

Проведённое исследование позволяет сделать следующие **выводы**:

1. Среди женщин-менеджеров банков наиболее распространены андрогинный и фемининный типы гендерной идентичности как наиболее соответствующие данному виду профессиональной деятельности.

2. Большинство женщин-менеджеров андрогинного, фемининного и маскулинного типов гендерной идентичности ориентированы на реализацию себя в работе, творчестве и активном отдыхе, и только большинство женщин-менеджеров недифференцированного типа гендерной идентичности ориентированы на самореализацию в семье и в общении с близкими.

3. Женщины-менеджеры банка всех типов гендерной идентичности склонны проявлять качества, присущие исполнительному компетентному работнику без выраженных амбиций. Наибольшее количество женщин-менеджеров, стремящихся к проявлению лидерства, относятся к андрогинному типу гендерной идентичности.

4. Женщины-менеджеры достаточно часто (20,8 %) эмоционально не принимают делового партнёра-мужчину, не принимают его в качестве социального стимула (16,7 %). Также существуют негативные эмоциональные аттитуды относительно мужа: 12,5 % женщин-менеджеров его эмоционально не принимают, 12,5 % не принимают в качестве социального стимула и 10,4 % относят к программе отвергаемого поведения.

5. Такие эмоциональные тенденции, когда когнитивные и аффективные компоненты гендерных аттитудов рассогласованы, могут в дальнейшем послужить причиной обострения конфликта между карьерой и семьёй.

Библиографические ссылки

1. **Бажин Е. Ф.** Цветовой тест отношений : метод. рекомендации / Е. Ф. Бажин, А. М. Эткинд. – Л. : Ленинград. научно-исслед. психоневрол. ин-т им. В. М. Бехтерева, 1985. – 18 с.
2. **Наследов А. Д.** SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / А. Д. Наследов. – СПб. : Питер, 2005. – 416 с.
3. Практикум по гендерной психологии / под ред. И. С. Клёциной. – СПб. : Питер, 2002. – 478 с.
4. **Райгородский Д. Я.** Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособ. / Д. Я. Райгородский. – Самара : Изд. дом «БАХРАХ-М», 2002. – 672 с.

Надійшла до редколегії 13.04.2011.

УДК 159.923.3:159.922.1

Н. Д. Гребенюк, А. В. Баратинська

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ХАРАКТЕРУ ДІЛОВОЇ ЖІНКИ

Розглянуто основні фактори, які впливають на формування характеру ділових жінок. Проаналізовано характерологічні відмінності ділових жінок та тих, які не досягли значного професійного успіху.

Ключові слова: характер; риси характеру; особистість; гендер; жінка, яка не досягла значного професійного успіху; ділова жінка.

Рассмотрены основные факторы, влияющие на формирование характера деловых женщин. Рассмотрены характерологические особенности деловых женщин и тех, которые не достигли значительного успеха в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: характер; черты характера; личность; гендер; женщина, не достигшая значительного профессионального успеха; деловая женщина.

The major factors having influence on businesswoman character formation are analysed. The businesswoman character peculiarities and character peculiarities of woman having law professional position are considered.

Key words: character; character peculiarities; personality; gender; woman having law professional position; businesswoman.

Постановка проблеми. Самореалізація жінки в професійній діяльності – об’єктивна реальність сьогодення. Сучасна психологічна наука все частіше заперечує традиційні уявлення про нездатність жінки займати гідне місце в суто чоловічому «діловому» світі, обіймати керівні посади, бути успішним лідером. Активне залучення жінки в економічну, соціально-політичну, духовно-ідеологічну реальність сьогодення залежать від низки чинників, але головну роль у цьому відіграють особистісні характеристики жінки та певні властивості її характеру [5].

Психологія формування характеру ділової жінки дає ключ до розуміння того, які умови визначають характер ділової жінки, його специфіку. Поява як у сучасній [3; 11; 19], так і в зарубіжній [24; 26; 28] психології серії досліджень щодо визначення характерологічних особливостей ділових жінок свідчить про новітні тенденції сьогодення. Підтвердженням цього є роботи таких видатних вчених, як К. Гілліган, Д. Міллер, К. Хорні [5]. Щодо гендерної психології, то перші дослідження лідерства були проведені ще у 40-х рр. ХХ ст. Р. Уайтом, В. Харвелом та П. Шеріфом; на сучасному етапі представниками цього напрямку в науці є Е. Іглі, Г. Роузнер, Ж. Жорстад [24].

