

УДК 159.9

## Исследование локуса контроля и направленности личности современных женщин-руководителей

**Чех Юлия Юрьевна**

Руководитель компании «Психологический центр Юлии Чех»,  
аспирант кафедры психологии и философии,  
Тверской государственной технической университет,  
170100, Российская Федерация, Тверь, бульвар Радищева, 21;  
e-mail: chehyula@gmail.com

**Филиппченкова Светлана Игоревна**

Доктор психологических наук, доцент, проректор,  
профессор кафедры психологии и философии,  
Тверской государственной технической университет,  
170100, Российская Федерация, Тверь, бульвар Радищева, 21;  
e-mail: sfilippchenkova@mail.ru

### Аннотация

В российской психологии личностные особенности женщин-руководителей изучаются, в основном, в русле зарубежных теорий, и часто просто дублируют результаты зарубежных исследований. Отечественными авторами предпринята попытка создать психофизиологический и социально-психологический портреты женщины-руководителя. Изучены уровень интернальности и направленность личности женщин-руководителей (на примере коммерческих и государственных организаций Тверского региона). Интернальность женщин-руководителей изучалась с помощью методики Д.В. Люсина. С использованием ориентировочной анкеты Б. Баса выявлены основные тенденции направленности личности женщин-руководителей. Анализ полученных в ходе психодиагностического исследования результатов показал, что женщины-руководители в целом демонстрируют интернальный локус контроля, им свойственно принимать на себя ответственность за свои действия и поступки. Доминирующей направленностью личности у исследуемых является ориентация на задачу, у женщин-руководителей основополагающий мотив порождает сама их профессиональная деятельность, им свойственны увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми навыками и умениями.

### Для цитирования в научных исследованиях

Чех Ю.Ю., Филиппченкова С.И. Исследование локуса контроля и направленности личности современных женщин-руководителей // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2018. Т. 7. № 4А. С. 57-64.

### Ключевые слова

Локус контроля, руководитель, направленность личности, женщина-руководитель, управленческая деятельность.

## Введение

В российской психологии личностные особенности женщин-руководителей изучаются, в основном, в русле зарубежных теорий, и часто просто дублируют результаты зарубежных исследований. Отечественными авторами предпринята попытка создать психофизиологический и социально-психологический портреты женщины-руководителя.

## Основная часть

Так, Ж.А. Аппоева на основе анализа отдельных исследований делает вывод о наличии существенных психофизиологических преимуществ руководителя-женщины перед руководителем-мужчиной, что обусловлено большей степенью стрессоустойчивости женщин, возможностей личностной мобилизации [Аппоева, 2011, 226]. В исследовании, проведенном А.Е. Чириковой [Чирикова, 2011, 142-162], анализируются деловые и личностные качества женщин-руководителей, их «Я-концепция» в сравнении с мужчинами-руководителями в динамике. Так, проведенное исследование (1998) показало, что женщины становятся руководителями как благодаря наличию «мужских» качеств, так и благодаря качествам, традиционно считающихся женскими [там же, 143]. Кросскультурные исследования, проведенные спустя 10 лет (2008) подтвердили данный вывод [Женщина на высших этажах власти, 2009].

Социально-психологический портрет женщины-руководителя предполагает оценку ее мотивационных способностей. В данном русле проведены исследования М.В. Капрановой и С.С. Костырей, на предмет саморегуляции, самооотношения и мотивации женщин-руководителей [Капранова, Костыря, 2011, 95]. Выявлено, что в аспекте карьерной мотивации существенных различий между мужчинами и женщинами нет. Различия в мотивации женщин и мужчин состоят в том, что мужчины более ориентированы на предпринимательство и менеджмент, женщины – на вызов и служение. Психологические же различия в области саморегуляции и самооотношения начинают проявляться в ходе карьерного развития. Это выражается, прежде всего, в более высоком уровне саморегуляции женщин-руководителей в сравнении с руководителями-мужчинами. Авторы делают вывод о том, что женщины легче овладевают новыми видами деятельности, более активны, уверены, самостоятельны [там же, 95-98].

