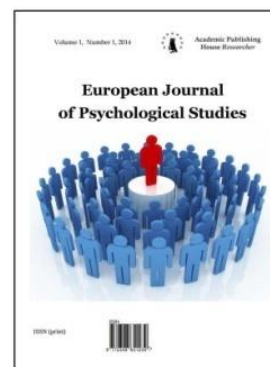


Copyright © 2020 by Academic Publishing House Researcher s.r.o.



Published in the Slovak Republic  
European Journal of Psychological Studies  
Has been issued since 2014.  
E-ISSN: 2409-3297  
2020, 8(1): 17-24

DOI: 10.13187/ejps.2020.8.17  
[www.ejournal12.com](http://www.ejournal12.com)



## Gender Characteristics of the Perceptual-Analytical Component of the Culture of Professional Communication of Civil Servants

Hanna E. Ulunova <sup>a,\*</sup>, Andrii E. Lebid <sup>a,b</sup>, Daiana Tarasiuk <sup>a</sup>

<sup>a</sup> Sumy State University, Sumy, Ukraine

<sup>b</sup> International Network Center for Fundamental and Applied Research, Washington, USA

### Abstract

The article is devoted to the problem of gender characteristics of the perceptual-analytical functional component of the culture of professional communication of civil servants. Based on the results of empirical research, it has been established that in the analytical perception and knowledge of colleagues, visitors and oneself as subjects of professional communication, the most significant differences between male civil servants and female civil servants are the orientation in professional communication and the acmeological invariants of a person's professionalism in professional communication. Indicators of psychological competence among male civil servants correlate with indicators of psychological literacy in professional communication, and among female civil servants – with indicators of orientation in professional communication. Constructs such as psychological literacy in professional communication and psychological competence in professional communication, as well as general indicators on the scale "Perceptual-analytical component of the culture of professional communication of civil servants" do not differ in male civil servants and female civil servants.

**Keywords:** communication, culture, perceptive-analytical component, gender, civil servants.

### 1. Введение

Профессиональная деятельность государственных служащих реализуется в условиях постоянного взаимодействия с коллегами и посетителями-пользователями государственных услуг, что актуализирует научную разработку проблемы профессионального общения чиновников. Так, доказанным является позитивное влияние компетентности в общении на успешность в профессиональной деятельности государственных служащих (Friolina, 2017). В поле внимания исследователей находятся прикладные аспекты коммуникации государственных служащих: трансформации коммуникации данной профессиональной группы сквозь призму этических и моральных норм (Laužikas, 2019), вовлеченность государственных служащих в стратегические коммуникации центральных правительственных организаций (Salomonsen, 2016) и т.д. При этом доминирующее большинство существующих исследований посвящено общению государственных служащих как исключительно социально-психологическому явлению без перехода к феномену культуры профессионального общения как личностному образованию субъекта общения.

\* Corresponding author

E-mail addresses: [uluanna.ua@gmail.com](mailto:uluanna.ua@gmail.com) (H. Ulunova)

Кроме того, научная обоснованность и практическая значимость результатов эмпирического изучения проблемы общения вообще и профессионального общения государственных служащих в частности детерминируется дифференцированным анализом гендерных особенностей общения, что, например, позволяет повысить успешность женщин на руководящих постах (Yang, 2019), противостоять попыткам дискриминации женщин-политиков с помощью языковых практик (Formato, 2017) и т.д.

Вышеизложенное обосновывает актуальность разработки проблемы гендерных особенностей культуры профессионального общения государственных служащих вообще и реализованного в её контексте исследования, изложенного в статье – определение гендерных особенностей перцептивно-аналитического компонента культуры профессионального общения государственных служащих Украины.

## 2. Материалы и методы

Достижение поставленной цели обеспечивалось проведением эмпирического исследования, в котором приняли участие 515 государственных служащих Украины, среди них 52,4 % (270 человек) отнесли себя к женскому полу, а 47,6 % (245 человек), отнесли себя к мужскому полу.

