первый взгляд, является нейтральным. Но в действительности личное общение руководителя имплицитно содержит гендерные особенности. Методы руководства, направляющие силы отражают особенности не только топ-менеджмента, но и организационной культуры.

**Результаты исследования.** Переменная: *оценка будущего*. Рассматривалась в двух вариантах: а) «Я беспокоюсь о будущем»; б) «Мое будущее неясно, поскольку постоянно нужно конкурировать с другими».

У женщин в возрасте от 30 до 39 лет наблюдается *слабая отрицательная корреляция* между удовлетворенностью и оценкой будущего ( $r = -0,165$ ,  $N = 184$ ,  $\rho = 0,05$ ). Это говорит о том, что у женщин в этом возрастном интервале снижается удовлетворенность в связи с оценкой будущего, которая связана с беспокойством за него.

Подтверждает эти данные для женщин от 30 до 39 лет и другая корреляция между удовлетворенностью и «оценкой неясного будущего из-за постоянной конкуренции с другими»:  $r = -0,186$ ,  $N = 184$ ,  $\rho = 0,05$ . Как видим, она также является *слабой отрицательной*. Таким образом, у женщин в возрасте от 30 до 39 лет оценка будущего снижает удовлетворенность собой. У мужчин такие корреляции отсутствуют. В данном случае можно говорить о проявлении гендера, которое состоит в том, что именно женская группа испытывает тревожность за свое будущее.

Тревожность может быть обусловлена и конкуренцией, и общим ощущением нестабильности своего положения.

Переменная: *стиль руководства*. Исследовалась в двух вариантах: а) полном предоставлении людям возможности делать так, как они считают нужным (попустительский стиль); б) определении приоритетных направлений работы и выработке основных принципов и методов ее выполнения (авторитарный стиль).

Для мужчин в возрасте до 30 лет обнаружена *слабая отрицательная связь* между переменными «возможность раскрыть свой потенциал», «удовлетворенность собой» и «полном предоставлении людям возможности делать так, как они считают нужным»:  $r = -0,132$ ,  $N = 262$ ,  $\rho = 0,05$  в первом случае и  $r = -0,346$ ,  $N = 262$ ,  $\rho = 0,01$  во втором случае.

Для женщин до 30 лет проявляется сильная отрицательная корреляция между переменными «возможность раскрыть свой потенциал» и «полном предоставлении людям возможности делать так, как они считают нужным»:  $r = -0,92$ ,  $N=510$ ,  $\rho = 0,05$ . Переменная «полное предоставление людям возможности делать так, как они считают нужным» символизирует попустительский стиль. Как видим, использование руководством этого стиля негативно сказывается на раскрытии потенциала и удовлетворенности. Вероятно, персонал в этом возрасте для реализации своего потенциала и получения удовлетворенности в большей мере нуждается в более определенном, четком руководстве. Подтверждает этот вывод корреляция с авторитарным стилем руководства, который выражается в «определении приоритетных направлений работы и выработке основных принципов и методов ее выполнения».

Для мужчин в возрасте до 30 лет присутствует *слабая корреляционная зависимость* между переменными «удовлетворенность собой» и «определение приоритетных направлений работы и выработке основных принципов и методов ее выполнения»:  $r = 0,157$ ,  $N = 262$ ,  $\rho = 0,05$ . Иными словами, удовлетворенность возрастает при использовании приемов авторитарного стиля. Женщины до 30 лет имеют прямо противоположные результаты: *слабую отрицательную зависимость* между удовлетворенностью и авторитарным стилем:  $r = -0,100$ ,  $N = 508$ ,  $\rho = 0,05$ . То есть для женщин, чем меньше авторитарности, тем выше удовлетворенность.

Для мужчин и женщин в возрасте от 30 до 39 лет обнаруживается *слабая отрицательная связь* между «возможностью раскрыть свой потенциал» и авторитарным стилем:  $r = -0,210$ ,  $N = 89$ ,  $\rho = 0,05$  для мужчин и  $r = -0,182$ ,  $N = 185$ ,  $\rho = 0,05$  для женщин. На основании полученных данных можно говорить о том, что в этом возрастном диапазоне авторитарный стиль только препятствует раскрытию потенциала. В то же время, у женщин в возрасте 40-49 лет есть *слабая корреляция* между рассматриваемыми переменными:  $r = 0,252$ ,  $N = 113$ ,  $\rho = 0,01$ .

