

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

Кафедра «Теоретическая и прикладная психология»

37.03.01 «Психология»

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Гендерные особенности проявления лидерства

Студент(ка) Д.А. Сорокин _____
(И.О. Фамилия) (личная подпись)

Руководитель к.псх.н., доцент Е.А. Денисова _____
(И.О. Фамилия) (личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой: к.псх.н., доцент Е.А. Денисова _____
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) (личная подпись)

« _____ » _____ 20__ г.

Тольятти, 2016

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ | 3 |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ПРОБЛЕМЫ ЛИДЕРСТВА В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ ПСИХОЛОГИИ | |
| 1.1 Формирование представлений о лидере и лидерстве в зарубежной и отечественной психологии..... | 6 |
| 1.2 Понятие гендера, гендерных особенностей личности..... | 11 |
| 1.3. Гендерные особенности лидерства..... | 15 |
| Выводы по первой главе | 17 |
| ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОЯВЛЕНИЯ ЛИДЕРСТВА | |
| 2.1 Организация и методы эмпирического исследования..... | 20 |
| 2.2 Эмпирическое изучение особенностей проявления лидерства у мужчин и женщин..... | 22 |
| 2.3 Сравнительный анализ гендерных особенностей проявления лидерства..... | 30 |
| Выводы по второй главе | 34 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 36 |
| БИБЛИОГРАФИЯ | 40 |

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Проблема влияния остается одной из самых интересных в социальной психологии и теории организационного поведения. Она имеет тесную взаимосвязь с понятием лидерства. Полноправно говорить о проявлении лидерства возможно в ситуации попытки повлиять на поведение других членов группы без использования принудительных форм власти. Таким образом, лидеры – это люди, чьи действия влияют на других людей в большей степени, чем действия других людей влияют на них самих. [4].

В связи с тем, что гендерный подход активно внедряется во многие области такой науки, как психология, исследование лидерских качеств, а именно их гендерных особенностей, представляет собой предмет серьезного изучения в современной психологической науке.

Изучение гендерных особенностей проявления лидерства представляет собой изучение стереотипов, гендерной социализации, гендерной самоидентификации и других гендерных характеристик лидеров. Актуальность изучения данной проблемы сохраняется в связи и с тем, что в современном обществе происходит процесс выравнивания социальных прав мужчин и женщин, а также с усиливающимся явлением, «стирающим» традиционно мужские и традиционно женские роли. Данные социальные процессы приводят к изменениям в сознании людей традиционных представлений о лидере и его роли. [10]

Интерес к изучению гендерной психологии лидерства первоначально возник в зарубежной психологии. Среди основных авторов можно отметить А. Эрхарда, С. Жаклин, Е. Маккоби, С. Берна, Дж. Граен, А. Феинголд и др. На данный момент гендерная психология развивается и в отечественной психологии. Особое внимание уделяется исследованию гендерных особенностей лидерства в различных социальных группах. Изучению лидерства, в частности гендерных особенностей, посвящены работы таких

отечественных психологов и педагогов как: В.В. Абраменкова, Л.В. Бабаева, А.С. Кочарян, И.Н. Логвинов, Т.В. Бендас, Е.С. Соколова и др.

В современном российском обществе, как отмечает К.В. Сельченко, основные лидерские функции выполняют мужчины, которые занимают основные руководящие посты в сфере экономике, политике и других ключевых общественных сферах. [54] Между тем стиль их управления общественными структурами имеет определенные особенности и отличается от женского стиля управления. Мужчинам легче дается директивный, проблемно-ориентированный стиль руководства, а женщинам - стиль социального лидера, создающего «дух команды».

Объект исследования – лидерство как социально-психологический феномен.

Предмет исследования – гендерные особенности проявления лидерства

Цель исследования: изучить гендерные особенности проявления лидерства.

В основу исследования была положена следующая **гипотеза:** существуют гендерные особенности проявления лидерства, в частности, яркие лидерские способности будут проявляться у мужчин с высоким уровнем маскулинности и у женщин с низким уровнем фемининности.

Задачи исследования:

- 1) провести теоретический анализ литературы по проблеме лидерства и гендерных проявлений лидерства;
- 2) выявить гендерные особенности проявления лидерства;
- 3) осуществить сравнительный анализ гендерных особенностей проявления лидерства в мужской и женской группах.

Методы исследования

- теоретический анализ психологической литературы по изучаемой проблеме;

- психодиагностические тесты и методики в бланковой форме при исследовании гендерных особенностей проявления лидерства:

1) Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий);

2) Методика «Я – лидер» (Е.С. Федоров, О.В. Ерёмин, модифицирована Т.А. Мироновой);

3) Методика «Маскулинность – фемининность» С. Бэм;

- методы качественного и количественного анализа данных (сравнительный анализ с помощью параметрического t-критерия Стьюдента, критерий углового преобразования Фишера, корреляционный анализ с помощью критерия Пирсона).

Практическая значимость исследования состоит в том, что её теоретические и эмпирические данные могут быть использованы специалистами в учебных курсах по психологии личности, дифференциальной психологии, гендерной психологии или могут стать основой для разработки спецкурсов по проблеме гендерных проявлений лидерства.

Экспериментальной базой исследования является региональное представительство предприятия «TheCoca-ColaCompany» г.о. Сызрань. В исследовании приняли участие 50 человек: 25 мужчин и 25 женщин.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ПРОБЛЕМЫ ЛИДЕРСТВА В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ ПСИХОЛОГИИ

1.1 Формирование представлений о лидере и лидерстве в зарубежной психологии и отечественной психологии

Являясь культурным феноменом, лидерство как социально-психологическая характеристика, обуславливаются определенным историческим типом культуры и общества.

Большинство современных концепций лидерства опираются на воззрения основоположника теории социализации Г. Тарда, который считает, что подражание последователей выбранному лидеру является основным законом социальной жизни общества.

