

Научная статья

УДК 159.923

DOI 10.52070/2500-3488_2023_3_848_106



Индивидуально-психологические особенности личности женщин-руководителей

Е. Л. Буслаева

Московский государственный лингвистический университет, Москва, Россия

moselena2201@yandex.ru

Аннотация. В статье представлены результаты исследования индивидуально-психологических особенностей личности женщин-руководителей, отличающих их от женщин, не занимающих руководящие должности. В эмпирическом исследовании приняли участие 78 человек, личностные характеристики изучались с помощью методики многофакторного исследования личности Р. Кеттелла. По семи факторам были выявлены значимые различия особенностей личности между двумя группами испытуемых.

Ключевые слова: индивидуально-психологические особенности личности, женщины-руководители, профессиональная деятельность женщин, управленческая деятельность

Для цитирования: Буслаева Е. Л. Индивидуально-психологические особенности личности женщин-руководителей // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2023. Вып. 3 (848). С. 106–113. DOI 10.52070/2500-3488_2023_3_848_106

Original article

Individual psychological characteristics of personality of female managers

Elena L. Buslaeva

Moscow State Linguistic University, Moscow, Russia

moselena2201@yandex.ru

Abstract. The article presents the results of a study of individual psychological characteristics of personality of female managers, distinguishing them from women who do not hold leadership positions. The empirical study involved 78 people; personal characteristics were studied using the Sixteen Personality Factor Questionnaire by R. Cattell. Significant differences in personality traits between the two groups of subjects have been identified in seven factors.

Keywords: individual psychological characteristics of personality of women, female managers, professional activity of women, managerial activity

For citation: Buslaeva, E. L. Individual psychological characteristics of personality of female managers. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Education and Teaching, 3(848), 106–113. DOI 10.52070/2500-3488_2023_3_848_106

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования индивидуально-психологических особенностей женщин-руководителей обусловлена увеличивающимся вхождением женщин в сферу управления и наличием широкого круга малоизученных социально-психологических проблем управленческой деятельности женщин. В настоящее время психология профессиональной деятельности женщин приобретает новые формы: появляются иные цели, мотивы деятельности, активизируется стремление к самоактуализации и самосовершенствованию через общественно-значимый труд. Стремительные изменения во всех сферах жизнедеятельности общества приводят к перераспределению мужских и женских социальных и профессиональных ролей. Это обуславливает необходимость разработки новых теоретических и методологических подходов к изучению психологии женщин в различных сферах профессиональной жизнедеятельности в целом и в управленческой деятельности, в частности. Женщины стали более активны в политической сфере и в управлении, что определяет возрастающий научный интерес и актуальность исследований особенностей психологических характеристик личности женщин, способствующих их карьерному росту и достижению управленческих должностей.

Эффективность управленческой деятельности во многом зависит от зрелости личности руководителя, его профессионального «акме» в виде совокупности общей осведомленности, углубления и расширения знаний, способности к адекватному изменению алгоритмов принятия решений [Буслаева, 2006]. Выступая субъектом управления, помимо определенных знаний, умений, профессиональных компетенций, руководитель должен обладать профессионально значимыми индивидуально-психологическими качествами и характеристиками личности, которые во многом определяют успешность реализации его деятельности. Исследование индивидуально-психологических особенностей личности руководителей позволяет выделить те черты, которые способствуют достижению успеха в профессиональной деятельности, что, в свою очередь, приводит к удовлетворенности своим трудом и к самореализации.

Анализ работ отечественных и зарубежных авторов, посвященных изучению личностных характеристик женщин-руководителей, показывает многогранность изучения проблемы женского менеджмента и дает представление об их личностных качествах и особенностях их управленческой деятельности.

С. Ашвин отмечает важность работы для самоидентификации женщины, дающей ей ощущение собственной востребованности, значимости,

нужности и общественной полезности [Ашвин, 2006]. По мнению Н. Н. Обозова, женщинам важны складывающиеся производственные отношения и оценивание их труда руководителями и коллегами [Обозов, 2007]. Изучение деловых и личностных качеств женщин-руководителей позволило А. Е. Чириковой сделать вывод о том, что обладание традиционно мужскими качествами в сочетании с женскими определяет то, что они становятся руководителями [Чирикова, 2011]. Н. С. Ливак отмечает, что «реалии сферы управления диктуют женщинам приобретение маскулинных черт, и это является одной из проблем деловых женщин. Авторитарность, агрессия, жестокость – наиболее яркие черты руководителя-мужчины – перенимаются руководителями-женщинами. Предположительно, что это связано с низким уровнем этики и культуры деловых отношений в сфере российского управления» [Ливак, 2018, с. 55].

