

## ИССЛЕДОВАНИЯ

Карпенко О. Б., Букалов А. В., Чикирисова Г. В.

### ПРИЗНАКИ РЕЙНИНА: ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОЖИДАНИЯ

Для ряда производственных и управленческих коллективов проанализирована связь признаков Рейнина с полом, выявлены стереотипы мужских и женских качеств, востребованных в каждом конкретном коллективе.

*Ключевые слова:* соционика, признаки Рейнина, тип информационного метаболизма, профессиональная деятельность, адаптация, гендерные различия.

#### Введение

Поскольку признаки Рейнина являются прекрасным инструментом для выявления сходных характеристик нескольких типов информационного метаболизма, а их комбинации можно считать подобными факторам, задающим разбиение социона на подмножества, совершенно естественно возникает желание применить признаки Рейнина в статистическом анализе соционических данных.

Структура и происхождение данных подробно описаны в [5]. Напомним введенные в [5] обозначения для выборок:

**ДП** — градообразующее предприятие добывающей отрасли со всей производственной структурой (593 чел.), включая АСУ;

**Строители** — два строительных треста с подчиненными структурами СМУ, ПМК и т. д. (302 чел.);

**Банк** — два коммерческих банка и страховая компания (130 чел.);

**Торговля** — ОРС с сетью магазинов, точек общепита, баз и складов, а также коммерческие магазины (119 чел.);

**Мэрия** — мэрия города и района со структурами муниципальных предприятий, управлений (169 чел.), включая ГОВД;

**ГОВД** — отдел внутренних дел (рассматривается и как часть мэрии) (46 чел.);

**АСУ** — отдел автоматизации систем управления ДП (76 чел.) (рассматривается и как часть ДП);

**Все** — данные обо всех протестированных (1444 чел.).

Но прежде, чем переходить к статистике, несколько слов собственно о признаках Рейнина. Введенные, прежде всего, по аналитическим соображениям, они, вероятно, еще не достаточно полно описаны семантически, хотя труд А. Аугустинавичюте [4], созданный довольно давно и хорошо известный соционикам, является глубоким и фундаментальным руководством к рассмотрению их семантики. Однако, смысловое наполнение подобных понятий возможно только в активной практической деятельности по применению признаков Рейнина для анализа и описания свойств и качеств соционических типов. Чем интенсивнее используются эти признаки в работе экспертов, тем большей информацией они наполняются, тем более становятся полезными. Отказ же от применения признаков для описания соционических явлений ведет к некоторой однобокости и схематизму в описании типов. «Признаковый» и «модельный» подходы следует рассматривать не как противоположные, а как взаимодополняющие и взаимно обогащающие. Некоторые аналитические обоснования такой дополнительности приведены, например, в [9].

Мы, к сожалению, пока еще тоже не используем в полной мере все признаки Рейнина в работе, но такие наглядные, как «статика–динамика», «квестимы–деклатимы», «позитивисты–негативисты», или такие информационно ёмкие, как «правые–левые», «демократы–аристократы», не говоря уже о признаках Юнга, составляющих наиболее употребительный базис для определения типа, — все эти признаки давно и прочно вошли в наш лексикон и являются надежным соционическим инструментарием. Действительно, в ситуации тестирования далеко не

всегда очевидно, что человек, например, принадлежит к типу ■△ (ЛИЭ), но явно может быть заметна его *динамичность*, подвижность.

С другой стороны, выявив те признаки, которые наиболее часто встречаются у типов, составляющих данный конкретный коллектив, можно сделать предположения о свойствах, необходимых человеку для того, чтобы стать полноправным и полезным членом этого коллектива. То есть проблема адаптации человека к конкретным условиям профессиональной деятельности может быть поставлена как проблема более явного проявления некоторых признаков Рейнина, свойственных его типу, при сравнительном уменьшении значимости других признаков. Собственно, это мы наблюдаем очень часто, как в вышеприведенном случае с ■△ (ЛИЭ), проявления которого по признакам «логический», «рациональный», «интуитивный», «экстравертный» не столь однозначны, как по признаку «динамик».