В исследовании О.В. Котомановой приведены несколько иные данные. По результатам проведенного исследования, женщинам-руководителям так же свойственна материальная мотивация трудовой деятельности, материальный мотив – на первом месте. Иметь независимость благодаря наличию материальной обеспеченности – один из ведущих мотивов профессиональной деятельности женщин-руководителей. Морально-этический мотив (нужность обществу) – лишь на втором месте [Котоманова, 2014, 132-133].

Преобладание определенных психологических качеств детерминирует стратегии и стили управления мужчин и женщин. Определено, что эти стратегии и стили различны. По мнению исследователей, стратегически мужчины в большей степени ориентированы на решение конкретной задачи, в то время как женщины, помимо решения данной задачи, фокусируют внимание на деталях взаимоотношений между членами коллектива. Мужчины ориентированы на результат, в то время как женщины акцентируют внимание не столько на результатах,

сколько на процессах [Хайруллина А., Хайруллина Я., 2014, 97]. Различия в стратегиях и стилях управления мужчин и женщин обусловлены, в том числе, уровнем развития самокритики: мужчины более уверены в себе, в то время как у женщин, как полагают психологи, уровень самокритики выше [Мужчины и женщины управляют по-разному, www].

На основе различных исследований психологи заключают, что эффективность «женского» стиля руководства обусловлена, прежде всего, его «преобразовательным» характером, обусловленного активным взаимодействием с подчиненными [Аппоева, 2011, 226; 5, Звездилина, 2013, 111-112]. Действительно, как уже отмечалось, женщина-руководитель в большей степени ориентирована на сотрудничество и на достижение долговременного эффекта. Т.В. Бендас, на основе анализа ряда исследований заключает, что у женщин преобладает комбинированный стиль взаимодействия с коллективом, включающий элементы директивности, коллегиальности, попустительства [Бендас, 2009, 2011]. Исследования А.В. Скалеповой и А.Н. Павловой свидетельствуют о приоритете в стратегиях руководства женщин таких методов как моральная поддержка и поощрение, а в мотивации персонала – акцент на личностные потребности подчиненных [Скалепова, Павлова, 2016, 180-182]. В целом же, женщины-руководители больше ценят именно отношения (между членами коллектива, между руководителем и партнерами по бизнесу и так далее) [Хайруллина А., Хайруллина Я., 2014, 98-99], а процесс принятия решений является более коллегиальным, с активным слушанием и обсуждением, привлечением к участию в руководстве своих подчиненных [Звездилина, 2013, 112-113].

Все эти характерные черты «женского» стиля руководства обусловлены, по мнению исследователей, тем фактором, что профессиональная роль для женщины не является первичной и носит второстепенный характер [Капранова, Костыря, 2011, 94]. Согласно исследованиям, главным для женщины-руководителя является самореализация в профессии и работе [Хорни, 2010, 125].

Целью проведенного нами психодиагностического исследования являлось выявление таких индивидуально-психологических особенностей женщин руководителей, влиявших на стиль их управленческой деятельности, как локус контроля и направленность личности.

Психодиагностический комплекс составили следующие методики: методика диагностики интернальности Д.В. Люсина и ориентировочная анкета Б. Баса.

База исследования: ООО «Волжский терминал», компания «Звезда групп», ООО «Текос», Министерство туризма Тверской области, частная компания «Бренд-бюро Статус», Тверской холдинг «Афанасий». В исследовании приняли участие 100 человек, все женщины, занимающие руководящие позиции в частных компаниях, государственных учреждениях и собственники бизнеса. В возрасте от 22 до 62 лет. Средний стаж работы 20 лет.