Вместе с тем для женщин в возрасте от 30 до 39 лет имеется *слабая отрицательная связь* между «удовлетворенностью» и «полном предоставлении людям возможности делать так, как они считают нужным»:  $r = -0,162$ ,  $N = 185$ ,  $\rho = 0,05$ .

Таким образом, при использовании попустительского руководящего стиля мужчины и женщины до 30 лет испытывают дискомфорт в процессе реализации своего внутреннего потенциала и не имеют удовлетворенности. Интересно, что на возможность раскрыть потенциал для мужчин в возрасте до 30 лет, а также мужчин и женщин в возрасте 30-39 лет негативно сказываются более жесткие рамки авторитарного стиля, чего не скажешь о женщинах в возрасте 40-49 лет. Удовлетворенность молодых жен-

щин до 30 лет снижается при авторитарном стиле, а у молодых мужчин, напротив, повышается. Итак, очевидно, что и попустительский, и авторитарный стили негативно отзываются на самореализации и удовлетворенности всех групп респондентов. Исключение составляют женщины от 40 до 49 лет, у которых обнаруживается положительная корреляция между возможностью самореализации и авторитарным стилем, и мужчины до 30 лет, испытывающие удовлетворенность при этом же стиле.

Переменная: *пол руководителя*. Эта переменная включала два аспекта: «основные руководящие должности занимают мужчины», «женщины составляют большую часть руководства».

Для мужчин в возрасте до 30 лет имеется слабая положительная связь между удовлетворенностью и тем, что основные руководящие должности занимают мужчины:  $r = 0,162$ ,  $N = 258$ ,  $p = 0,01$ . У мужчин в возрасте от 30 до 39 лет обнаружена слабая отрицательная связь между удовлетворенностью и тем, что женщины составляют большую часть руководства:  $r = -0,229$ ,  $N = 85$ ,  $p = 0,05$ . Прямо противоположная картина у мужчин в возрасте 40-49 лет. Здесь присутствует слабая корреляция между удовлетворенностью, возможностью раскрыть потенциал и тем, что руководителями являются женщины:  $r = 0,250$ ,  $N = 88$ ,  $p = 0,05$  и  $r = 0,378$ ,  $N = 88$ ,  $p = 0,01$ . Для этой же группы отмечается слабая корреляционная зависимость между удовлетворенностью и мужским руководством:  $r = 0,260$ ,  $N = 90$ ,  $p = 0,05$ .

Женщины в возрасте до 30 лет показывают наличие отрицательной связи между тем, что руководителем является мужчина и возможностью раскрыть потенциал, а также удовлетворенностью:  $r = -0,90$ ,  $N = 502$ ,  $p = 0,05$  в первом случае,  $r = -0,110$ ,  $N = 501$ ,  $p = 0,05$  во втором случае. Как видим, наиболее сильная отрицательная корреляция наблюдается между мужским руководством и возможностью раскрыть потенциал. И в то же время, присутствуют положительные корреляционные связи, когда руководителем является женщина:  $r = 0,166$ ,  $N = 498$ ,  $p = 0,01$  и  $r = 0,117$ ,  $N = 497$ ,  $p = 0,01$ .

Женщины старше 30 лет показывают положительные корреляционные зависимости, связанные с мужским руководством. Так, женщины в возрасте от 30 до 39 лет лучше раскрывают свой потенциал при мужчине-руководителе:  $r = 0,196$ ,  $N = 177$ ,  $p = 0,01$ . А у женщин 40-49 лет возрастает удовлетворенность в случае мужского руководства:  $r = 0,306$ ,  $N = 107$ ,  $p = 0,01$ . Интересно, что эта же группа женщин демонстрирует наличие слабой отрицательной корреляции между возможностью раскрыть свой потенциал и женским руководством:  $r = -0,197$ ,  $N = 111$ ,  $p = 0,05$ .