Анализ работ, посвященных изучению личностных характеристик женщин и мужчин-руководителей, показывает существование отличительных характеристик. Так, исследования Ж. А. Аппоевой показали, что женщины-руководители обладают существенными психофизиологическими преимуществами по сравнению с мужчинами-руководителями, и этим обусловлен их более высокий уровень стрессоустойчивости [Аппоева, 2011]. В работе М. В. Капрановой и С. С. Костыря отмечается, что женщины-руководители обладают более высоким уровнем саморегуляции в сравнении с мужчинами, им больше присуща активность, уверенность и самостоятельность [Капранова, Костыря, 2011]. Г. Ш. Габдреева, А. Р. Халфиева отмечают, что женщины-менеджеры характеризуются организаторскими способностями и энергией, но у них более высокий уровень ипохондрии, психастении и других показателей нервной раздражительности, чем у мужчин [Gabdreeva, Khalfieva, 2016]. Ю. Ю. Чех и С. И. Филиппченкова делают вывод о доминировании у женщин-руководителей интернального локуса контроля, ориентации на задачу, направленности на процесс деятельности [Чех, Филиппченкова, 2018].

По результатам исследования «кросс-культурных гендерных особенностей ценностных ориентаций женщин-руководителей» России, Великобритании и Индии О. А. Овсяник и А. В. Фарбер делают вывод, что «наибольшие отличия характеризуют гендерные группы женщин-руководителей, на что не оказывает существенное влияние страна их проживания. Соответствие женским ролям приводит женщин-руководителей к поведенческим моделям и привычкам образа жизни, связанным с женственностью, порождая важные различия

между маскулинными и феминными женщинами с учетом страны их проживания» [Овсяник, Фарбер, 2021, с. 113].

Для зарубежных исследований проблема женского менеджмента также является актуальной. И если на протяжении десятилетий это были преимущественно исследования американских и европейских ученых, то в последние годы наблюдается активный интерес к психологии личности женщин-руководителей в исследованиях ученых азиатских стран. Результаты исследований зарубежных авторов показывают, что индивидуально-психологические особенности личности женщин-руководителей в других странах и культурах имеют похожие характеристики. Японские ученые выявили, что женщины-менеджеры испытывают больший профессиональный стресс, но меньший психологический дистресс, чем женщины, не являющиеся менеджерами [Shiraki et al, 2021]. Исследования индийских ученых S. Mohammadi, F. Rahimi, M. Nadaf показали, что важными чертами личности в женском предпринимательстве являются: готовность к риску, сосредоточенность на внутреннем контроле, достижения, непредубежденность, прагматизм, вызов, терпимость к двусмысленности, ответственность, эмоциональная стабильность, экстраверсия, родственные связи, честность в отношении опыта и благожелательные намерения [Mohammadi et al, 2022]. Филиппинским женщинам-менеджерам свойственны абстрактное мышление, высокая организованность и решительность, склонность к взаимодействию, высокий уровень открытости, добросовестности и покладистости, а также умеренный уровень экстраверсии и нейротизма [Barcelona, 2022].

Отметим, что не все женщины стремятся к руководящим должностям. В иерархии ценностей женщин могут доминировать ценности семейных отношений, материнства, благоустройства быта или же процессуально-содержательные ценности профессиональной деятельности, когда предпочтение отдается занятию любимым делом, возможности общения с коллегами, единомышленниками без стремления к руководству. Их представления о хорошей работе могут выражаться в стабильности, удобстве графика работы, небольшой занятости, комфортными отношениями с коллегами. Могут быть и другие причины отсутствия стремления к должности руководителя. «Страх успеха», выявленный М. Хорнер (Horner, 1968), приводит к подсознательному отказу женщин от карьерного роста, так как они считают, что такой успех влечет потерю женственности и неблагоприятно сказывается на их отношениях с окружающими в целом и в семье, в частности.

ПРОЦЕДУРА ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель эмпирического исследования заключалась в изучении индивидуально-психологических особенностей личности женщин руководителей, отличающих их от женщин, не занимающих руководящие должности.