Таблица 1. Признаки Рейнина в различных выборках

Признаки:	Все	ДП	Строители	Мэрия	Банк	Торговля	АСУ	ГОВД
логики	41%	45%	40%	38%	37%	35%	43%	35%
этики	59%	55%	60%	62%	<b>63%</b>	<b>65%</b>	57%	<b>65%</b>
интуиты	43%	44%	47%	40%	42%	33%	53%	37%
сенсорики	57%	56%	53%	60%	58%	<b>67%</b>	47%	<b>63%</b>
квестимы	49%	48%	50%	49%	55%	50%	47%	52%
деклатимы	51%	52%	50%	51%	45%	50%	53%	48%
статики	48%	45%	48%	51%	52%	47%	43%	54%
динамики	52%	55%	52%	49%	48%	53%	57%	46%
экстравертные	56%	54%	59%	61%	52%	59%	37%	52%
интровертные	44%	46%	41%	39%	48%	41%	<b>63%</b>	48%
позитивисты	52%	52%	50%	56%	52%	53%	51%	50%
негативисты	48%	48%	50%	44%	48%	47%	49%	50%
тактики	47%	47%	46%	46%	47%	46%	46%	61%
стратеги	53%	53%	54%	54%	53%	54%	54%	39%
конструктивные	55%	55%	52%	59%	58%	54%	53%	<b>67%</b>
эмотивные	45%	45%	48%	41%	42%	46%	47%	33%
иррациональные	35%	36%	30%	31%	39%	34%	46%	33%
рациональные	<b>65%</b>	<b>64%</b>	<b>70%</b>	<b>69%</b>	61%	<b>66%</b>	54%	<b>67%</b>
правые	41%	42%	41%	39%	39%	39%	39%	30%
левые	59%	58%	59%	61%	61%	61%	61%	<b>70%</b>
беспечные	56%	56%	59%	<b>64%</b>	51%	50%	50%	<b>67%</b>
предусмотрительные	44%	44%	41%	36%	49%	50%	50%	33%
уступчивые	57%	56%	57%	54%	55%	61%	57%	57%
упрямые	43%	44%	43%	46%	45%	39%	43%	43%
веселые	42%	42%	40%	46%	44%	39%	37%	46%
серьезные	58%	58%	60%	54%	56%	61%	<b>63%</b>	54%
рассудительные	36%	38%	36%	27%	33%	34%	41%	30%
решительные	<b>64%</b>	62%	<b>64%</b>	<b>73%</b>	<b>67%</b>	<b>66%</b>	59%	<b>70%</b>
демократы	59%	57%	59%	63%	57%	<b>66%</b>	<b>67%</b>	<b>63%</b>
аристократы	41%	43%	41%	37%	43%	34%	33%	37%

В таблице 1 приведены данные из [5] о преобладании определенных признаков Рейнина среди типов, входящих в различные выборки. Из этой таблицы видно, что в коллективах имеется характерное преобладание определенных признаков Рейнина, семантически связанных со спецификой профессиональной деятельности коллективов. Так, например, признак *решительные* значительно доминирует в мэрии, где происходит управление всем городским хозяйством, в том

числе и в чрезвычайных ситуациях, а также в ГОВД, где этот признак полностью соответствует характеру и предназначению правоохранительной структуры. *Сенсорные* типы особенно преобладают в «Торговле» (операции с материальными ценностями) и в ГОВД (силовая структура). *Интровертные* и *интуитивные* преобладают только в АСУ. В тех областях деятельности, где необходим непосредственный контакт с людьми: в мэрии (особенно в ГОВД), в банковской деятельности и в торговле *этиков* значительно больше, чем *логиков*. Однако в [5] закономерно сделан вывод, что «анализ по квадратам и иным соционическим группам более информативен, чем анализ отдельных признаков Рейнина. Социон является цельной структурно организованной системой, эта структура находит свое отражение в группах, на которые делится социон. Семантическое наполнение таких крупных структурных понятий как квадрата, клуб и т. п. гораздо больше, чем наполнение отдельных признаков».