В психолого-педагогической литературе выделяется несколько основных подходов к проблеме лидерства. Основными среди них можно выделить структурно-функциональный подход, теория черт, ситуационная теория, гуманистическое направление, мотивационная психология лидерства, транзактный подход.

Структурно-функциональный подход, представителями которого являются В. Кау, Л. Эдинггер, Дж. Опергейнф, Н. Фролих и др. предполагает рассматривать общество как сложную, иерархически организованную систему позиций и ролей в обществе. Выполнение непосредственных управленческих функций и обязанностей и дает человеку статус лидера. Представители данного подхода считают, лидерами тех людей, которые имеют особенное влияние на других. Но это не любое влияние, «лидерское» влияние имеет свои особенности. [4]

Одной из классических теорий лидерства является теория М. Вебера о способах легитимизации власти. В соответствии с его воззрениями, лидеры подразделяются на традиционных, рационально-легальных (или бюрократических), и харизматических, которые наделены, по мнению последователей, особыми выдающимися качествами, необычайной способностью к руководству.

Также, в рамках «теории черт», разработанной английским психологом Ф. Гальтоном, феномен лидерства объясняется тем, что лидерские качества передаются по наследству. Однако перечень этих лидерских качеств составить так и не удалось[4].

На смену этим теориям пришла ситуационная теория лидерства, представители которой считают, что появление лидера есть результат места, времени и обстоятельств. Данную концепцию поддерживали Дж. Шнейдер, Т. Хилтон, А. Годиер и др., исходным пониманием которых была относительность и множественность лидерства, то есть личностные черты, присущие лидеру являются относительными. Таким образом, согласно ситуационной теории лидерства, в различных обстоятельствах, соответственно, необходимы различные лидеры, а, следовательно, и качественно разных проявлений лидерских качеств.[4]

Г. Герт и С. Милз, опираясь на эти два подхода, разрабатывают «лично-ситуативную» теорию, синтезирующую оба эти подхода. Авторы говорят о том, что при рассмотрении феномена лидерства необходимо учитывать несколько основных факторов. Во-первых, одним из основных факторов является образ лидера, его черты в представлении и сознании его последователей. Во-вторых, а мотивы самого лидера. В-третьих, не мало важную роль играют правовые вопросы деятельности официального лидера и характеристики конкретной лидерской роли. [10]

Одним из важных направлений исследования феномена лидерства явились представления Р. Стогдилла, Э. Холландера, которые рассматривают феномен лидерства с позиции статуса, взаимодействия, восприятия и поведения индивидов по отношению к другим членам группы, то есть как феномен межличностных и межгрупповых взаимоотношений. Данное предположение позволило рассматривать феномен лидерства не как характеристика отдельного индивида, но как взаимоотношения между людьми. [10]

В рамках данного предположения, Р. Кеттел предложил рассматривать лидерство как взаимодействие между целями лидера и потребностями его последователей, где основной функцией лидера становится выбор и достижения групповых целей.[45]

Гуманистическое направление рассматривает лидерство несколько иначе. Исследователи, работающие в данном направлении, утверждают, что личность, по своей природе, сложная мотивированная система, но, тем не менее, управляемая система. Поэтому основная функция лидера заключается в том, что он должен модифицировать организацию таким образом, чтобы индивиду одновременно была обеспечена и свобода для осуществления его собственных целей, и вместе с тем так, чтобы индивид мог внести вклад в осуществление общих целей организации. Основные идеи гуманистического направления развиты в работах Б. Блейка, Дж. Макгрегора и других американских исследователей.[45]

Широко распространена в зарубежной психологии и так называемая мотивационная теория лидерства, представителями которой являются С. Митчел, С. Эванс. Авторы утверждают, что именно от воздействия на лидера на мотивацию его последователей и зависит его эффективность. От этого зависит и способность последователей лидера к продуктивному выполнению необходимых заданий. Эта теория предполагает, что существует определенная структура лидерского процесса и определенные типы лидерского поведения: это поддерживающее лидерство, директивное лидерство, лидерство, ориентированное на достижение качественного результата.[46]

Теории трансактного анализа занимают особое место в исследовании проблемы лидерства. Среди основных представителей можно выделить Дж. Хоманса, Дж. Марча, Г. Саймона, Г. Келли и др., которые основной акцент в своей теории делают на эмоциональной стороне процесса межличностного взаимодействия лидера и его последователей. Авторы наделяют лидера

способностью чувствовать потребности своих последователей и предлагают им способы их осуществления.[45]

В последнее время доминирующей классификацией лидеров является классификация их по стилю поведения. Разработчиками данной классификации выступают А. Залезник, Е. Флорен. Поведенческие концепции лидерства акцентируют внимание на его результативности и эффективности. Обычно выделяется пять стилей по степени доминирования тех или иных качеств: параноидальный, демонстративный, компульсивный, депрессивный и шизоидный, хотя в истории встречаются лидеры, сочетающие несколько стилей.

В отечественной психологии проблема лидерства начала активно разрабатываться в связи с широкими социально-экономическими изменениями российского общества в конце 20 века. Эти изменения повлекли за собой появление новых объектов исследования, активное развитие социальной психологии в России, а также активный интерес российских ученых к проблеме лидерства.

Наиболее бурное развитие проблема лидерства получила в сфере политической психологии. Р. Шестопал, Л. Гозман и Д. Дубов осуществили анализ личностей президентов (Б.Н. Ельцин, М.С. Горбачев), политических лидеров и исследовали развитие их коммуникативных способностей, имидж политического лидера. Данные исследования носили преимущественно прикладной и междисциплинарный характер.