Ця проблема, як було зазначено вище, розробляється також і у вітчизняних соціально-психологічних дослідженнях такими вченими, як Т. Бендас, О. Здравомислова, І. Серегіна, А. Чірікова та ін. [22].

Проте, незважаючи на таку велику кількість досліджень у галузі жіночої психології взагалі та психології успішних жінок зокрема, важливо зазначити, що викремленню факторів, які впливають на формування особливостей характеру ділової жінки, значної уваги не приділено й досі. Отже, **основним завданням** даної статті є дослідження умов формування особливостей характеру ділової жінки, а також уточнення характерологічних відмінностей ділових та звичайних жінок, які не досягли значного професійного успіху.

Як відомо, проблема характеру завжди займала особливе місце в психології, починаючи з давніх часів, коли Теофраст створив свій видатний труд «Характери», і до сьогоднішніх днів. У ХVІІІ ст. вивченням характеру займалися Д. Дідро та К. Гельвецій. Наприкінці ХІХ ст. все більше поширюється і набуває популярності конституціональна типологія характерів (К. Конрад Е. Кречмер, У. Шелдон) та ін. [13]. Цікаві описи характеру виникли на межі двох наук: психології і психіатрії в ХІХ – ХХ ст. Цю проблему вивчали такі відомі вчені, як П. Ганнушкін, К. Леонгард, А. Лічко та ін. [15; 17].

Значне місце проблема характеру займає і у вітчизняній психології в роботах П. Каптерева, А. Лазурського, П. Лесгафта, К. Ушинського та ін. [8]. Існує безліч визначень поняття «характер». У перекладі з грецького характер трактується як «ознака, прикмета, відбиток». А. Лазурський визначав характер як сукупність стійко властивих людині душевних схильностей [13]. Згідно з визначенням Г. Олпорта, характер – це підструктура особистості; утворюється певним індивідуальним комплексом стійких особистісних властивостей (рис, диспозицій), які визначають характерні для людини форми і способи досягнення цілей (інструментальні прояви характеру), а також самопроявлення в спілкуванні з іншими людьми (експресивні прояви характеру) [6]. У наших дослідженнях ми дотримуємося визначення характеру, поданого у психологічному словнику С. Головіна, згідно з яким

характер у вузькому сенсі визначається як сукупність стійких властивостей індивіда, в яких виражаються способи його поведінки і емоційного реагування [21]. У структурі особистості характер найбільш повно виражає її цілісність. Не можна заперечувати значення природних особливостей організму в процесі розвитку характеру, але характер людини не є однозначною функцією організму, його конституції. Необхідно чітко враховувати співвідношення характеру і темпераменту. Характер і темперамент пов'язані єдиною фізіологічною основою і залежать від типу нервової системи людини. На формування характеру значною мірою впливають особливості темпераменту, але риси характеру не визначаються лише темпераментом, він виступає як своєрідна природна основа характеру [7].

Отже, для розуміння умов, які впливають на формування характеру ділової жінки, необхідно проаналізувати особливості жіночої психології взагалі.

У контексті центрованого на стосунках підходу до структури психології жінки Д. Міллер виділяє три основні фактори, які визначають особливості поведінки жінки: культурне середовище, відносини і шляхи особистісного зростання [5]. Розробляючи свою модель, Д. Міллер звернула особливу увагу на те, яким чином на життя жінки впливає культурне середовище. У патріархальному суспільстві жінки, зазвичай, вимушені пристосовуватися до нерівних відносин. Вони страждають, відчуваючи незмогу вплинути на певні важливі події особистісного і громадського життя. Особливо це стосується представниць малочислених і етнічних груп, які можуть зазнавати расову дискримінацію, притиснення на ґрунті сексуальної орієнтації, соціально-економічного становища і віку. Згідно з даними деяких досліджень, у жінок, що належать до меншості, в процесі життя розвиваються якості, які відрізняють їх від привілейованих гетеросексуальних жінок [12].