Таким образом, влияние мужчины-руководителя на удовлетворенность как отрицательное рассматривается женщинами до 30 лет. Вероятно, это связано

с тем, что они пока не добились профессиональных успехов, которые могли бы оценить мужчины-руководители и которые повлияли бы на удовлетворенность женщин. В то же время, мужчины до 30 лет, а также мужчины и женщины возрастного интервала от 40 до 49 лет испытывают удовлетворенность от мужского руководства. Возможно, такое распределение связано с высокой степенью профессиональной зрелости, которая оценивается мужчиной-руководителем, что и приносит удовлетворение.

Исследование связи переменных «возможность раскрыть свой потенциал» и тем, что «основные руководящие должности занимают мужчины», показывает, что две группы женщин обнаруживают прямо противоположные результаты. На наш взгляд, в данном случае мы имеем дело с замаскированным проявлением гендера. Дело в том, что для женщин до 30 лет не представляется полноценной возможности раскрыть свой потенциал. Причина этого кроется в большей требовательности мужчин-руководителей к молодым женщинам и восприятие их как ненадежного работника. А вот женщины следующей возрастной группы (30-39 лет) могут более активно самореализовываться при мужском руководстве, поскольку они в некоторой мере уже смогли доказать свою профессиональную состоятельность. Гендер, на наш взгляд, присутствует и в случае, когда женщины в возрасте 40-49 лет отрицательно оценивают свои возможности раскрыть потенциал при женщине-руководителе. Между женщинами негласно развиваются конкурентные отношения за лидерство.

Те же самые проявления гендера, а именно обострение конкурентных отношений, мы обнаруживаем и в группе мужчин 30-39 лет, где имеет место отрицательная связь между женским руководством и их удовлетворенностью. Показательно, что мужчины следующей возрастной группы положительно оценивают и мужское, и женское руководство. В данном случае, можно говорить о том, что для мужской группы 40-49 лет острота конкурентных отношений миновала, а женщины этого возраста, напротив, вступают в них, накопив профессиональные знания, умения и навыки.

Переменная: *характер контактов руководителя и методы руководства*. В качестве характера контактов нами рассмотрено личное общение руководителя с подчиненными – «руководитель лично общается с сотрудниками», а из методов руководства выбраны «критика» и «увольнения».

Для мужчин до 30 лет наблюдается слабая корреляция между возможностью раскрыть потенциал и личным общением руководителя с подчиненными ( $r = 0,138$ ,  $N = 263$ ,  $p = 0,05$ ), критикой ( $r = 0,138$ ,  $N = 263$ ,  $p = 0,05$ ), увольнениями ( $r = 0,155$ ,  $N = 263$ ,  $p = 0,05$ ). На удовлетворенность положительно влияет критика:  $r = 0,126$ ,  $N = 263$ ,  $p = 0,05$ . Последняя корреляционная зависимость может свидетельство-

вать о том, что для молодых мужчин более предпочтителен авторитарный стиль управления.

Интересные корреляции обнаружены по отношению к переменной «увольнения». Удовлетворенность мужчин в возрасте от 30 до 39 лет положительно связана с увольнениями:  $r = 0,258$ ,  $N = 90$ ,  $\rho = 0,05$ . Мужчины в возрасте от 40 до 49 лет демонстрируют, что на их возможность раскрыть потенциал и удовлетворенность увольнения воздействуют негативно:  $r = -0,258$ ,  $N = 90$ ,  $\rho = 0,05$  и  $r = -0,236$ ,  $N = 90$ ,  $\rho = 0,05$ .

В отношении женщин до 30 лет обнаруживаются положительные корреляции между возможностью раскрыть потенциал, удовлетворенностью и личным общением руководителя с ними:  $r = 0,153$ ,  $N = 507$ ,  $\rho = 0,01$  и  $r = 0,107$ ,  $N = 506$ ,  $\rho = 0,05$ . Критика и увольнения, как видим, не имеют существенного значения. Аналогичная картина прослеживается и для женщин в возрасте от 30 до 39 лет. На их удовлетворенность оказывает влияние личное общение руководителя:  $r = 0,212$ ,  $N = 185$ ,  $\rho = 0,01$ .