Большинство отечественных психологов, изучающих проблему лидерства, говорят о невозможности изучения феномена лидерства вне его социальной группы. Первые работы в данной проблематике в 20-30 годы 20 века были проведены Е.А. Аркиной, А.С. Залужным, А.С. Макаренко и др. В работах этих авторов лидерство изучалось в основном в детских коллективах – группы в детских сада, школьные коллективы, спортивные и творческие команды. В этих работах закладываются фундаментальные идеи, на основе которых разрабатываются дальнейшие эмпирические исследования

природы и механизмов лидерства - Г.М. Андреева, [5] А.Л. Журавлев, [26], [27], [28] А.Н. Лутошкин, А.В. Петровский, [51] Л.И. Уманский, Н.П. Фетискин и др.

Лидерство и группа являются центральной темой у большинства отечественных авторов. У А.В. Петровского, лидером является человек, занимающий центральное место в деятельности группы, организует совместную работу, формирует психологический климат в коллективе. То есть лидер является наиболее авторитетной фигурой, к мнению и позиции которой прислушивается большинство. [51].

С позиции А.Л. Уманского, лидер обычно выделяется в процессе естественного взаимодействия всех членов группы, в результате активного знакомства и раскрытия каждого члена группы в процессе этого взаимодействия. Он организует группу, выстраивает решение групповых задач, способствует активному формированию групповых норм и ценностей, регулирует конфликты, происходящие в группе.

Р.Л. Кричевский разработал концепцию ценностного обмена и исходит из представлений о том, что механизмом влияния лидера на других членов группы является механизм идентификации. [45]

По мнению автора, лидер должен обладать наиболее важными для группы ценностными характеристиками; он представляет собой наиболее частый объект идентификации; идентификации чаще всего разворачиваются по тем качествам личности, которые наиболее значимы для конкретного члена группы и оцениваются им как отсутствующие у него; специфика ведущей деятельности группы детерминирует своеобразие динамики процесса лидерства. [45]

Некоторые направления психологии лидерства в отечественной психологии можно считать наиболее перспективными в силу недостаточной изученности (возрастной, гендерный и культурные аспекты лидерства), а также актуально изучение «девиантного, деструктивного лидерства».

1.2 Понятие гендера, гендерных особенностей личности

В своих работах Ш. Берн [11] рассуждает о том, что деление людей на мужчин и женщин является главной установкой восприятия нами различий, имеющих в поведении и психики человека. Большинство думают, что эти различия связаны с природными особенностями женского и мужского организмов, их анатомическими, генетическими и физиологическими особенностями. Идея противоположности женского и мужского начал встречается в традициях и мифах многих обществ. Эта идея закреплена в различных социальных институтах (армия, семья). Но факт телесной несхожести женщин и мужчин не обязательно свидетельствует о том, что видимые различия между ними происходят только из физиологических особенностей. Многие различия между мужчинами и женщинами происходят из социокультурного контекста и отражают то, что в данный период в обществе считается традиционно свойственным женщине, а что традиционно свойственно мужчине. Данную позицию разделяет Н.В. Ходырева [59] и говорит о том, что именно культурными факторами определяются различия в восприятии различий между полами.

Г. Келли [36], выделяет несколько уровней половой организации человека:

1. Набор генов определяет генетический пол;
2. Работа желез внутренней секреции определяет гендерный пол;
3. Строение и функционирование внутренних и наружных половых органов определяют морфологический пол
4. Дифференциация мозга под влиянием гормонов определяют церебральный пол.

Разграничение социокультурных и конституциональных аспектов в различении мужчин и женщин привело к введению в научный аппарат термина «гендер» в 1975 году. С этого момента стало принято разделять биологический пол и социокультурный пол (гендер).

В своих работах, В.А. Геодакян [16] определяет термин «пол» как различия между людьми, которые определяются генетическими особенностями строения клеток, анатомо-физиологическими характеристиками, в то время как «гендер» - это социальный пол, социально-биологическая характеристика, указывающая на социально-психологические особенности личности и социальный статус. Гендер связан с полом, сексуальностью и возникает во взаимодействии с другими людьми.

Часто происходит смешение гендерных и половых характеристик, что приводит к тому, что к характеристикам женственности и мужественности одновременно относят и социокультурные, и психофизиологические особенности психологических отличий. Однако, в ситуациях межличностного общения и взаимодействия люди достаточно редко объединяют психологические особенности с гендерными характеристиками. О.М. Здравомыслова [32] считает, что из-за смешения понятий «пол» и «гендер» активно критикуется гендерный подход к объяснению поведения людей. Термин «пол» сводит всё встречающееся многообразие к тому или иному строению гениталий, в то время как термин «гендер» подчёркивает социокультурное происхождение психологических различий.

Пол и гендер, по мнению И.С. Кона [41] являются системами условных обозначений, формирующие определённый порядок отношений между людьми, их отношение к различным проявлениям сексуальности, определяют формы представления себя другим людям в различных практиках социального взаимодействия.

О. Л. Кустова и С.А. Минюрова заметили, чтобы определить пол нужно включить в себя черты, обусловленные биологическим полом, в то время как гендер подразумевает те аспекты женского и мужского, причины возникновения которых, на данный момент еще не известны. Проблема в том, что причинно-следственная связь не всегда очевидна и может быть вызвана как социальными факторами, так и биологическими.

Многие авторы до сих пор термины «пол» и «гендер» используют в качестве синонимов. Например, в работах известного специалиста в области социальной психологии Э. Маккоби было замечено смешении этих категорий. Конечно, их разграничение отнюдь не лишено смысла - пол указывает на нашу биологическую принадлежность к числу мужчин или женщин, а гендер охватывает круг специфических, психосоциальных значений, дополняющих понятие биологической мужественности и женственности.

Гендерные стереотипы – устойчивые, упрощённые, эмоционально окрашенные образы поведения и черт характера женщин и мужчин. С точки зрения Ф.Л. Джеймс [21], гендерные стереотипы, становятся уже ценностями и включаются в содержание ценностных ориентаций и нормативных образцов «настоящей» фемининности-маскулинности. Гендерные стереотипы устанавливают статусные характеристики женщин и мужчин, закрепляют доминирующее положение мужчин и дискриминационной практики в отношении женщин.