Ядром моделі Д. Міллер стало визнання важливості міжособистісних стосунків у житті і психологічному розвитку жінки. Замість того, щоб вступати в боротьбу за незалежність і самостійність, жінки частіше шукають участі і налагодження контактів із людьми. Причому зріла жінка в першу чергу займається цим не для себе, а для інших і, звичайно ж, для своїх дітей.

Накопичений людський досвід указує на деякі особливості розвитку особистості жінки, а саме:

- особистісний розвиток жінки відбувається саме в стосунках;
- особливості спілкування з іншими людьми мають найбільший вплив на психологічний комфорт жінки;
- досягнення взаємності в стосунках – це складний процес, який відбувається впродовж усього життя і є результатом взаємної емпатії, чуттєвості і впливу цих відносин на розвиток кожного індивіда [6].

Третім головним аспектом у моделі Д. Міллер стало визнання здатності жінки вступати в міжособистісні відносини як необхідної умови для здорового психологічного розвитку і особистісного зростання [5].

На жаль, це твердження суперечить прийнятій точці зору, згідно з якою деякі особистісні якості, що властиві жінкам, розглядаються не як цінності, а як недоліки. Наприклад, недоліком, зазвичай, вважається уміння жінки більш відкрито, ніж чоловіки, виражати свої емоції і те, яке величезне значення вона надає міжособистісним стосункам. Суспільство чинить певний тиск на чоловіків, примушуючи їх віддавати перевагу конкуренції, силі і незалежності. Що стосується жінки, то її увага направлена в основному на відповідальність за інших людей і турботу про них. Жінка більше зорієнтована на міжособистісні відношення, тоді як чоловік більш полюбає залишатися на самоті [11].

Важливу роль у формуванні особливостей характеру і професійної орієнтації ділової жінки відіграє сім'я і особливості сімейної взаємодії, які складаються з безлічі компонентів, що формуються у тому числі і під впливом батьківських установок.

Американські дослідники М. Хеннінг та А. Жарден вивчали особливості батьківського впливу на формування характеру ділових жінок [25]. Вони опитали керівниць, яким вдалося досягти посади віце-президентів великих фірм. Опитані відмітили, що в сім'ях було особливе відношення до дітей; 90 % жінок згадали про те, що мали щасливе дитинство і що в їхньому житті батьки відігравали особливу роль. Усі ділові жінки мали гарні відношення з татусями і разом з ними брали участь у традиційно чоловічій сфері діяльності, починаючи з раннього дитинства. Батьки і дочки розділяли інтереси, які, як вважається, традиційно більше властиві батькам і синам: фізичні навантаження, спортивні змагання, агресивні прагнення до успіху, готовність до конкуренції і тверда установка на перемогу [24].

Таким чином, можна зробити висновок про те, що у виборі сфери професійної діяльності жінок важливу роль грають результати батьківського і материнського впливу на особливості соціальної поведінки, ціннісних і кар'єрних орієнтацій жінки. Зокрема, жінки, які відмічають переважний вплив батька, його авторитету, мають вищу кар'єрну орієнтацію на професійну компетентність, у них сильніше виражено прагнення до успіху, вони частіше обирають «чоловічі» сфери професійної діяльності і досягають більш високого матеріального і соціального статусу. Жінки, на яких більший вплив здійснювала мати, мають вищу кар'єрну орієнтацію на служіння, виражене прагнення до соціальної кооперації, бажання піклуватися про інших; сфери професійної діяльності обирають традиційно «жіночі» [25].

Як зазначають деякі автори, провідними мотивами професійної діяльності кар'єро-успішних жінок є їх прагнення до професійного зростання, самореалізації, самоствердження, тоді як для працюючих жінок характерна інша ієрархія мотивів – прагнення до матеріального благополуччя, бажання відчути себе потрібними, не почувати себе самотніми. Жінки, орієнтовані на кар'єру, розглядають постійне підвищення професійної компетентності як найважливіший елемент професійного і службового зростання; вони приймають чоловічу модель поведінки, акцентуючи увагу на таких якостях як професіоналізм, ініціативність, відповідальність, активність. На відміну від них звичайні працюючі жінки спираються на більш пасивну модель поведінки, орієнтуючися на відданість, сумлінність, зовнішню привабливість [1].