В эмпирическом исследовании приняли участие 78 женщин с высшим образованием в возрасте от 38 до 46 лет со стажем работы 10–15 лет, не прерывающих в течение этих лет свою трудовую деятельность и занятых в различных сферах трудовой деятельности. Допускалось изменение места работы или сферы деятельности за годы работы, но обязательным условием было наличие в их сфере занятости объективной возможности карьерного роста. Первую группу составили женщины-руководители среднего и высшего звена государственных учреждений и частных компаний. Во вторую группу вошли женщины, занимающие на протяжении всех лет работы должности рядовых сотрудников.

Исследование проводилось с использованием методики многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма А), являющейся одной из стандартизированных и надежных для выявления индивидуально-личностных свойств при профессиональном отборе и позволяющей диагностировать личностные свойства по функционально независимым психологическим факторам.

Достоверность полученных результатов обеспечена использованием репрезентативным объемом выборки испытуемых, применением метода математико-статистического анализа для независимых выборок по критерию Стьюдента.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ АНАЛИЗ

Полученные с помощью методики 16 PF Р. Кеттелла результаты исследования индивидуально-психологических особенностей личности женщин в обеих группах были обработаны по параметрам распределения, таких, как среднеарифметическая оценка и среднеквадратическое отклонение. Результаты представлены в таблице 1.

На основе данных, полученных в группах по каждому фактору, были созданы профили личности, которые представлены графически (рис. 1).

На графике (рис. 1) представлены кривые, обозначающие профили личности женщин-руководителей (1-я группа) и женщин, не занимающих руководящие должности (2-я группа). Наибольший среднеарифметический показатель (8,05) выявлен по фактору Н «смелость – застенчивость»

Таблица 1

СВОДНАЯ ТАБЛИЦА ОЦЕНОК ПАРАМЕТРОВ, ПОЛУЧЕННЫХ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТЕСТА 16PF Р. КЕТТЕЛЛА ДЛЯ ДВУХ ГРУПП ИСПЫТУЕМЫХ

Фактор	Среднее арифметическое, М		Среднее квадратичное отклонение, SD	
	1-я группа	2-я группа	1-я группа	2-я группа
A	5,4	5,9	1,774	1,719
B	5,7	5,45	2,408	1,669
C	6,2	4,8	1,811	2,134
E	6,15	5,6	2,084	1,957
F	4,85	6,1	1,984	2,231
G	6,95	4	1,683	1,572
H	8,05	5,1	1,291	1,605
I	5,9	4,6	2,847	2,253
L	4,3	6	2,564	1,618
M	6	5,35	2,067	2,207
N	7,1	5,05	1,861	2,149
O	5,7	4,8	2,173	1,832
Q1	6,35	4,7	1,895	2,088
Q2	7,5	3,9	1,704	1,814
Q3	7,3	4,4	1,557	1,673
Q4	5,6	5	1,773	2,262

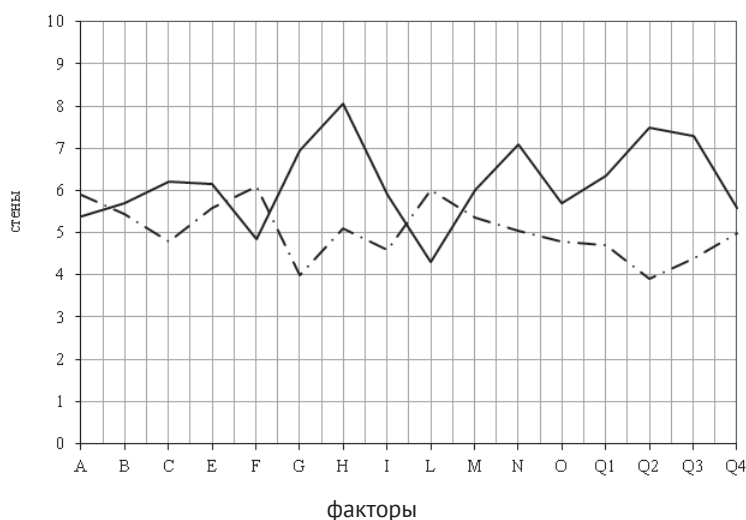


Рис. 1. Профили личности по тесту 16PF Р. Кеттелла для 1 и 2 групп испытуемых

у 1-й группы испытуемых (женщины-руководители), что показывает доминирование у них таких качеств, как смелость, активность, склонность к риску.

Высокие значения у 1-й группы женщин по факторам N (7,1) «дипломатичность – прямолинейность» и Q2 (7,5) «самостоятельность – зависимость от группы» показывают наличие у них дипломатичности, проницательности (качества по фактору N), независимости во взглядах, стремление к самостоятельным решениям, действиям (качества по фактору Q2).