И.С. Клецина [39], [40], В.Е. Каган [35], выделили 3 группы гендерных стереотипов.

К первой группе они относят стереотипные понятия «маскулинности-фемининности». Маскулинность традиционно соотносится с активностью, творчеством. Фемининности наоборот приписывают «пассивно-репродуктивное начало», которое проявляется в экспрессивных личностных характеристиках, таких как зависимость, эмоциональность, низкая самооценка, тревожность. Фемининные характеристики противопоставляются маскулинным, их рассматривают, как противоположны.

Вторая группа гендерных стереотипов включает в себя представления о распределении социальных ролей между женщинами и мужчинами. Мужчинам предписывается включённость в общественную жизнь, ответственность за обеспечение семьи, профессиональная успешность. Более

значимой социальной ролью для мужчины является именно профессиональная роль. Для женщины наиболее значима социальная роль матери, домохозяйки.

Третья группа гендерных стереотипов определяется спецификой содержания труда. Женский труд должен носить обслуживающий, исполнительский характер, быть частью экспрессивной сферы деятельности. Женщины чаще работают в сфере торговли, здравоохранения. Для мужчин возможна руководящая и творческая работа, труд определяется в инструментальной сфере деятельности.

Гендерные стереотипы осуществляют роль схем, благодаря которым мы с большей вероятностью замечаем и запоминаем примеры, подтверждающие устойчивые убеждения относительно гендеров.

Психология начала свое движение по пути гендерных исследований с постановки проблемы индивидуальных и половых различий.

Все концепции этого направления, которые объясняют различия между полами, делятся на две большие категории: биологические и социальные.

Биологический подход говорит о том, что различия между женщинами и мужчинами объясняются гормональными факторами, генетическими, врождёнными особенностями конституции, строением мозга.

В.А. Геодакян [16] считает, что главной ролью женского пола является сохранение популяции, тогда как основная роль мужского пола – её изменение. В онтогенезе – мужской более ригиден, а женский пол более пластичен. Эту концепцию в своих исследованиях подтвердили В.К. Фёдорова, В.П. Багрунов и Ю.Г. Трошихина. Однако И.С. Клецкина говорит о том, что ненужно прямо переносить эволюционно-генетические закономерности полового диморфизма на поведение и человеческую психологию. Несмотря на критику, концепция В.А. Геодакяна является одной из наиболее знаменитых в отечественной психологии.

Социокультурный подход говорит о том, что различия между полами формируются обществом.

Представителем данного подхода является Э. Игли – автор теории социальных ролей. Суть ее теории заключается в том, что для того, чтобы быть принятым обществом, женщины и мужчины должны вести себя конгруэнтно своей гендерной роли, совокупности стереотипных ожиданий, которые общество предъявляет данному индивиду как представителю определённого пола.

Несмотря на разделение концепции на социальные и биологические, различия между полами объясняются сочетанием социальных и биологических факторов.

1.3. Гендерные особенности лидерства

В параграфах 1.1 и 1.2 нами рассматривались явление лидерства и гендерных различий без учета их взаимосвязи друг с другом. Однако, с середины 1970-х годов начинает формироваться новая отрасль науки – гендерная психология лидерства, развивающаяся на стыке гендерной психологии и психологии лидерства.

Важно отметить, что в общественном сознании остается преобладающим стереотип о том, что лидером должен быть только мужчина, как на работе, так и в семье. По мнению, Т.А. Бендас, [10] мужчине традиционно приписываются такие лидерские качества как независимость от внешнего влияния, организаторские способности. В свою очередь, женщины не могут назначаться на руководящие должности, по меньшей мере, высшего уровня [10].

Самыми распространенными стереотипами о женском лидерстве, по мнению Г.Г. Горчаковой, являются стереотипы о её профессиональной и управленческой несостоятельности. Например, что женщина не может продвигаться по карьерной лестнице, настоящая женщина должна заниматься семьей и домом, а не стремиться к карьере, если женщина не реализовалась в семье, то она может только идти в карьеру и др.[20].

По мнению Е.П. Ильина, негативное отношение к женскому лидерству вообще и к женщине-лидеру, в частности, проявляли сторонники фрейдизма. Сама психоаналитическая концепция рассматривает женщин-лидеров как обладателей нездоровой гендерной идентичности. Их стремление к лидерству, которое в концепции обозначается как «фаллическое», рассматривалось как проявление неполноценности женщины, завидующей мужчинам. [34]

Психоаналитическая концепция разделяет женщин-лидеров, реализующихся в деловой сфере или любой мужской группе на четыре неформальные роли: 1) роль «матери», которая может давать только эмоциональную поддержку мужчинам, но никак не проявлять деловую активность; 2) роль «соблазнительницы» для начальника; 3) роль «игрушки, талисмана» — милая, но не деловая женщина, приносящая мужчинам удачу; 4) роль «железной леди», обладающей холодной расчетливостью, напористостью, то есть качествами, присущими для мужчин. От этого они обычно изолированы от социальной группы. Все эти роли способствуют развитию деструктивных стереотипных установок, отрицательно сказывающихся на женском лидерстве и вообще мешающие женщинам занимать равное положение с мужчинами в служебной и управленческой деятельности.

Э.С. Чугунова и группа ученых исследовала личностные характеристики инженеров разного пола и выделила различия в личностных структур мужчин и женщин. По результатам исследования, для мужчин были характерны: а) высокая творческая продуктивность и экономическая эффективность; б) профессиональная доминантность и высокая самооценка; в) мотивация, связанная с чувством долга и ориентацией на дело, самостоятельный выбор профессии.

Для женщин были характерны иные факторы: а) удовлетворенность служебным положением и работой, взаимоотношениями с коллегами и

руководителями; б) мотивация на взаимоотношения, выбор профессии под влиянием окружающих; в) высокий технический интеллект.

То есть, мы можем сделать вывод о том, что для мужчин-лидеров на первостепенную важность выходят результаты и перспективы их деятельности, тогда как для женщин на первый план выступают процесс их деятельности, выстраивание взаимоотношений и психологического климата.