Уровень субъективного контроля указывает на степень готовности человека брать на себя ответственность за происходящее с ним и вокруг. Данный показатель очень важен при оценке уровня профессионализма руководителя: его готовность к самостоятельному принятию решения, взятие на себя обязательств по исполнению задач, надежность. За основу этой методики, разработанной в НИИ им. Бехтерева, взята концепция Джулиана Роттера «локус контроля», созданная 1950-х годах в рамках поведенческой психологии. Дж. Роттер выделил два типа людей: с интернальным локусом контроля и экстернальным локусом контроля. Люди различаются между собой по тому, как и где они локализируют контроль над значительными для

себя событиями: интернальный тип объясняет все собственной деятельностью, а экстернальный предпочитает полагаться на внешние силы и обстоятельства.

Особенности локуса контроля у одного и того же человека может изменяться в зависимости от социальных ситуаций, в которых он принимает участие. Человек в одной ситуации может ощущать себя активным субъектом собственной деятельности, а в другой, пассивным объектом действий других людей и внешних обстоятельств. Данные личностные качества помогают выбрать наиболее эффективные методы работы в управлении и обучении персонала, выборе претендентов на должность, при приеме на работу.

Психодиагностическое тестирование с применением методики Д.В. Люсина демонстрирует следующие показатели: преобладание гибкого подхода к оценке и поведению внешних событий. В большинстве своем исследуемые применяют интернальный локус контроля, а именно, интерпретируют значимые события как результат собственной деятельности, считают, что могут управлять событиями и, следовательно, чувствуют свою собственную ответственность за происходящее. Интерналы более популярны, более благожелательны, уверены в себе и проявляют большую терпимость. Их поведение направлено на поэтапное достижение успеха, тщательной обработки информации, инициативность и решительность в принятии решений.

Ярко выраженный экстернальным локусом контроля выявлен у 10% исследуемых, сфера деятельности которых связана с туризмом, образованием, маркетингом. Экстерналы, полагают, что происходящие с ними события являются результатом действия внешних сил – случая, других людей и т.д., поэтому они не считают себя способными контролировать развитие событий и нести за них ответственность. Таких людей можно рекомендовать для работы, требующей простых исполнительских действий, которые осуществляются под контролем других людей. Они лучше работают в группе или под наблюдением, им необходимы поддержка и одобрение.