Для реализации цели исследования использовалась комплексная психодиагностическая методика «Культура профессионального общения государственных служащих» А.Е. Улуновой (Улунова, 2020). Методика представляет собой подборку из 32 ситуаций профессионального общения государственных служащих, распределенных на 4 блока в соответствии с функциональными компонентами культуры профессионального общения государственных служащих. Перцептивно-аналитическому функциональному компоненту культуры профессионального общения соответствуют задания-ситуации шкалы А. Каждую ситуацию делового общения исследуемый оценивает по четырем направлениям, отражающим конструкты функциональных компонентов культуры профессионального общения государственных служащих: 1) направленности в профессиональном общении (шкала А1); 2) психологическая грамотность в профессиональном общении (шкала А2); 3) психологическая компетентность государственных служащих в профессиональном общении (шкала А3); 4) акмеологические инварианты профессионализма личности государственного служащего в профессиональном общении (шкала А4).

Полученные эмпирические количественные результаты обрабатывались с помощью методов математической статистики:  $\chi^2$ -критерия и коэффициента корреляции Пирсона.

## 3. Обсуждение

Основываясь на акмеологическом (Кузьминов, 1999; Лотова, 2003) и личностном (Богомолова, 2010) подходах, культуру профессионального общения государственных служащих мы определили как культуру личности, являющуюся инвариантом профессиональной психологической культуры государственных служащих и представляющую собой комплексное динамическое личностное образование государственного служащего, которое определяет способность к эффективному профессиональному общению на государственной службе как условие профессиональной самореализации при сохранении внутреннего психологического комфорта специалиста в ситуациях внеорганизационного и внутриорганизационного общения и потребности в личностно-профессиональном развитии в коммуникативной сфере (Улунова, 2020).

Функциональными компонентами культуры профессионального общения государственных служащих являются следующие: 1) перцептивно-аналитический; 2) трансляционно-информационный; 3) управленческо-координационный; 4) личностно-профессионального саморазвития. Перцептивно-аналитический компонент культуры профессионального общения государственных служащих обеспечивает развитие концептуальной модели профессионального общения государственного служащего, детерминированную аналитическим восприятием и познанием коллег, посетителей и себя как субъектов профессионального общения, способности на этой основе корректировать профессиональную коммуникацию.

Конструктами функциональных компонентов культуры профессионального общения государственных служащих являются: 1) психологическая готовность государственных служащих к профессиональному общению, образующаяся направленностью в профессиональном общении (совокупность мотивов, установок, ценностей государственных служащих в профессиональном общении, интегрированных в их профессиональное самосознание) (Братченко, 1997) и психологической грамотностью в профессиональном общении («азы» культуры профессионального общения, овладение психологическими знаниями, умениями, навыками и т.п.); 2) психологическая компетентность государственных служащих в профессиональном общении (эффективное применение знаний, умений, навыков для осуществления профессиональной коммуникации на основе психологической грамотности) (Ulunova, 2015); 3) акмеологические инварианты профессионализма личности государственного служащего в профессиональном общении (коммуникативные способности, ставшие личностно-профессиональными качествами) (Деркач, 2003).