Современные исследования в области гендерной психологии лидерства показывают, что различия в проявлениях лидерских качеств мужчин и женщин, безусловно, существуют. Но эти различия никоим образом не могут препятствовать исполнению женщиной лидерской роли. Более того, мы можем сделать вывод о том, что стиль женского лидерства по современным требованиям общества более адекватно и эффективно выполняет свои функции одновременно исполнением своих обязанностей и сохранением межличностных отношений.

Выводы по первой главе

Анализ современной психологической литературы показал, что проблема лидерства остается одной из самых интересных тем в современной психологии.

Теории лидерства в современной зарубежной психологии можно разделить на несколько подходов: *структурно-функциональный подход* (В. Кау, Л. Эдинггер, Дж. Опергейнф, Н. Фролих и др.), представители которого рассматривают лидеров как людей, имеющих влияние на других, которое проявляется не в любом влиянии, а с определенными особенностями. В рамках *«теории черт»* (Ф. Гальтон) лидерство объясняется тем, что лидерские качества передаются по наследству, однако перечень этих черт не уточняется. *Ситуационная теория лидерства* (Дж. Шнейдер, Т. Хилтон, А. Годиер и др.) подчеркивает относительность черт, присущих лидеру, и предполагает, что разные социальные ситуации могут потребовать

проявления разных лидерских качеств. Впоследствии, данная теория была модифицирована в «личностно-ситуативную» теорию (Г. Герт, С. Милз), которая, при рассмотрении проблемы лидерства говорила, что необходимо учитывать несколько факторов. Во-первых, важно учитывать образ лидера, его черты в представлении и сознании его последователей; во-вторых, мотивы деятельности самого лидера; в-третьих, характеристики роли лидера и официальные и правовые аспекты его работы. *Гуманистическое направление* рассматривает личность как сложную мотивированную систему, но всегда управляемую. В связи с этим, лидер должен так преобразовывать организацию, чтобы индивиду была обеспечена свобода для осуществления его собственных идей, потребностей и вместе с тем, чтобы внести вклад в осуществление целей организации. Иными словами, лидер важно групповые роли интериоризировать в индивидуальные цели.

Большинство отечественных психологов, изучающих проблему лидерства, говорят о невозможности изучения феномена лидерства вне его социальной группы. У А.В. Петровского, лидером является человек, занимающий центральное место в деятельности группы, организует совместную работу, формирует психологический климат в коллективе. То есть лидер является наиболее авторитетной фигурой, к мнению и позиции которой прислушивается большинство.

С позиции А.Л. Уманского, лидер обычно выделяется в процессе естественного взаимодействия всех членов группы, в результате активного знакомства и раскрытия каждого члена группы в процессе этого взаимодействия. Он организует группу, выстраивает решение групповых задач, способствует активному формированию групповых норм и ценностей, регулирует конфликты, происходящие в группе.

Р.Л. Кричевский разработал концепцию ценностного обмена и исходит из представлений о том, что механизмом влияния лидера на других членов группы является механизм идентификации. Эти идентификации чаще всего разворачиваются по тем качествам личности, которые наиболее значимы для

конкретного члена группы и оцениваются им как отсутствующие у него, в процессе взаимодействия лидера и членов группы происходит обмен ценностями.

Некоторые направления психологии лидерства в отечественной психологии можно считать наиболее перспективными в силу недостаточной изученности (возрастной, гендерный и культурные аспекты лидерства), а также актуально изучение «девиантного, деструктивного лидерства».

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОЯВЛЕНИЯ ЛИДЕРСТВА

2.1 Организация и методы эмпирического исследования

Исследование проводилось на базе регионального представительства предприятия «TheCoca-ColaCompany» г. Сызрань. В исследовании приняло участие 50 человек (25 мужчин и 25 женщин) в возрасте от 25 до 49 лет. Исследование проводилось в период с сентября 2015 по май 2016 года и включало в себя три этапа. Первый этап – теоретическо-методологический (сентябрь – ноябрь 2015 г.), направленный на изучение и анализ теоретических предпосылок исследования в отечественной и зарубежной психологической литературе и подбор методов исследования.

Второй этап (декабрь – февраль 2015 г.) – диагностический. Основная задача данного этапа заключалась в осуществлении диагностики и сбора данных по выбранным ранее методикам.

Третий этап (март – май 2014 г.) – обобщающе-интерпретационный. На данном этапе производилась количественная и качественная обработка результатов исследования, проведение и интерпретация сравнительного анализа, представление полученных данных и оформление в законченную дипломную работу.

Целью данной работы является изучение гендерные особенности проявления лидерства

Для получения достоверных результатов большое значение придавалось мотивации участников исследования. Основным мотиватором для выполнения испытуемыми заданий являлось психологическое заключение по полученным данным, что гарантировало интерес испытуемых к процедуре исследования и, следовательно, искренние и качественные результаты ответов. Также, все методики проводились в один период времени, что позволило исключить влияние временных ситуационных факторов.

В исследовательской работе использовались следующие психодиагностические методики:

Методика «Я – лидер» (Е.С. Федоров, О.В. Ерёмин, модифицирована Т.А. Мироновой) направлена на изучение лидерских и организаторских качеств личности.

Методика «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) позволяет оценить степень выраженности лидерских способностей у мужчин и женщин.

Методика «Маскулинность – фемининность» С. Бэм направлен на выявление степени выраженности маскулинных и фемининных характеристик, определение типа личности: маскулинного, фемининного, андрогинного.

Методы математической обработки и анализа

1. t-критерий Стьюдента для несвязных выборок для определения гендерных различий в проявлениях лидерства;
2. критерий ϕ – угловое преобразование Фишера для сопоставления двух выборок по частоте встречаемости лидерских качеств среди мужчин и женщин.
3. коэффициент корреляции Пирсона для определения взаимосвязи между лидерскими способностями и гендерной принадлежностью.