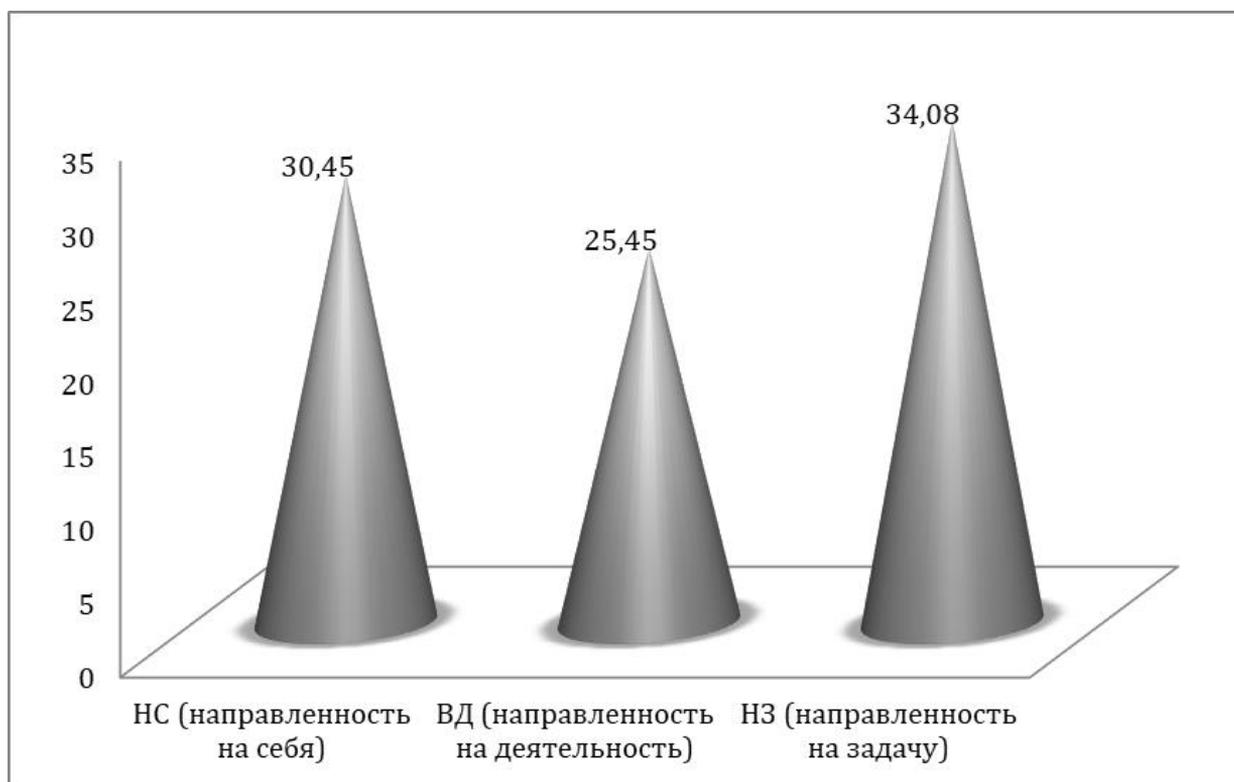
Ориентировочная или ориентационная анкета Бернарда Басса разработана в 1967 году, также известная как ЦОЛ (Ценностные Ориентации Личности) – методика определения направленности личности человека: личностной (на себя), деловой (на задачу) и коллективистской (на взаимодействие). Полученные результаты позволяют учитывать реакции респондента на предполагаемые ситуации, связанные с работой или участием в них других людей, а также понять, какие виды удовлетворения и вознаграждения он предпочитает. Русскоязычная адаптация методики сделана Н.Н. Обозовым в 1981 году. Распространение получил немного видоизмененный вариант данной методики авторства чешских психологов Владимира Смекала и Милоша Кучера в русской адаптации Л.А. Верещагиной в 2003 году.

Интерпретируя полученные результаты исследования, можно сделать следующие выводы, доминирующей направленностью личности у исследуемых является ориентированность на задачу. Согласно методике, у людей, у которых преобладают показатели «направленности на задачу», основополагающий мотив порождает сама деятельность, увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми навыками и умениями. Обычно присутствует стремление сотрудничать с коллективом и добиваться наибольшей продуктивности работы группы, а поэтому старается доказать точку зрения, которую считает полезной для выполнения поставленной задачи.

Данный тип направленности личности обычно достигают наибольших успехов в работе, требующей упорства, настойчивости, точности и аккуратности, высокого технического уровня выполнения.

**Таблица 1 – Показатели направленности личности у женщин-руководителей организаций Тверской области**

Переменные	Результаты			
	Минимум	Максимум	Среднее	Стандартное отклонение
НС (направленность на себя)	0	32	30,45	1,55
ВД (направленность на деятельность)	0	34	25,45	8,55
НЗ (направленность на задачу)	0	31	34,08	3,08



**Рисунок 1 – Соотношение показателей направленности личности у женщин-руководителей организаций Тверской области**

Менее выраженные показатели по направленности на себя и на деятельность, свидетельствует о том, что существует ряд проблем при организации трудовой деятельности и формированию корпоративной культуры. Направленность на взаимодействие определяются потребностью в общении, стремлением поддерживать хорошие отношения с коллегами по работе и интерес к совместной деятельности. Направленность на себя создается преобладанием мотивов собственного благополучия, стремления к личному первенству, престижу. В работе, такой человек, видит возможность удовлетворить свои притязания вне зависимости от интересов других.