Для більшості кар'єро-успішних жінок професійна і сімейна ролі є однаково значущими, що часто стає причиною ролевого конфлікту «робота-сім'я» і призводить до дисгармонії у сімейних відносинах. Особливо гостро цей конфлікт відчувають молоді жінки, які намагаються поєднати процес активного розвитку професійної кар'єри із створенням і збереженням сім'ї. Побудова кар'єри часто супроводжується у жінок негативними емоційними хвилюваннями, пов'язаними з відчуттям тиску з боку сім'ї або керівництва; почуттям провини за недостатню увагу до своїх близьких, особливо дітей, проблемою вибору «дитина – кар'єра», що може негативно позначитися на їхньому психологічному стані [3].

Отже, як ми бачимо, на шляху професійного зростання ділові жінки зустрічають велику кількість проблем.

Якщо розглядати теорії лідерства з точки зору гендерної психології, то всі їх можна розділити на три види: теорії, в яких головним визначається гендерний фактор; теорії, в яких віддається перевага лідерській позиції; а також теорії, в яких обидва чинники – лідерська позиція і гендерний фактор – розглядаються як рівноцінні [4].

До першої групи теорій відносяться: концепція гендерного потоку (Б. Гутек), теорія гендерного відбору лідерів (Дж. Боумен, С. Сутон), концепція токенизму (Р. Кентер) та ін. [27]. Друга група теорій включає в себе ситуаційно-посадовий підхід (Р. Хауз, Д. Хант), статусну теорію або теорію рангових очікувань (Дж. Бер-

гер), а також динамічну модель обміну Г. Граена в діаді «лідер – дослідник» [25]. Щодо теорій третьої групи, то однією з найбільш відомих теорій в цій області є соціально-рольова теорія гендерних відмінностей лідерів (Е. Іглі) [24].

Деякі з вищезазначених теорій, особливо теорії першої групи, яскраво демонструють нерівні стартові можливості жінок порівнянно з чоловіками

Згідно концепції токенизму, автором якої є Р. Кентер, на групову динаміку впливає пропорція представників різних культурних категорій в групі, зокрема, по гендерній і расовій приналежності. У асиметричній групі її члени, що становлять більшість за певною ознакою, є домінантами, а ті, хто за кількістю лише «символічно» представлені в групі, є токенами [27].

Токени через свою нечисленність є більш помітними, більш стереотипно сприймаються. Жінки в чоловічій групі і жінки-лідери у чоловічому діловому світі виступають в якості токенів, граючи одну з неформальних ролей: «матері» (від жінки чекають емоційної підтримки, а не ділової активності); «залізної леді» (таким токенам приписують яскраво виражені маскулінні риси, такі як жорсткість, впертість, рішучість та ін.). Усі ці ролі заважають жінкам зайняти становище рівних домінантів у групі; знижують можливості службового зростання. Змінити цю ситуацію може лише збільшення їх числа серед лідерів [27].

Дж. Боумен та С. Сутон, автори теорії гендерного відбору лідерів, зазначають, що у суспільстві взагалі і в організаціях, зокрема, висувуються різні вимоги до лідерів різної статі; жінкам висувуються вищі вимоги: щоб отримати ту ж менеджерську посаду, що і чоловікам, жінка повинна продемонструвати набагато вищу у порівнянні з ними компетентність, щоб запобігти впливу переконань проти неї. Ці переконання часто не дозволяють частині жінок зайняти лідерську позицію, що стає причиною гендерної диспропорції серед лідерів [28].

Отже, до індивідуальних особливостей жінок, успішно зайнятих професійною діяльністю, відносяться вміння особистого впливу. Спектр дій досить широкий. Ділові жінки відрізняються від звичайних представниць своєї статі і є нетиповими жінками. За окремими характеристиками і рисами характеру вони наближаються до середньостатистичних чоловіків. Це може бути обумовлено тим, що для впливу на інших людей, чоловікам і жінкам потрібний більш широкий спектр властивостей, який включає як маскулінні, так і фемінінні риси. На думку В. Погольші [11], саме андрогінність сприяє більш повному розвитку і реалізації соціально-психологічного потенціалу особистісного впливу, дозволяє якнайкраще адаптуватися до навколишнього середовища [3].