Низкий среднеарифметический показатель (3,9) обнаружен у испытуемых группы 2 по фактору Q2 «самостоятельность – зависимость от группы», что предполагает наличие у женщин, не являющихся руководителями, зависимости от чужого мнения, ориентации на других при принятии решений и ожидания социального одобрения. На основании этого можно предположить, что, обладая такими качествами, их не назначали на должности руководителей или они сами не стремились в управленческую сферу.

Были обнаружены наименьшие различия между показателями двух групп по фактору А "общительность – замкнутость" (5,4 и 5,9), фактору В "ограниченность мышления – сообразительность" (5,7 и 5,45) и фактору Q4 "напряженность – релаксация" (5,6 и 5). По этим факторам обе группы набрали среднее количество баллов, что говорит об отсутствии сильной выраженности таких качеств, как коммуникативные навыки, интеллектуальный уровень и умение противостоять фрустрирующим воздействиям как в сторону одного, так и в сторону другого полюса. Таким образом, эти факторы оказываются нейтральными по отношению к уровню занимаемой должности в профессиональной деятельности.

По показателям среднееквадратического отклонения по двум группам испытуемых наибольшее среднееквадратическое отклонение наблюдается в 1-й группе по факторам I «податливость – жесткость» (2,847) и фактору L «подозрительность – доверчивость» (2,564), во 2-й группе – по фактору М «практичность – мечтательность» (2,253). Это позволяет сделать вывод о том, что такие личностные качества, как мечтательность, утонченность, непрактичность (фактор I), проявление подозрительности и направленности интересов на себя (фактор L), самопогружение и беспомощность в некоторых практических

делах (фактор М) женщины оценивают в себе по-разному.

Наименьшее среднееквадратическое отклонение наблюдается в 1-й группе по фактору Q3 «высокий самоконтроль – низкий самоконтроль» (1,577), во 2-й группе – по факторам G «сознательность – беспринципность» (1,572) и фактору Н «смелость – застенчивость» (1,605). Это означает, что женщины-руководители близки в оценке у себя хорошего контроля над собственными эмоциями и значимости своей репутации в обществе (фактор Q3), социальной смелости, активности и склонности к риску (фактор Н), а также в оценке своей осознанности при принятии решений, ответственности и обязательности (фактор G).

С целью проверки значимости различий показателей индивидуально-личностных свойств испытуемых 1-й и 2-й группы был использован метод математико-статистического анализа для независимых выборок, который проводился по критерию Стьюдента (t-эмп). Результаты представлены в таблице 2.

Полученные результаты показали значимость различий между двумя группами ($p \leq 0,001$) по семи факторам:

С – эмоциональная устойчивость – эмоциональная неустойчивость

Таблица 2

СВОДНАЯ ТАБЛИЦА ЗНАЧЕНИЙ Т-КРИТЕРИЯ СТЬЮДЕНТА
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТЕСТА 16PF Р. КЕТТЕЛЛА В ДВУХ ГРУППАХ ИСПЫТУЕМЫХ

Фактор	Название фактора	t-эмп. критерий Стьюдента
A	Открытость – замкнутость	1,435
B	Сообразительность – ограниченность мышления	0,555
C	Эмоциональная устойчивость – эмоциональная неустойчивость	2,593*
E	Независимость – податливость	1,225
F	Беспечность – озабоченность	0,762
G	Сознательность – беспринципность	2,109*
H	Смелость – застенчивость	5,688*
I	Податливость – жесткость	0,994
L	Подозрительность – доверчивость	0,547
M	Практичность – мечтательность	1,195
N	Дипломатичность – прямолинейность	2,467*
O	Спокойствие – тревожность	1,573
Q1	Радикализм – консерватизм	2,088*
Q2	Самостоятельность – зависимость от группы	3,692*
Q3	Высокий самоконтроль – низкий самоконтроль	4,613*
Q4	Напряженность – расслабленность	0,779

* – значимые различия при $p \leq 0,01$

Н – смелость – застенчивость
Q2 – самостоятельность – зависимость от группы
Q3 – высокий самоконтроль – низкий самоконтроль
G – сознательность – беспринципность
N – дипломатичность – прямолинейность
Q1 – радикализм – консерватизм

АНАЛИЗ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ СТАТИСТИЧЕСКИ ЗНАЧИМЫХ РАЗЛИЧИЙ ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ

1. Фактор С «эмоциональная устойчивость – эмоциональная неустойчивость». Значимость различий позволяет сделать вывод, что женщины-руководители эмоционально устойчивы, активны, реалистичны, трезво оценивают действительность, не боятся сложных ситуаций в отличие от женщин, не являющихся руководителями. Эмоциональная устойчивость выступает профессионально значимым качеством субъекта управленческой деятельности.