### **Заключение**

В итоге, опираясь на полученные результаты, можно отметить, что женщины-руководители в целом демонстрируют интернальный локус контроля, им свойственно брать на себя

ответственность за события, действия и поступки. Доминирующей направленностью личности у исследуемых является ориентация на задачу; у женщин-руководителей основополагающий мотив порождает сама их профессиональная деятельность, им свойственны увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми навыками и умениями.

### Библиография

1. Аппоева Ж.А. Женщина-руководитель – закономерность в развитии бизнеса // Актуальные вопросы экономических наук. 2011. №22-1. С. 226.
2. Бендас Т.В. Психология лидерства. СПб: Питер, 2009. 448 с.
3. Бендас Т.В. Перспективы развития гендерной психологии лидерства в свете современных научных тенденций // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. 2011. №3 (2). С. 85-92.
4. Женщина на высших этажах власти: российские практики и французский опыт. М., 2009. № 3. 72 с.
5. Звездилина К.Ю. Особенности принятия решений женщинами-руководителями как фактор взаимодействия с окружающим миром // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2013. №18. С.111-112.
6. Капранова М.В., Костыря С.С. Психологические особенности профессиональной карьеры женщин-руководителей бизнес-структур // Современная социальная психология: Теоретические подходы и прикладные исследования. 2011. №3. С. 94.
7. Котоманова О.В. О равных правах и возможностях руководителей (мужчин и женщин) // Вестник Бурятского государственного университета. 2014. №5. С. 132-133.
8. Мужчины и женщины управляют по-разному. URL: <http://www.businessstest.ru/art.asp?id=221>
9. Скалепова Л.В., Павлова А.Н. Особенности стиля управления женщины-руководителя // Приоритетные направления развития науки и образования. 2016. №3(10). С. 179-182.
10. Хайруллина А.Д., Хайруллина Я.Ф. Гендерные особенности лидерского поведения женщин-руководителей в современном менеджменте // Электронный экономический вестник. 2014. №1. С. 94-102.
11. Хорни К. Психология женщины. М.: Академический проект, 2010. 213 с.
12. Чирикова А.Е. Женщина-руководитель во власти и бизнесе: социально-психологический портрет // Политическая экспертиза. 2011. Т.7. №1. С. 142-162.

### A study of locus of control and orientation of the person of modern women leaders

**Yuliya Yu. Chekh**

Head of the Psychological Center of Juliya Chekh,  
Postgraduate of Department of psychology and philosophy,  
Tver State Technical University,  
170100, 21, Radishcheva boulevard, Tver, Russian Federation;  
e-mail: chehyula@gmail.com

**Svetlana I. Filippchenkova**

Doctor of Psychology, Associate Professor,  
Professor, Vice Rector of Department of psychology and philosophy,  
Tver State Technical University,  
170100, 21, Radishcheva boulevard, Tver, Russian Federation;  
e-mail: sfilippchenkova@mail.ru

## Abstract

The authors of the research note that in the Russian psychology, the personality characteristics of women leaders are mainly studied in the mainstream of foreign theories, and they often duplicate the results of foreign research. So the authors of this article have attempted to create a psycho-physiological and socio-psychological portrait of a female leader. The level of internality and orientation of the personality of women leaders (on the example of commercial and state organizations of the Tver region) are studied in this research. The internality of women leaders was studied with the help of D.V. Lusin. Using the indicative questionnaire of B. Bas, the main tendencies of the orientation of the personality of women leaders have been revealed. An analysis of the results obtained during the psychodiagnostic research showed that female managers as a whole demonstrate an internal locus of control; they tend to take responsibility for their actions and deeds. The dominant orientation of the individual in the studied is the orientation toward the task, among women leaders the underlying motive is generated by their professional activity; they are characterized by a passion for the process of activity, an unselfish desire for knowledge, mastery of new skills and abilities.