### Постановка задачи

В настоящей работе мы обратим внимание на существование зависимости между признаками Рейнина и полом, а также на то, что такая зависимость связана с конкретной областью профессиональной деятельности.

Существование гендерных различий в распределении юнговских шкал отметила еще А. Аугустинавичюте [1], обнаружив значительное преобладание признака «логика» у мужчин и признака «этика» у женщин. Аналогичный результат дала и наша статистика супружеских пар [6]. Но сейчас мы рассмотрим проблему более детально: выясним связь признаков Рейнина с полом в каждой из анализируемых выборок.

В таблицу 3 для каждой из выборок выписаны наиболее часто встречающиеся признаки Рейнина, причем отдельно для мужчин, отдельно для женщин, а также совокупно для тех и других. Полу жирным начертанием выделены признаки Рейнина, совпадающие у мужчин или у женщин с признаками, преобладающими по выборке в целом. Так, например, для женщин — банковских служащих — такими признаками являются «*этики*» и «*решительные*», а для их сотрудников-мужчин — прежде всего «*рациональные*» и «*левые*», то есть даже в таком беглом сравнении мы можем заметить некоторые гендерные различия в распределении признаков. С другой стороны, для работников мэрии три из четырех наиболее проявленных признаков Рейнина характерны для мужчин, и все четыре — для женщин, то есть в этой выборке гендерные различия по признакам Рейнина выражены слабо. А вот в АСУ признак «*интровертные*» наиболее свойствен мужчинам и не проявлен у женщин, хотя и входит в число наиболее распространенных в этой выборке признаков Рейнина.

Однако совершенно закономерно возникают вопросы: не являются ли отмечаемые особенности случайными? И если некоторый признак Рейнина связан с полом, то насколько сильна эта связь? Для ответа на эти вопросы необходимо обратиться к более строгим методам статистического анализа данных.

### Математический аппарат

Поскольку признаки Рейнина являются независимыми для определения типа, то можно для каждого признака в отдельности проверить, связан ли он с полом. При этом мы фактически для каждого признака проанализируем таблицу частот  $2 \times 2$ . Таких таблиц будет 15 — по числу признаков Рейнина. К каждой из таких таблиц применим  $\chi^2$ -критерий независимости и вычислим коэффициент связи Юла [1].

Таблица частот для  $2 \times 2$  данных в нашем случае выглядит так:

	м	ж	Всего
$A_1$	$f_{11}$	$f_{12}$	$f_{10}$
$A_2$	$f_{21}$	$f_{22}$	$f_{20}$
Всего	$f_{01}$	$f_{02}$	$f_{00}$

где  $A_1$  и  $A_2$  — два полюса некоторого признака Рейнина А.





Для этой таблицы вычисляем значение 
$$X^2 = \frac{f_{00}(f_{11}f_{22} - f_{12}f_{21})^2}{f_{10}f_{20}f_{01}f_{02}}$$

и найденное значение сравниваем с  $\chi^2$ -распределением при одной степени свободы. Величина  $p$  определяет вероятность того, что распределение исследуемых данных соответствует  $\chi^2$ -распределению при одной степени свободы.

Для того чтобы определить меру связи признака Рейнина с полом, вычислим коэффициент связи Юла:

$$Q = \frac{f_{11}f_{22} - f_{12}f_{21}}{f_{11}f_{22} + f_{12}f_{21}}$$

В предположении, что суммарное значение  $f_{00}$  достаточно велико, величина  $Q$  имеет нормальное распределение с дисперсией

$$\frac{1}{4}(1 - Q^2)^2 \left( \frac{1}{f_{11}} + \frac{1}{f_{12}} + \frac{1}{f_{21}} + \frac{1}{f_{22}} \right),$$

так что можно найти приближенные доверительные границы для  $Q$ . Величина  $Q$  принимает значения в диапазоне (-1; 1), причем крайние точки соответствуют детерминированной связи (положительной или отрицательной), а 0 означает отсутствие связи (независимость).