Орієнтація на «чоловічий» стиль поведінки обумовлює і певні зміни в мотиваційній сфері особистості ділової жінки. У системі ціннісних орієнтацій для ділових жінок важливе значення має пізнання, ідеологічні цінності – свобода, незалежність, політична інформованість і ін. [14].

Важливі результати були отримані при дослідженні особистісних передумов успішної діяльності російських підприємців, проведені А. Чиріковою [11].

Як показало проведене дослідження самооцінок ділових і особистісних якостей, чоловіки і жінки зовсім по-різному сприймають і оцінюють ті характеристики, за допомогою яких вони досягають успіху в бізнесі. У жінок перші дев'ять позицій в загальному ряду займають такі:

- уміння йти на компроміс, гнучко вести переговори, враховувати позиції інших сторін;
- упевненість у собі і своїй місії;
- уміння діяти в ситуації конфлікту і загрози ризику;
- постійна готовність до змін, здатність приймати нововведення;
- уміння швидко робити вибір;
- уміння ефективно використовувати навички і здібності інших людей;
- «тверезе» відношення до нововведень, здоровий консерватизм;

- уміння протистояти тиску, відстоювати свою позицію;
- уміння жити сьогоднішнім днем, «тут і зараз» [11].

У процесі дослідження А. Чіріковою також було встановлено, що для більшості жінок-підприємців характерний гіпертимний тип акцентуації. Це свідчить про те, що успішні жінки є дуже енергійними, самовпевненими, самостійними; вони звикли займати лідерські позиції, схильні відстоювати свої інтереси тощо. Спостереження за діловими жінками в процесі інтерв'ю, як повідомляє автор дослідження, переконують в тому, що якщо такі жінки змінять сферу діяльності, то в будь-якій справі вони будуть вести себе так само. Навряд чи гіпертимність є необхідною характерологічною рисою успішних жінок, але що саме вона багато в чому визначає її психологічний профіль, переконують тривалі контакти з лідерами бізнесу «обличчям до обличчя» [19].

Висновки. У нашій роботі ми розглянули основні характерологічні особливості, притаманні діловим жінкам. На основі аналізу розглянутих літературних джерел можемо зробити висновок, що ділові жінки відрізняються від звичайних представниць своєї статті і є нетиповими жінками. Порівняно із звичайними жінками, останні реалістично направлені, діють цілеспрямовано, вони емоційно стійкі (добре контролюють емоції і поведінку), вміють управляти ситуацією; для них характерне почуття відповідальності, обов'язковість, зібраність, енергійність, висока мотивація досягнення успіху. Важливо зазначити, що для більшості успішних жінок характерна наявність гіпертимного типу акцентуації, який породжує азартний підхід до справи, високий рівень активності, ініціативності тощо [17].

Крім того, можна виділити такі фактори, які відіграють важливу роль у формуванні характерологічних особливостей ділових жінок:

- *батьківський вплив* відмічають жінки, які мають вищу кар'єрну орієнтацію на професійну компетентність. У них сильніше виражено прагнення до успіху, вони досягають більш високого матеріального і соціального статусу. Жінки, на яких більший вплив здійснювала мати, мають вищу кар'єрну орієнтацію на служіння;

- *нерівні стартові можливості* порівняно з чоловіками; труднощі, які зустрічає жінка на шляху до досягнення своїх цілей; проблема так званої «скляної стелі», коли через певні стереотипи жінка має нерівні можливості порівняно з колегами-чоловіками [4];

- *рольовий конфлікт «робота-сім'я»*, який може призвести до дисгармонії в сімейних відносинах. Для уникнення внутрішньосімейних конфліктів важливим є вміння ділової жінки поєднувати роль лідера, керівника, і «берегині» домівки [9].