## For citation

Chekh Yu.Yu., Filippchenkova S.I. (2018) Issledovanie lokusa kontrolya i napravlenosti lichnosti sovremennykh zhenshchin-rukovoditelei [A study of locus of control and orientation of the person of modern women leaders]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 7 (4A), pp. 57-64.

## Keywords

Control locus, leaders, orientation of the personality, female leaders, administrative activity.

## References

1. Appoeva Zh.A. (2011) Zhenshchina-rukovoditel' – zakonmernost' v razvitiy biznesa [Women-leaders become a regularity in business development]. *Aktual'nye voprosy ekonomicheskikh nauk* [Actual issues of economic sciences], 22-1, p. 226.
2. Bendas T.V. (2009) *Psikhologiya liderstva* [Psychology of leadership]. St. Petersburg: Piter Publ.
3. Bendas T.V. (2011) Perspektivy razvitiya gendernoi psikhologii liderstva v svete sovremennykh nauchnykh tendentsii [Perspectives of development of gender psychology of leadership in the light of modern scientific trends]. *Sovremennaya sotsial'naya psikhologiya: teoreticheskie podkhody i prikladnye issledovaniya* [Modern social psychology: theoretical approaches and applied research], 3(2), pp. 85-92.
4. Chirikova A.E. (2011) Zhenshchina-rukovoditel' vo vlasti i biznese: sotsial'no-psikhologicheskii portret [Woman-leader in power and business: socio-psychological portrait]. *Politicheskaya ekspertiza* [Political expertise], 7, 1, pp. 142-162.
5. Horney K. (2010) *Psikhologiya zhenshchiny* [Women's psychology]. Moscow: Akademicheskii proekt Publ.
6. Kapranova M.V., Kostyrya S.S. (2011) Psikhologicheskie osobennosti professional'noi kar'ery zhenshchin-rukovoditelei biznes-struktur [Psychological features of the professional career of women-managers of business structures]. *Sovremennaya sotsial'naya psikhologiya: Teoreticheskie podkhody i prikladnye issledovaniya* [Modern Social Psychology: Theoretical Approaches and Applied Research], 3, p. 94.
7. Khairullina A.D., Khairullina Ya.F. (2014) Gendernye osobennosti liderskogo povedeniya zhenshchin-rukovoditelei v sovremennom menezhmente [Gender peculiarities of leadership behavior of women leaders in modern management]. *Elektronnyi ekonomicheskii vestnik* [Electronic economic bulletin], 1, pp. 94-102.
8. Kotomanova O.V. (2014) O ravnnykh pravakh i vozmozhnostyakh rukovoditelei (muzhchin i zhenshchin) [On equal rights and opportunities for leaders (men and women)]. *Vestnik Buryatskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Buryat State University], 5, pp. 132-133.
9. *Muzhchiny i zhenshchiny upravlyayut po-raznomu* [Men and women manage differently]. Available at: <http://www.businessstest.ru/art.asp?id=221> [Accessed 01/01/2018]

10. Skalepova L.V., Pavlova A.N. (2016) Osobennosti stilya upravleniya zhenshchiny-rukovoditelya [Peculiarities of the management style of a female leader]. *Prioritetnye napravleniya razvitiya nauki i obrazovaniya* [Priority directions of the development of science and education], 3(10), pp. 179-182.
11. (2009) *Zhenshchina na vysshikh etazhakh vlasti: rossiiskie praktiki i frantsuzskii opyt* [A woman at the highest levels of government: Russian practices and French experience]. Moscow.
12. Zvezdilina K.Yu. (2013) Osobennosti prinyatiya reshenii zhenshchinami-rukovoditelyami kak faktor vzaimodeistviya s okruzhayushchim mirom [Peculiarities of decision-making by female leaders as a factor of interaction with the outside world]. *Sborniki konferentsii NITs Sotsiosfera* [Proceedings of the Sotsiosfera Center], 18, pp. 111-112.