2.2. Эмпирическое изучение особенностей проявления лидерства у мужчин и женщин

Для изучения лидерских способностей мужчин и женщин нами была применена методика «Диагностика лидерских способностей» Е. Жарикова, Е. Крушельницкого, результаты которой представлены на рисунке 1.

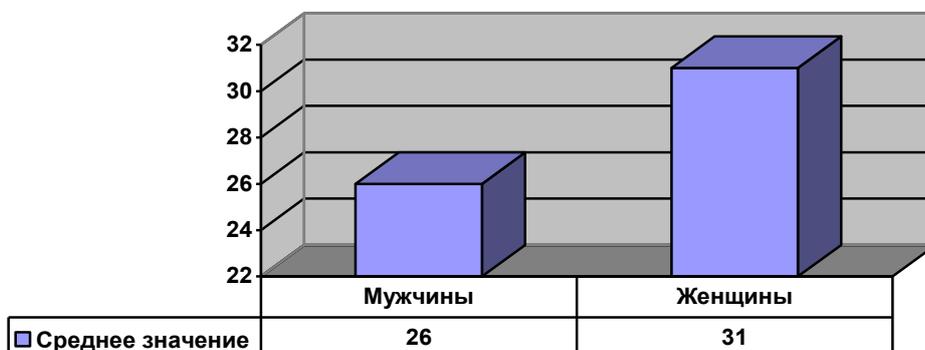


Рис.1. Средние значения выраженности лидерских способностей у мужчин и женщин.

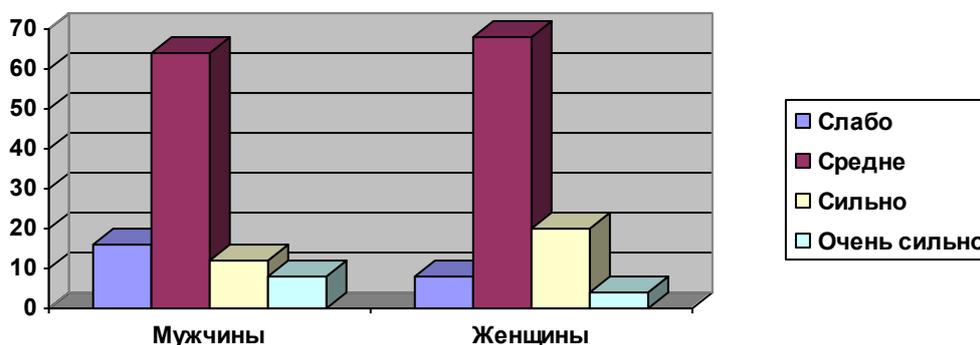


Рисунок 2. Степень выраженности лидерских способностей у мужчин и женщин по методике «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий). Данные представлены в процентах.

Опираясь на результаты, которые представлены на рисунке 2, мы можем говорить о том, что как у мужчин, так и у женщин лидерские способности выражены в средней степени – у 64% мужчин – респондентов выборки и 68% женщин – респондентов выборки. Также, можно отметить, что среди женщин больше встречаются с ярко выраженными лидерскими способностями, чем в выборке мужчин (20% и 12% соответственно), в то же

время, среди мужчин чаще встречаются лидеры, склонные к диктату, чем среди женщин (8% и 4% соответственно).

Также, проанализировав результаты средних значений, представленных на рисунке 1, мы можем говорить о том, что, по сравнению с мужчинами, женщины обладают более высокими лидерскими способностями, проявляют себя как уверенные, доминантные, упорные личности. В связи с этим, в современном обществе является не редкость то, что женщины чаще занимают лидирующие позиции в различных сферах деятельности.

Для определения значимости различий в проявлении лидерских способностей, нами был использован критерий ϕ – угловое преобразование Фишера. Критерий Фишера предназначен для сопоставления двух выборок по частоте встречаемости интересующего эффекта. Критерий оценивает достоверность различий между процентными долями двух выборок, в которых зарегистрирован интересующий эффект.

Эмпирическое значение ϕ подсчитывается по следующей формуле:

$$\phi = (\phi_1 - \phi_2) * \sqrt{\frac{n_1 * n_2}{n_1 + n_2}}$$

где

ϕ_1 – угол, соответствующий большей доли %;

ϕ_2 – угол, соответствующий меньшей доли %;

n_1 – количество наблюдений в выборке 1;

n_2 – количество наблюдений в выборке 2.

Слабая выраженность лидерских способностей

$$\phi = (\phi_1 - \phi_2) * \sqrt{\frac{n_1 * n_2}{n_1 + n_2}}$$

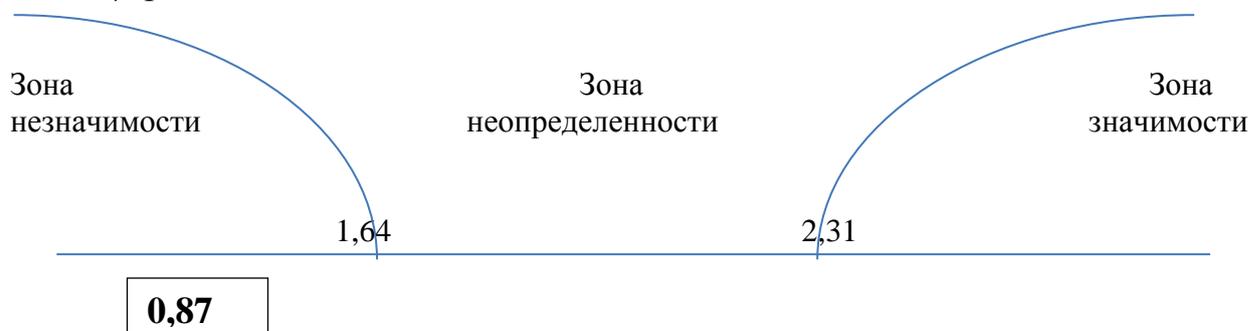
По таблице для 16% находим значение $\phi_1=0,823$, для 8% значение $\phi_2 = 0,574$

$$n_1=25, n_2=25$$

$$\varphi = (0,823 - 0,574) * (25 * 25) / (25 + 25) = 0,028 * 3,5 = 0,087$$

Критические величины для этого критерия таковы:

$$\varphi_{кр} = \begin{cases} 1,64 \text{ для } p \leq 0,05 \\ 2,31 \text{ для } p \leq 0,01 \end{cases}$$



Вывод: различий по слабому уровню выраженности лидерских качеств между мужчинами и женщинами нет, то есть отклоняется гипотеза H_1 о различии, и принимается гипотеза H_0 о сходстве представленности низкого уровня выраженности лидерских способностей у мужчин и женщин.