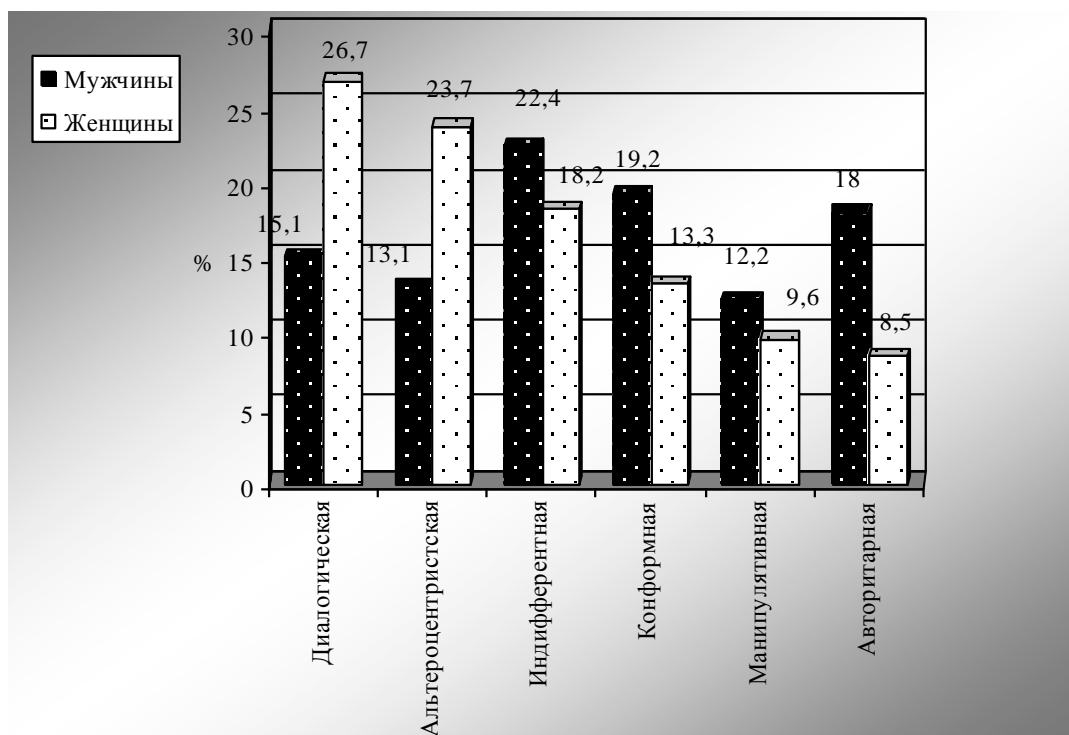
#### 4. Результаты

Использование шкалы А методики «Культура профессионального общения государственных служащих» позволило нам исследовать уровни конструктов перцептивно-аналитического функционального компонента культуры профессионального общения государственных служащих (Таблица 1).

**Таблица 1.** Уровни конструктов перцептивно-аналитического функционального компонента культуры профессионального общения государственных служащих

Шкала А	Уровень	Респонденты			
		Мужчины		Женщины	
		к-во	%	к-во	%
Направленность в профессиональном общении	Высокий	58	23,7	122	45,2
	Средний	109	44,5	93	34,4
	Низкий	78	31,8	55	20,4
Психологическая грамотность в профессиональном общении	Высокий	61	24,9	74	27,4
	Средний	137	55,9	152	56,3
	Низкий	47	19,2	44	16,3
Психологическая компетентность в профессиональном общении	Высокий	74	30,2	82	30,4
	Средний	113	46,1	115	42,6
	Низкий	58	23,7	73	27,0
Акмеологические инварианты профессионализма личности	Высокий	47	19,2	119	44,1
	Средний	121	49,4	89	33,0
	Низкий	77	31,4	62	22,9
Общий показатель по шкале А	Высокий	60	24,5	98	36,3
	Средний	120	49,0	113	41,9
	Низкий	65	26,5	59	21,8

Анализ результатов, приведенных в Таблице 1, показывает, что у государственных служащих-мужчин преобладает средний уровень (44,5 %) направленности в профессиональном общении (эти различия являются статистически значимыми по  $\chi^2$ -критерию при  $p \leq 0,05$ ). Но среди государственных служащих-женщин подавляющее большинство имеет высокий уровень (45,2 %) направленности в профессиональном общении (эти различия являются статистически значимыми по  $\chi^2$ -критерию при  $p \leq 0,05$ ). Указанные результаты диагностики направленности в профессиональном общении конкретизируются при ранговом анализе видов направленности в профессиональном общении государственных служащих (Рисунок 1).



