

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. Новосибирска¹.

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

¹ 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 дестимулирует 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 дестимулирует 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.