Средняя выраженность лидерских способностей

$$\varphi = (\varphi_1 - \varphi_2) * \sqrt{\frac{n_1 * n_2}{n_1 + n_2}}$$

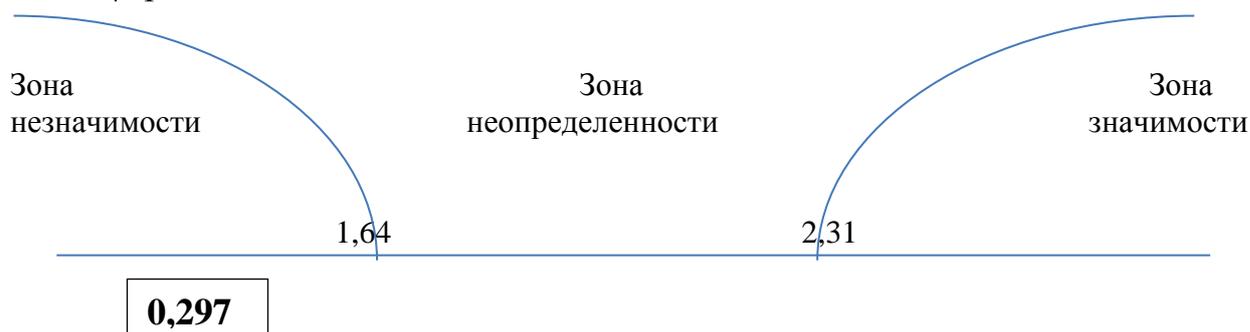
По таблице для 64% находим значение $\varphi_1 = 1,855$, для 68% значение $\varphi_2 = 1,939$

$$n_1=25, n_2=25$$

$$\varphi = (1,939 - 1,855) * (25 * 25) / (25 + 25) = 0,084 * 3,5 = 0,297$$

Критические величины для этого критерия таковы:

$$\varphi_{кр} = \begin{cases} 1,64 \text{ для } p \leq 0,05 \\ 2,31 \text{ для } p \leq 0,01 \end{cases}$$



Вывод: различий по среднему уровню выраженности лидерских качеств между мужчинами и женщинами нет, то есть отклоняется гипотеза Н1 о различии, и принимается гипотеза Н0 о сходстве представленности среднего уровня выраженности лидерских способностей у мужчин и женщин.

Высокая выраженность лидерских способностей

$$\varphi = (\varphi_1 - \varphi_2) * \sqrt{\frac{n_1 * n_2}{n_1 + n_2}}$$

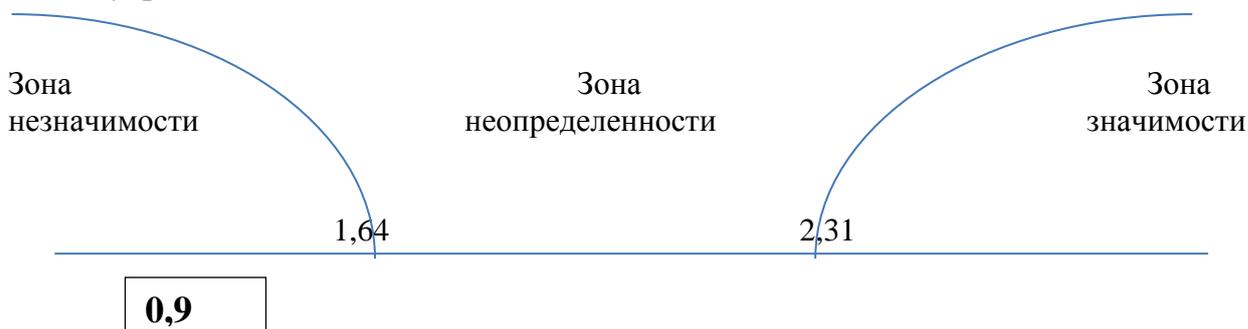
По таблице для 12% находим значение $\varphi_1 = 0,707$, для 20% значение $\varphi_2 = 1,939$

$$n_1 = 25, n_2 = 25$$

$$\varphi = (0,939 - 0,707) * (25 * 25) / (25 + 25) = 0,084 * 3,5 = 0,9$$

Критические величины для этого критерия таковы:

$$\varphi_{кр} = \begin{cases} 1,64 \text{ для } p \leq 0,05 \\ 2,31 \text{ для } p \leq 0,01 \end{cases}$$



Вывод: различий по высокому уровню выраженности лидерских качеств между мужчинами и женщинами нет, то есть отклоняется гипотеза Н1 о различии, и принимается гипотеза Н0 о сходстве представленности высокого уровня выраженности лидерских способностей у мужчин и женщин.