Результаты вычислений сведены в таблицу 2.

В таблице 2 курсивом выделены те значения  $p$ , которые позволяют считать данный признак независимым от пола ( $p > 0,1$ ), полужирным начертанием выделены значения  $p$ , позволяющие предположить существование гендерных различий по данному признаку Рейнина ( $p < 0,001$ ). Не выделенные значения  $p$  не дают оснований ни принять, ни отвергнуть гипотезу независимости данного признака Рейнина от пола.

В колонках со значениями коэффициента связи Юла  $Q$  полужирным начертанием выделены значения те  $Q$ , для которых доверительный интервал для значения связи не покрывает значение 0, соответствующее «независимости» данного признака Рейнина от пола, то есть выделенные значения  $Q$  дают возможность считать соответствующий признак Рейнина связанным с полом.

Те признаки Рейнина, для которых  $p < 0,001$ ,  $|Q| > 0,25$  и доверительный интервал для  $Q$  не покрывает значение 0, можно считать достоверно связанными с полом. Если же значение  $p$  для признака велико, то, несмотря на значения  $Q$ , мы можем считать этот признак не зависящим от пола.

## Результаты исследования

Поскольку все исследуемые коллективы являются стабильными, устойчивыми, длительное время работающими в определенных производственных условиях, можно считать, что выявленные нами закономерности отражают не только сиюминутное состояние коллектива как набора мужчин и женщин с определенными типами информационного метаболизма, а рассматривать эти закономерности как отражение тех требований, которые предъявляются к людям, желающим работать в данном коллективе, с учетом их пола. С другой стороны мы их можем рассматривать как проявление адаптации группы типов к конкретным условиям профессиональной деятельности.

Прежде всего обратим внимание на то, что почти во всех выборках наличествует определенная, явно выраженная связь признака «логики–этики» с полом, за исключением мэрии и АСУ.

В мэрии вообще ни один признак Рейнина не обнаруживает сколько-нибудь значимых гендерных различий. Последнее можно интерпретировать так, что для работников мэрии психологические свойства, соответствующие специфике работы, не зависят от пола. Качества, необходимые для успешной работы в мэрии в целом могут быть описаны в семантике признаков

Рейнина «решительные», «рациональные» и «демократы», то есть данная сфера профессиональной деятельности требует от человека способности четко принимать решения, последовательности и рациональности действий, а также предполагает демократический стиль общения.

Для остальных выборок можно отметить существование значительно отличающихся стереотипов «мужского» и «женского» поведения. Наличие выраженной зависимости признаков Рейнина от пола, а также то, что для разных профессиональных групп наиболее сильную зависимость демонстрируют **различные** признаки, позволяет сформулировать вывод о существовании дифференцированных стереотипов социальных ожиданий по отношению к мужчинам и женщинам в их профессиональной деятельности. Иными словами, для успешной работы например в сфере **строительства** мужчинам приходится проявлять *логику, экстраверсию, динамичность*, а женщинам — противоположные полюсы этих качеств: *этику, интроверсию, статичность*. То есть мужчина видится как подвижный, энергичный, активный, логически мыслящий, а от женщины ожидают умения контактировать с людьми, сосредоточенности, усидчивости, внимательности. В конечном счете, это связано с различиями в характере конкретной работы, которую выполняют в этой профессиональной области мужчины и женщины: действительно, в данной выборке большинство протестированных женщин были работниками аппарата управления, как-то бухгалтерами, экономистами, плановиками, работниками вспомогательных служб, а мужчины — в большей мере прорабами, снабженцами, руководителями линейных подразделений. Но с другой стороны мы наблюдали, что женщине, чьи типные качества в большей степени соответствовали «мужскому стереотипу» — тип **■○** (ЭСЭ) с ярко выраженной *экстраверсией* и *динамичностью* — лучше удавалась и мужская роль — она занимала должность начальника СМУ, причем была очень успешным руководителем, одним из лучших в тресте.