**Рис. 1.** Виды направленности в профессиональном общении как конструкта перцептивно-аналитического компонента культуры профессионального общения государственных служащих

Анализ результатов, представленных на [Рисунке 1](#), показывает, что государственным служащим-мужчинам присуща такая распространенность видов направленности в профессиональном общении: 1-й ранг – индифферентная (22,4 %), 2-й ранг – конформная (19,2 %), 3-й ранг – авторитарная (18,0 %), 4-й ранг – диалогическая (15,1 %), 5-й ранг – альтероцентристская (13,0 %), 6-й ранг – манипулятивная (12,2 %). Таким образом, у государственных служащих-мужчин на 1-м и 2-м ранговых местах находятся нейтральные виды направленности в профессиональном общении: индифферентная (ориентация на решение сутобо деловых вопросов) и конформная (ориентация на построение и сохранение хороших отношений с коллегами), но уже на 3-м ранговом месте находится авторитарная неконструктивная направленность в профессиональном общении (ориентация на доминирование в общении).

У государственных служащих-женщин распространенность видов направленности в профессиональном общении имеет такую ранговую иерархию: 1-й ранг – диалогическая (26,7 %), 2-й ранг – альтероцентристская (23,7 %), 3-й ранг – индифферентная (18,2 %), 4-й ранг – конформная (13,3 %), 5-й ранг – манипулятивная (9,6 %), 6-й ранг – авторитарная (8,5 %). Таким образом, у этой категории государственных служащих на 1-м и 2-м ранговых местах находятся наиболее конструктивные виды направленности в профессиональном общении: диалогическая (ориентация на равноправное общение) и альтероцентристская (добровольная центрация на собеседнике), а на последних – 5-м и 6-м ранговых местах – неконструктивные виды направленности в профессиональном общении: манипулятивная и авторитарная.

И у государственных служащих-мужчин, и у государственных служащих-женщин доминирует средний уровень (55,9 % и 56,3 % соответственно) психологической грамотности в профессиональном общении (эти различия являются статистически значимыми по  $\chi^2$ -критерию при  $p \leq 0,01$ ). Это означает, что государственные служащие имеют достаточную базу знаний относительно объективного восприятия и понимания собеседников, особенностей эффективного общения с учетом различных состояний собеседников, преодоление стереотипов в общении с коллегами и посетителями и т. п.

Вполне естественно, что показатели психологической грамотности в профессиональном общении как основы формирования психологической компетентности в профессиональном общении опережают показатели последней. У государственных служащих-мужчин доминирует средний уровень (46,1 %) психологической компетентности в профессиональном общении (эти различия являются статистически значимыми по  $\chi^2$ -критерию при  $p \leq 0,05$ ). У государственных служащих-женщин также преобладает средний уровень (42,6 %) психологической компетентности в профессиональном общении (хотя эти различия не являются статистически значимыми по  $\chi^2$ -критерию при  $p \leq 0,05$ ). Это значит, что государственные служащие успешно используют знания по психологии общения в реальных ситуациях профессиональной коммуникации с коллегами и посетителями государственных учреждений.

У государственных служащих-мужчин доминирует средний уровень (49,4 %) акмеологических инвариантов профессионализма личности в профессиональном общении (эти различия являются статистически значимыми по  $\chi^2$ -критерию при  $p \leq 0,01$ ). У государственных служащих-женщин преобладает высокий уровень (44,1 %) акмеологических инвариантов профессионализма личности в профессиональном общении (эти различия являются статистически значимыми по  $\chi^2$ -критерию при  $p \leq 0,05$ ). Это означает, что характеристики субъекта эффективного общения (отзывчивость, доброжелательность, толерантность, искренность и т.д.) более присущи государственным служащим-женщинам, чем государственным служащим-мужчинам.

Информативным является анализ корреляционных связей между показателями психологической направленности в профессиональном общении (шкала А1), психологической грамотности в профессиональном общении (шкала А2), психологической компетентности в профессиональном общении (шкала А3) и акмеологических инвариантов профессионализма личности в профессиональном общении (шкала А4) (Таблица 2).