2. Фактор Н «смелость – застенчивость». Значимость различий по данному фактору подтверждает, что социальная смелость, склонность к риску, активность, готовность действовать в незнакомых ситуациях являются отличительными свойствами личности женщин-руководителей. Для женщин, не занимающих управленческие должности, характерны осторожность, робость, неуверенность.

3. Фактор Q2 «самостоятельность – зависимость от группы». Полученные значения показывают свойственные женщинам-руководителям стремление к самостоятельности при принятии решений и независимость взглядов.

4. Фактор Q3 «высокий самоконтроль – низкий самоконтроль». Женщинам-руководителям свойственна дисциплинированность в отношении социальных требований и обязательств, для них важна

общественная репутация. Высокий самоконтроль позволяет им достигать намеченных целей, решать поставленные задачи в любых стрессогенных условиях.

5. Фактор G «сознательность – беспринципность». Женщины-руководители осознают принятые решения, упорны в достижении целей, ответственные, придерживаются установленных правил.

6. Фактор N «дипломатичность – прямолинейность». Женщинам-руководителям свойственны такие качества личности, как дипломатичность, пронизательность, расчетливость, разумный и не-сентиментальный подход к событиям и окружающим людям.

7. Фактор Q1 «радикализм – консерватизм». Женщинам-руководителям присущ радикализм, аналитичность мышления, они обладают интеллектуальными интересами и заинтересованы в хорошей информированности.

Таким образом, проведенное эмпирическое исследование подтвердило гипотезу о наличии у женщин-руководителей отличительных индивидуально-психологических особенностей личности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение индивидуально-психологических особенностей женщин-руководителей показывает многогранность проблемы и необходимость ее дальнейшего изучения в контексте различных аспектов, таких как самореализация, иерархия ценностей и ценностные ориентации, убеждения, социальный статус, особенности культуры, традиций, профессиональная деформация и других.

Полученные результаты могут быть использованы в консультативной практике по карьерному росту и осуществлению профессиональной деятельности, при работе с сотрудниками для профотбора и ротации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Буслаева Е. Л. Акмеологические подходы к принятию управленческих решений // Акмеология. 2006. № 2 (18). С. 88–92.
2. Ашвин С. А. Гендерная солидарность против экономических трудностей? Влияние советского наследия // Социологические исследования. 2006. № 4. С. 57–68.
3. Обозов Н. Н. Женщина + мужчина = ?! Академия психологии, предпринимательства и менеджмента. СПб.: Облик, 2007. 112 с.
4. Чирикова А. Е. Женщина-руководитель во власти и бизнесе: социально-психологический портрет // Политическая экспертиза. 2011. Т. 7. № 1. С. 142–162.
5. Ливак Н. С. Личностные особенности женщин-руководителей // Электронный научно-образовательный вестник Здоровье и образование в XXI веке. 2018. Т. 20. № 10. С. 52–57.
6. Аппоева Ж. А. Женщина-руководитель – закономерность в развитии бизнеса // Актуальные вопросы экономических наук. 2011. № 22-1. С. 226.

7. 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. 92–101.
8. Gabdreeva, G., Khalfieva, A. (2016). A Structural Analysis of the Complex of Professionally Important Qualities of Male and Female Managers. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(3), 339–347.
9. 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.
10. Овсяник О. А., Фарбер А. В. Кросс-культурные гендерные особенности ценностных ориентаций женщин-руководителей // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2021. № 4. С. 107–116.
11. Shiraki N. et al. Differences in psychological distress between managers and non-managers in female workers: a cross-sectional study in Tsukuba Science City, Japan / N. Shiraki, S. Doki, Y. Ikeda, T. Ikeda, T. Takahashi, C.S. Andrea, D. Hori, Oi Y, Sasahara SI, I. Matsuzaki Nagoya journal of medical science. 2021. # 83. P. 63–74. 10.18999/nagjms.83.1.63.
12. Mohammadi S. et al. (2022). Identifying and Prioritizing the Personality Traits of Women Entrepreneurs in Khuzestan Province with Qualitative Content Analysis Technique / S. Mohammadi, F. Rahimi, M. Nadaf, T. Argha. # 20. P. 38–64. 10.22051/JWSPS.2022.34258.2346.
13. Barcelona, A. (2022). Leadership Levels and Personality Traits of Female Managers in Select Industries in the Philippines. 9. 120-134. 10.55284/ijebms.v9i2.747.
14. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. СПб.: Питер, 2003.