Бібліографічні посилання

1. **Алифанов С.** Основные вопросы анализа лидерства / С. Алифанов // Вопросы психологии. – 2001. – № 3. – С. 90–97.
2. **Ананьев Б. Г.** Строение характера / Б. Г. Ананьев // Психология индивидуальных различий – М. : МГУ, 1995 – С. 172–179.
3. **Алешина Ю. Е.** Проблемы усвоения ролей мужчины и женщины / Ю. Е. Алешина // Вопр. псих. – 1999. – № 5. – С. 20–25.
4. **Бендас Т.** Гендерные исследования лидерства / Т. Бендас // Вопросы психологии. – 2000. – № 1. – С. 87–95.
5. **Берн Ш.** Гендерная психология / Ш. Берн. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2002. – С. 120–132.
6. **Бодалев А. А.** Об изучении характера человека / А. А. Бодалев // Вестник МГУ. – 1996. – №1. – С. 41–51.
7. Большой психологический словарь : слов. психол. Терминов / Б. Мещеряков, Е. Зинченко. – М. : Прайм-Еврознак, 2007. – С. 492–495.

8. **Гиппенрейтер Ю. Б.** Введение в общую психологию / Ю. Б. Гиппенрейтер. – М. : Смысл, 2002. – С. 267–292.
9. **Гаврилица О.** Чувство вины у работающей женщины / О. Гаврилица // Вопр. психол. – 1998. – № 4. – С. 65–70.
10. **Дружинин С. В.** Экспериментальная психология / С. В. Дружинин. – СПб. : Питер, 2005. – С. 75–110.
11. **Жилкин Д.** Влияние гендера на самореализацию женщин / Д. Жилкин // Журн. прикладной психол. – 2003. – № 2. – С. 2–9.
12. **Ильин Е.** Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины / Е. Ильин. – СПб. : Питер, 2003. – С. 160–169.
13. **Левитов Н.** Проблема характера в современной психологии / Н. Левитов // Психология индивидуальных различий. – М. : МГУ, 1995. – С. 69–73.
14. **Левкович В.** Взаимоотношения супругов в семьях предпринимателей / В. Левкович // Психол. журн. – 2004. – № 5. – С. 24–31.
15. **Леонгард К.** Акцентуированные личности / К. Леонгард. – К. : Просвіта, 1998. – С. 115–137.
16. **Либин А. В.** Дифференциальная психология / А. В. Либин. – М. : Смысл, 1999. – С. 192–207.
17. **Личко А. Е.** Психопатии и акцентуации характера у подростков / А. Е. Личко. – М. : Просвещение, 1995. – С. 73–89.
18. **Максименко С. Д.** Экспериментальна психологія / С. Д. Максименко, Е. Л. Носенко. – К. : Либідь, 2002. – С. 60–68.
19. **Мірошніченко О.** Психологічні особливості особистісної самоактуалізації ділової жінки у сучасному суспільстві / О. Мірошніченко // Практична та соціальна робота. – 2004. – № 9. – С. 56–60.
20. **Олпорт Г.** Становление личности / Г. Олпорт. – М. : Смысл, 2002. – С. 166–170.
21. **Психологический словарь / автор-сост. Головин Ю.** – М. : АСТ, 1997. – С. 329, 735, 746.
22. **Разумникова О.** Взаимодействие гендерных стереотипов и жизненных ценностей как факторов выбора профессии / О. Разумникова // Вопр. психологии. – 2004. – № 4. – С. 76–83.
23. **Райгородский Д. Я.** Практикум по общей психологии / Д. Я. Райгородский. – Самара : «БАХРАХ-М», 2007. – С. 120–137.
24. **Eagly A. H.** Gender and leadership style: A meta-analysis / A.H. Eagly // Psychol. Bull. – 2000. – V. 108. – № 2. – P. 233–256.
25. **Johnson C.** Gender, legitimate authority and leader – subordinate conversations / C. Johnson // Am. Sociol. Rev. – 2008. – V. 59. – № 1. – P. 122–135.
26. **Komives S.R.** The relationships of same- and cross-gender work pairs to staff performance and supervisor leadership in Residence Hall Units / S.R. Komives // Sex Roles. – 1999. – V. 24. – № 5/6. – P. 355–363.
27. **Rossman M.** Breaking down barriers: Nine stories / M. Rossman // Rossman M. The international businesswoman of the 1990s. – N.Y., 2000. – P. 1–11.
28. **Wayne S.J.** Developing leader – member exchanges. The influence of gender and ingratiation / S.J. Wayne // Am. Behav. Sci. – 2004. – V. 37. – № 5. – P. 697–703.

Надійшла до редколегії 21.05.2011.