**Таблица 2.** Матрица интеркорреляций между показателями шкал А1, А2, А3 и А4 методики «Культура профессионального общения государственных служащих» у государственных служащих-мужчин

Шкала	А1	А2	А3	А4
А1	1	- 0,07	0,02	0,04
А2		1	0,48	- 0,03
А3			1	0,009
А4				1

По корреляции Пирсона при  $n = 245$  на уровне значимости  $p < 0,01$  существует корреляционная связь между психологической грамотностью в профессиональном общении и психологической компетентностью в профессиональном общении (0,48) как конструктами перцептивно-аналитического компонента культуры профессионального общения государственных служащих.

**Таблица 3.** Матрица интеркорреляций между показателями шкал А1, А2, А3 и А4 методики «Культура профессионального общения государственных служащих» у государственных служащих-женщин

Шкала	А1	А2	А3	А4
А1	1	0,02	0,41	0,03
А2		1	0,13	- 0,09
А3			1	- 0,01
А4				1

По корреляции Пирсона при  $n = 270$  на уровне значимости  $p < 0,01$  существует корреляционная связь между направленностью в профессиональном общении государственных служащих-женщин и их психологической компетентностью в

профессиональном общении (0,41), а также на уровне значимости  $p < 0,05$  – между психологической грамотностью в профессиональном общении и психологической компетентностью в профессиональном общении (0,13) как конструктами перцептивно-аналитического компонента культуры профессионального общения государственных служащих. Таким образом, психологическая компетентность в профессиональном общении государственных служащих-женщин определяется не столько психологической грамотностью в профессиональном общении как основой психологической компетентности в профессиональном общении, сколько направленностью в профессиональном общении, отражающей ценности и мотивы субъекта общения.

Общий показатель по шкале «Перцептивно-аналитический компонент культуры профессионального общения государственных служащих» рассчитывается на основании всех вышерассмотренных показателей. У государственных служащих-мужчин доминирует средний уровень (49,0 %) перцептивно-аналитического компонента культуры профессионального общения государственных служащих (эти различия являются статистически значимыми по  $\chi^2$ -критерию при  $p \leq 0,01$ ). У государственных служащих-женщин также преобладает средний уровень (41,9 %) перцептивно-аналитического компонента культуры профессионального общения государственных служащих (эти различия являются статистически значимыми по  $\chi^2$ -критерию при  $p \leq 0,05$ ).

## 5. Заключение

Таким образом, в результате эмпирического исследования нами зафиксировано такие гендерные особенности перцептивно-аналитического компонента культуры профессионального общения государственных служащих. Во-первых, у государственных служащих-мужчин доминирует средний уровень направленности в профессиональном общении, а на первых ранговых местах находятся индифферентные виды направленности – индифферентная и конформная. У государственных служащих-женщин доминирует высокий уровень направленности в профессиональном общении, а на первых ранговых местах находятся конструктивные виды направленности – диалогическая и альтероцентристская. Во-вторых, и у государственных служащих-мужчин, и у государственных служащих-женщин наиболее распространенным является средний уровень психологической грамотности в профессиональном общении и аналогичный уровень психологической компетентности в профессиональном общении. В-третьих, у государственных служащих-мужчин доминирует средний уровень акмеологических инвариантов профессионализма личности в профессиональном общении, а у государственных служащих-женщин доминирует высокий уровень акмеологических инвариантов профессионализма личности в профессиональном общении. В-четвертых, показатели психологической компетентности в профессиональном общении как конструкта, через который объективируется культура профессионального общения, у государственных служащих-мужчин коррелирует с показателями психологической грамотности в профессиональном общении. Показатели психологической компетентности в профессиональном общении у государственных служащих-женщин коррелирует с показателями направленности в профессиональном общении. В-пятых, и у государственных служащих-мужчин, и у государственных служащих-женщин доминирует средний уровень общих показателей по шкале «Перцептивно-аналитический компонент культуры профессионального общения государственных служащих».