Таким образом, личное общение в большей степени оказывается важным для женщин, а также молодых мужчин. Здесь, на наш взгляд, присутствует проявление гендера. Как мы уже указывали, женщинам и молодым мужчинам важно профессиональное признание, которое осуществляется в том числе и в процессе общения с руководством. Критика стимулирует влияние на молодых мужчин и дестимулирующе на мужчин более зрелого возраста, что, по нашему мнению, в некотором смысле отражает гендерные проявления. Критика для мужчин более зрелого возраста означает сомнение в их компетентности, сомнение в их профессиональном статусе. Здесь оказываются задействованными гендерные роли и система статусов, в которых профессионализм играет ведущую роль. Критика болезненно связывается с карьерным продвижением при исполнении гендерной роли. Все это не может не сказываться на осуществлении индивидуальной и социальной субъектности.

Подведем итоги. Проведенное нами исследование показало, что на удовлетворенность собой и возможность реализации потенциала влияют такие объективные факторы, как гендер и организационная культура. Так, мы выявили, что у женщин в возрасте от 30 до 39 лет оценка будущего снижает удовлетворенность собой. У мужчин такие корреляции отсутствуют. В данном случае можно говорить о проявлении гендера, которое состоит в том, что именно женская группа испытывает тревожность за свое будущее.

Влияние организационной культуры на исследуемые феномены проявляется при использовании стиля руководства. К примеру, при попустительском топ-менеджменте мужчины и женщины до 30 лет испытывают дискомфорт в процессе реализации

своего внутреннего потенциала и не имеют удовлетворенности собой. Показательно также, что на возможность раскрыть потенциал для мужчин в возрасте до 30 лет, а также мужчин и женщин в возрасте 30-39 лет негативно сказываются жесткие рамки авторитарного стиля, чего не скажешь о женщинах в возрасте 40-49 лет. Удовлетворенность молодых женщин до 30 лет снижается при авторитарном стиле, а у молодых мужчин, напротив, повышается. Все отмеченные вариации объясняются скрытым влиянием гендера.

Нами были выявлены корреляции удовлетворенности собой и личного общения с руководителем. В большей степени это оказывается важным для женщин, а также молодых мужчин. Критика стимулирует влияние на молодых мужчин и дестимулирующе на мужчин более зрелого возраста, что, по нашему мнению, в некотором смысле отражает гендерные проявления. Критика для мужчин более зрелого возраста означает сомнение в их компетентности, сомнение в их профессиональном статусе. Мы полагаем, что критика связывается с карьерным продвижением при исполнении гендерной роли.

Таким образом, можно говорить о том, что на такие сложные феномены как удовлетворенность собой и возможность раскрыть свой потенциал оказывают воздействие многие имплицитные аспекты, которые ввиду своей скрытой природы остаются за гранью рефлексии индивида. Но, вместе с тем, они непрерывно сказываются на состоянии человека и не являются безобидными.

#### Литература:

1. Краткий словарь по социологии / Под общ. ред. Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапина. – М.: Политиздат, 1988. – 479 с.
2. Грошев И.В., Емельянов П.В., Юрьев В.М. Организационная культура. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 511 с.
3. Hofstede G. Cultures and Organizations (Software of the Mind). – Harper Collins Publishers, 1994. – 300 p.
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Пер с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Изд-во Питер, 2002. – 336 с.
5. Ильиных С.А. Гендерная концепция организационной культуры: монография. – Новосибирск, Изд-во НГУЭУ, 2009. – 235 с.

6. Ильиных С.А. Теория и практика организационной культуры // Проблемы современной экономики. – 2007. – № 2. – С. 174-176.
7. Ильиных С.А. Новые аспекты в понимании феномена организационной культуры: авторский социолого-управленческий подход // Сборник научных трудов Sworld. – 2010. – Т. 23. – № 1. – С. 71-76.
8. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика. – СПб.: Алетейя, 2004. – 408 с.
9. Барчунова Т.В. «Эгоистичный гендер», или Воспроизводство гендерной асимметрии в гендерных исследованиях // Общественные науки и современность. – 2002. – № 5. – С. 180-191.

## **Self-Satisfaction and Inner Potential of the Personality: Analysis of Gender Aspects**

***S.A. Ilinykh***

***Novosibirsk state university of economy and management***

*The aim of the research was to analyze the impact of such objective factors as gender and organizational culture on self-satisfaction and realization of inner potential of the personality. The results of the empirical study demonstrate implicit aspects of impact of the aforementioned factors on the assessment of future, top-management style, management methods, etc.*

*Key words: self-satisfaction, inner potential of the personality, gender, organizational culture.*