Для большей наглядности дальнейшего исследования в таблицу 4 сведены признаки, наиболее связанные с полом по  $\chi^2$ -критерию и с учетом значений коэффициента связи  $Q$ . Сравнение таблиц 3 и 4 позволяет сделать некоторые существенные выводы.

Прежде всего обращает на себя внимание тот факт, что признаки, связанные с полом, вовсе не совпадают с теми признаками, которые наиболее часто встречаются у мужчин или у женщин в конкретной выборке. Особенно это заметно в **торговле**, где определяющие мужской стереотип признаки «*интуицы*» и «*логики*» не выражены среди количественно преобладающих признаков. Эту ситуацию можно описать следующим образом: хотя мужчины, работающие в торговле, чаще являются «*решительными*» и «*рациональными*», от них ждут в большей степени проявления *интуиции* и *логики*, необходимых в АСУ, в юридическом отделе, в отделе снабжения, в отделе охраны и связи. Женщины же и в количественном, и в качественном смысле видятся как *сенсорно-этические* и выполняют основную работу, связанную с манипуляцией материальными ценностями (*сенсорика*) и с контактами с людьми (*этика*).

А вот для банковских служащих признаки, приведенные в таблице 3 в большей степени совпадают с приведенными в таблице 4.

Для ГОВД напротив, те качества, которые наиболее часто встречаются у мужчин: «*решительные*», «*левые*», «*рациональные*», «*беспечные*», «*конструктивные*» и в целом соответствуют типу **□●** (ЭСИ), находятся в определенном несоответствии со связанными с полом качествами «*стратегии*», «*динамики*», «*позитивисты*», «*логики*», которые в целом соответствуют типу **■△** (ЛИЭ). Можно сказать, что мужчинам в ГОВД приходится проявлять психологические качества, *дуально* отличающиеся от тех, которые присущи их типам.

Явное сходство по признакам Рейнина обнаруживают выборки «ДП» и «Строители». Можно предположить, что две профессиональные сферы — одна, связанная с добычей полезных ископаемых и, в конечном счете, с преодолением определенного сопротивления окружающей среды, и другая, в которой создаются новые условия жизни и работы, — выдвигают сходные требования к людям, выбирающим в них свою профессию. И при этом качества, ожидаемые от мужчин и женщин, существенно различаются.

Непростым для интерпретации является тот факт, что в АСУ наибольшие гендерные различия проявлены по признакам «*правые-левые*» и «*демократы-аристократы*». Его

истолкование затруднительно, если не знать специфики деятельности конкретного коллектива и особенностей «мужских» и «женских» ролей в нем. Если же учесть, что мужчины в этом коллективе со слабо развитой иерархией будучи руководителями групп и подразделений выступают в роли организаторов иерархической структуры и определяют перспективы и направления развития работ, а женщины обеспечивают в большей мере контакты с конкретными пользователями вне АСУ, как-то с диспетчерами, бухгалтерами, и выполняют в основном текущую, сиюминутно востребованную работу, то многое прояснится. Сочетание качеств «аристократ», «правый», «интуитивный» для мужчины обеспечивает успешность долгосрочной, эволютивной работы, причем «динамика» ему необходима для гибкого и плавного реагирования на изменения ситуации. В то же время качества «демократичность», «левизна», «сенсорность» женщин позволяет им быстро, активно, предметно включаться в работу, легко контактировать с пользователями, приспосабливаясь к их потребностям и требованиям ситуации, а «статика» обеспечивает устойчивость в выполнении конкретной работы. С другой стороны, можно сказать, что мужчина- $\Delta\blacksquare$  (ИЛИ), входя в этот коллектив, наиболее активно вынужден использовать не столько такие свои качества как *логика* и *интроверсия*, а прежде всего свою принадлежность к *правому кольцу социального прогресса*, свою *интуицию* и умение воспринимать *динамику* происходящих процессов.

Таким образом мы подходим к проблеме возникновения и формирования коммуникативных моделей у типов ИМ с новой стороны — с изучения тех признаков Рейнина, присущих данному типу, которые являются наиболее востребованными в конкретной ситуации. Тогда коммуникативная модель может рассматриваться как адаптивное проявление востребованных качеств при уменьшении проявления качеств игнорируемых или отвергаемых. Но это повод для дальнейшего более детального исследования.