Данные гендерные особенности перцептивно-аналитического компонента культуры профессионального общения государственных служащих должны быть учтены при разработке программ по развитию культуры профессионального общения государственных служащих.

## Литература

Богомолова и др., 2010 – Богомолова М.Н., Васильева И.Ю., Комарова Л.В. Технологии делового общения государственных служащих: учебное пособие. Москва: Изд-во РАГС. 2010. 158 с.

**Братченко, 1997** – Братченко С.Л. Диагностика личностно-развивающего потенциала: методическое пособие для школьных психологов. Псков: Изд-во ПОИПКРО. 1997. 68 с.

**Деркач и др., 2003** – Деркач А. А., Зазыкин В. Г. Акмеология: учебное пособие. Санкт-Петербург : Изд-во «Питер». 2003. 256 с.

**Кузьминов, 1999** – Кузьминов Н.Н. Психолого-акмеологические условия и факторы эффективного развития профессиональной культуры госслужащих. Дис. канд. психол. наук. Москва. 1999. 176 с.

**Лотова, 2003** – Лотова И.П. Психолого-акмеологические основы профессиональной карьеры государственных служащих. 2-е изд., перераб. и доп. Тула: Изд-во Тульского гос. пед. университета, 2003. 231 с.

**Улунова, 2020** – Улунова Г.Є. Психологія розвитку культури професійного спілкування державних службовців у системі безперервної освіти. Дис. д-ра психол. наук. 2020. Київ. 561 с.

**Formato, 2017** – Formato F. 'Ci sono troie in giro in Parlamento che farebbero di tutto': Italian female politicians seen through a sexual lens // *Gender and Language*. 2017. 11(3): 389-414.

**Friolina et al., 2017** – Friolina D.G., Endhiarto T., Pujo D. Musmedi do competence, communication, and commitment affect the civil servants performance? // *International Journal of scientific & technology research*. 2017. 6(09): 211-215.

**Laužikas et al., 2019** – Laužikas M., Miliūtė A. Transformational Communication via Evolving Ethical and Moral Norms of Lithuanian Civil Service Organizations // *Entrepreneurship and Sustainability. Issues: Entrepreneurship and Sustainability Center*. 2019. 6(4): 1750-1761.

**Salomonsen et al., 2016** – Salomonsen H.H., Frandsen F., Winni J. Civil Servant Involvement in the Strategic Communication of Central Government Organizations: Mediatization and Functional Politicization // *International Journal of Strategic Communication*. 10(3): 207-221.

**Uluнова, 2015** – Uluнова A. Functional and structural aspects of the culture of civil servants' professional communication // *Europejskie studia humanistyczne: Państwo i Społeczeństwo*. 2015. 1: 189-201.

**Yang et al., 2019** – Yang Y., Chawla N.V., Uzzi B. A network's gender composition and communication pattern predict women's leadership success // *Pnas*. 2019. 116 (6): 2033-2038.

## References

**Bogomolova i dr., 2010** – Bogomolova, M.N., Vasileva, I.Yu., Komarova, L.V. (2010). Tehnologii delovogo obsheniya gosudarstvennyh sluzhashih: uchebnoe posobie [Business communication technologies for civil servants]. Moskva: Izd-vo RAGS. 158 p. [in Russian]

**Bratchenko, 1997** – Bratchenko, S.L. (1997). Diagnostika lichnostno-razvivayushego potentsiala: metodicheskoe posobie dlya shkolnyh psihologov [Diagnostics of personal development potential]. Pskov: Izd-vo POIPKRO. 68 p. [in Russian]

**Derkach i dr., 2003** – Derkach, A.A., Zazykin, V.G. (2003). Akmeologiya : uchebnoe posobie [Acmeology]. Sankt-Peterburg: Izd-vo «Piter». 256 p. [in Russian]

**Formato, 2017** – Formato, F. (2017). 'Ci sono troie in giro in Parlamento che farebbero di tutto': Italian female politicians seen through a sexual lens. *Gender and Language*. 11(3): 389-414.