REFERENCES

1. Buslaeva, E. L. (2006). Acmeological approaches to management decision-making = Akmeologicheskie podkhody k prinyatiyu upravlencheskikh reshenii. *Acmeology*, 2 (18), 88–92. (In Russ.)
2. Ashvin, S. A. (2006). Gendernaya solidarnost' protiv ekonomicheskikh trudnostei? Vliyanie sovetskogo naslediya = Gender solidarity against economic difficulties? The influence of Soviet heritage. *Sociological research*, 4, 57–68. (In Russ.)
3. Obozov, N. N. (2007). Zhenshchina + muzhchina =?! Akademiya psikhologii, predprinimatel'stva i menedzhmenta = Woman + man =?! Academy of Psychology, Entrepreneurship and Management. St Petersburg: Oblik. (In Russ.)
4. Chirikova, A. E. (2011). Zhenshchina-rukovoditel' vo vlasti i biznese: sotsial'no-psikhologicheskii portret = Woman-leader in power and business: socio-psychological portrait. *Political expertise*, 7 (1), 142–162. (In Russ.)
5. Livak, N. S. (2018). Lichnostnye osobennosti zhenshchin-rukovoditelei = Personal characteristics of women managers. *Electronic scientific and educational bulletin Health and education in the XXI century*, 20, 10, 52–57. (In Russ.)
6. Appoeva, Zh. A. (2011). Zhenshchina-rukovoditel' – zakonomernost' v razvitii biznesa = Women-leaders become a regularity in business development. *Actual issues of economic sciences*, 22–1, 226. (In Russ.)
7. 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. *Modern Social Psychology: Theoretical Approaches and Applied Research*, 3, 92–101. (In Russ.)
8. Gabdreeva, G., Khalfieva, A. (2016). A Structural Analysis of the Complex of Professionally Important Qualities of Male and Female Managers. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11 (3), 339–347.
9. Chekh Yu. Yu., S. I. (2018) Filippchenkova Issledovanie lokusa kontrolya i napravlenosti lichnosti sovremennykh zhenshchin-rukovoditelei = A study of locus of control and orientation of the person of modern women leaders. *Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches*, 7 (4A), 57–64. (In Russ.)
10. Ovsyanik, O. A., Farber, A. V. (2021). Kross-kul'turnye gendernye osobennosti tsennostnykh orientatsii zhenshchin-rukovoditelei = Cross-cultural gender features of value orientations of women-leaders. *Bulletin of the Moscow State Regional University. Psychological sciences*, 4, 107–116. (In Russ.)
11. Shiraki N. et al. (2021). Differences in psychological distress between managers and non-managers in female workers: a cross-sectional study in Tsukuba Science City, Japan / N. Shiraki, S. Doki, Y. Ikeda, T. Ikeda, T. Takahashi, C.S. Andrea, D. Hori, Sasahara Oi Y. SI, I. Matsuzaki. *Nagoya journal of medical science*, 83, 63–74. 10.18999/nagjms.83.1.63.
12. Mohammadi S. et al. (2022). Identifying and Prioritizing the Personality Traits of Women Entrepreneurs in Khuzestan Province with Qualitative Content Analysis Technique / S. Mohammadi, F. Rahimi, M. Nadaf, T. Argha, 20, 38–64. 10.22051/JWSPS.2022.34258.2346.
13. Barcelona, A. (2022). Leadership Levels and Personality Traits of Female Managers in Select Industries in the Philippines, 9, 120–134. 10.55284/ijebms.v9i2.747.

14. Il'in, E. P. (2003). *Differentsial'naya psikhofiziologiya muzhchiny i zhenshchiny* = Differential psychophysiology of men and women. St Petersburg: Piter. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Буслаева Елена Леонидовна

кандидат психологических наук, доцент

доцент кафедры психологии и педагогической антропологии

Института гуманитарных и прикладных наук

Московского государственного лингвистического университета

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Buslaeva Elena Leonidovna

PhD (Psychology), Associate Professor

Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogical Anthropology

Institute of Humanities and Applied Sciences

Moscow State Linguistic University

Статья поступила в редакцию
одобрена после рецензирования
принята к публикации

15.03.2023
02.04.2023
15.05.2023

The article was submitted
approved after reviewing
accepted for publication