В заключение хочется отметить еще одну обнаруженную особенность. Если обобщить те признаки, которые соответствуют мужским стереотипам в различных профессиональных сферах, то можно сказать, что тип  $\blacksquare\bigcirc$  (ЛСЭ) — *рациональный, логический, экстравертный, динамичный, аристократ* — в большей степени, нежели прочие типы, соответствует мужскому стереотипу поведения, по крайней мере в профессиональной области. В то же время тип  $\square\bullet$  (ЭСИ) — *этический, статик, демократ, сенсорик* — в большей степени соответствует женскому стереотипу поведения. Это согласуется со сделанными в [10] выводами о типных образах «мужчины-отца» и «женщины-матери» и создает новый поворот в дискуссии о «мужественности–женственности» типов.

## Выводы

- Признак «логики–этики» устойчиво демонстрирует наибольшие гендерные различия.
- Для различных профессиональных групп существуют разные наборы признаков Рейнина, связанных с полом. Это говорит о наличии дифференцированных социальных ожиданий относительно поведения мужчин и женщин в различных производственных коллективах.
- В некоторых областях профессиональной деятельности гендерные различия по признакам Рейнина проявлены слабо.
- На основе изучения стереотипов мужского и женского поведения в коллективе с помощью признаков Рейнина можно сделать выводы о характере адаптационных процессов, происходящих с человеком определенного типа ИМ в процессе вхождения в конкретный производственный коллектив.
- Признаки Рейнина можно эффективно использовать не только для описания психологических свойств соционических типов, но и для анализа и семантического описания особенностей профессиональной деятельности.
- Обнаруженное сходство наиболее многочисленных выборок «ДП» и «Строители» может свидетельствовать не только о сходстве требований, предъявляемых к мужчинам и женщинам, работающим в добывающей отрасли и в строительстве, но и о существовании неких единых стереотипов мужского и женского поведения в профессиональной сфере.



**Л и т е р а т у р а :**

1. Антон А. Анализ таблиц сопряженности. — М.: «Финансы и статистика». 1982.
2. Аугустинавичюте А. О дуальной природе человека. //Соционика, ментология и психология личности. №№ 1–3. 1996.
3. Аугустинавичюте А. Социон. //Соционика, ментология и психология личности. №№ 4–5. 1996.
4. Аугустинавичюте А. Теория признаков Рейнина. //Соционика, ментология и психология личности. №№ 1–6. 1998.
5. Букалов А. В., Карпенко О. Б., Чикирисова Г. В. О распределении соционических типов в различных производственных коллективах. //Соционика, ментология и психология личности. № 1. 2000.
6. Букалов А. В., Карпенко О. Б., Чикирисова Г. В. О статистике отношений в супружеских парах. //Соционика, ментология и психология личности. № 1. 1999.
7. Букалов А. В., Карпенко О. Б., Чикирисова Г. В. Соционический анализ коллективов и рекомендации руководителям. //Отчеты по НИР. №№ 3–45. — Международный институт соционики. 1992–97.
8. Карпенко О. Б., Букалов А. В., Чикирисова Г. В. Корреляция соционических признаков и пола. Востребованность мужских и женских качеств. — Доклад на XIV Международной конференции по соционике, К., 1998.
9. Карпенко О. Б. Групповая структура социона, соционические базисы. //Соционика, ментология и психология личности. № 3. 1996.
10. Карпенко О. Б. Проблема раннего детского аутизма с точки зрения соционики. — Доклад на IX Международной конференции по соционике. Киев. 1993.
11. Рейнин Г. Р. Группа биполярных признаков в типологии К. Юнга. //Соционика, ментология и психология личности. № 6. 1996.
12. Рейнин Г. Р. Теоретический анализ типологических описаний личности в психологии. //Соционика, ментология и психология личности. №№ 4–6. 1999.