**Friolina et al., 2017** – Friolina, D.G., Endhiarto, T., Pujo, D. (2017). Musmedi do competence, communication, and commitment affect the civil servants performance? *International Journal of scientific & technology research*. 6(09): 211-215.

**Kuzminov, 1999** – Kuzminov, N.N. (1999). Psihologo-akmeologicheskie usloviya i faktory effektivnogo razvitiya professionalnoj kultury gossluzhashih [Psychological and acmeological conditions and factors of effective development of the professional culture of civil servants]. Dis. kand. psihol. nauk. Moskva. 176 p. [in Russian]

**Laužikas et al., 2019** – Laužikas, M., Miliūtė, A. (2019). Transformational Communication via Evolving Ethical and Moral Norms of Lithuanian Civil Service Organizations. *Entrepreneurship and Sustainability. Issues: Entrepreneurship and Sustainability Center*. 6(4): 1750-1761.

**Lotova, 2003** – Lotova, I.P. (2003). Psihologo-akmeologicheskie osnovy professionalnoj karery gosudarstvennyh sluzhashih [Psychological and acmeological foundations of the professional career of civil servants]. 2-е изд., перераб. и доп. Тула : Изд-во Тульского гос. пед. университета, 231 p. [in Russian]

Salomonsen et al., 2016 – Salomonsen, H.H., Frandsen, F., Winni, J. (2016). Civil Servant Involvement in the Strategic Communication of Central Government Organizations: Mediatization and Functional Politicization. *International Journal of Strategic Communication*. 10(3): 207-221.

Ulunova, 2015. – Ulunova, A. (2015). Functional and structural aspects of the culture of civil servants' professional communication. *Europejskie studia humanistyczne: Państwo i Społeczeństwo*. 1: 189-201.

Ulunova, 2020 – Ulunova, G.Ye. (2020). Psikhologiya rozvitku kul'turi profesiinogo spilkuvannya derzhavnikh sluzhbovtziv u sistemi bezpererвної osviti [The psychology of developing civil servants' professional communication culture in the system of continuous education]. Dis. d-ra psikhol. nauk. Kiiv. 561 p. [in Ukrainian]

Yang et al., 2019. – Yang, Y., Chawla, N.V., Uzzi, B. (2019) A network's gender composition and communication pattern predict women's leadership success. *Pnas*. 116(6): 2033-2038.

## Гендерные особенности перцептивно-аналитического компонента культуры профессионального общения государственных служащих

Анна Евгеньевна Улунова <sup>a,\*</sup>, Андрей Евгеньевич Лебедь <sup>a,b</sup>, Даяна Игоревна Тарасюк <sup>a</sup>

<sup>a</sup> Сумской государственной университет, Украина

<sup>b</sup> Международный сетевой центр фундаментальных и прикладных исследований, Вашингтон, США

**Аннотация.** Статья посвящена проблеме гендерных особенностей перцептивно-аналитического функционального компонента культуры профессионального общения государственных служащих. На основании результатов эмпирического исследования установлено, что при аналитическом восприятии и познании коллег, посетителей и себя как субъектов профессионального общения наиболее существенными отличиями у государственных служащих-мужчин и государственных служащих-женщин является направленность в профессиональном общении и акмеологические инварианты профессионализма личности в профессиональном общении. Показатели психологической компетентности у государственных служащих-мужчин коррелируют с показателями психологической грамотности в профессиональном общении, а у государственных служащих-женщин – с показателями направленности в профессиональном общении. Такие конструкты, как психологическая грамотность в профессиональном общении и психологическая компетентность в профессиональном общении, а также общие показатели по шкале «Перцептивно-аналитический компонент культуры профессионального общения государственных служащих» не имеют отличий у государственных служащих-мужчин и государственных служащих-женщин.

**Ключевые слова:** общение, культура, перцептивно-аналитический компонент, гендер, государственные служащие.

\* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: [uluanna.ua@gmail.com](mailto:uluanna.ua@gmail.com) (А. Улунова)