Очень высокая выраженность лидерских способностей

$$\varphi = (\varphi_1 - \varphi_2) * \sqrt{\frac{n_1 * n_2}{n_1 + n_2}}$$

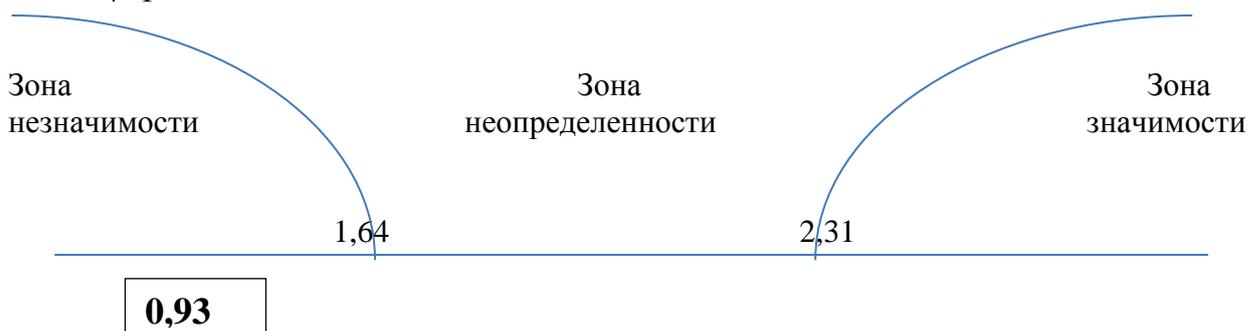
По таблице для 8% находим значение $\phi_1=0,574$, для 4% значение $\phi_2 = 0,823$

$$n_1=25, n_2=25$$

$$\phi = (0,823-0,574) * (25*25)/(25+25) = 0,249 * 3,5=0,93$$

Критические величины для этого критерия таковы:

$$\phi_{кр} = \begin{cases} 1,64 \text{ для } p \leq 0,05 \\ 2,31 \text{ для } p \leq 0,01 \end{cases}$$



Вывод: различий по очень высокому уровню выраженности лидерских качеств между мужчинами и женщинами нет, то есть отклоняется гипотеза H_1 о различии, и принимается гипотеза H_0 о сходстве представленности очень высокого уровня выраженности лидерских способностей у мужчин и женщин.

В таблице 1 представлены сводные данные по сравнительному анализу выраженности лидерских качеств у мужчин и женщин.

Таблица 1.

Сводная таблица выраженности лидерских качество по критерию ϕ -Фишера

| Методика Дж. Голланда | |
|---|-----------------------|
| Параметры | Статистические данные |
| Слабая выраженность лидерских способностей | Нет различий |
| Средняя выраженность лидерских способностей | Нет различий |
| Высокая выраженность лидерских способностей | Нет различий |
| Очень высокая выраженность | Нет различий |

| | |
|---|--|
| лидерских способностей (склонность к диктату) | |
|---|--|

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что, несмотря на частоту проявления женщин-лидеров, сравнительный анализ показал отсутствие половых различий в проявлениях лидерства.

Ниже, на рисунке 3 представлены результаты исследования лидерских, организаторских качеств по методике «Я – лидер» Е.С. Федорова, О.В. Ерёмина. Данные представлены в средних значениях.

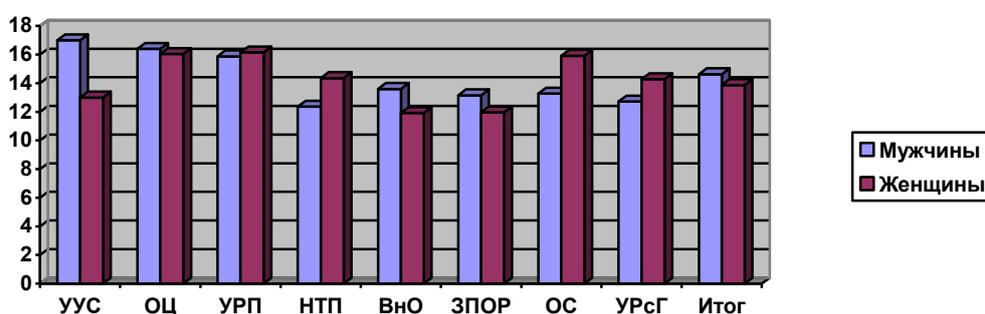


Рисунок 3. Средние значения выраженности шкал методики «Я – лидер» у мужчин и женщин.

УУС – умение управлять собой; ОЦ – осознание цели; УРП – умение решать проблемы; НТП – наличие творческого подхода; ВНО – влияние на окружающих; ЗПОР – знание правил организаторской работы; ОС – организаторские способности; УРсГ – умение работать с группой; Итоговый уровень.

Как видно из рисунка 3, у мужчин более выражено качество «умение управлять собой», чем у женщин. Это характеризует мужчин как напористых в трудных ситуациях, умеющих распределять своё время и силы в экстренных и стрессовых режимах работы, обладающих хорошим уровнем саморегуляции, выражающимся в умении контролировать свои эмоции и настроения. Женщины характеризуются более выраженным творческим подходом в решении трудных ситуаций и профессиональных задач, любят искать и пробовать что-то новое, легко увлекаются новым делом, принимая решения, склонны перебирать несколько вариантов. Также, у женщин, больше чем у мужчин выражены «организаторские способности». Это выражается в том, что женщины добиваются слаженной работы команды,

стараятся в отношениях с людьми достигать взаимопонимания и находить общий язык, хорошо чувствуют и угадывают настроения товарищей. В меньшей степени у мужчин в лидерских проявлениях выражены качества «наличие творческого подхода». На наш взгляд, это объясняется тем, что мужчины в своей профессиональной деятельности нацелены на результат и эффективность этого результата, тогда как на процесс и привнесение элементов творчества в данный процесс не стоит в первостепенной важности у мужчин. У женщин в меньшей степени выражен фактор «влияние на окружающих». На наш взгляд, это связано, в первую очередь, все-таки с распространенными гендерными стереотипами в сфере женского лидерства, с отношением к женщине-руководителю и женщине – лидеру. Социальный стереотип о том, что женщина преимущественно должна реализовываться в семье и семейных взаимоотношениях отрицательно влияет на её способность влияния на окружающих в профессиональной или бизнес-среде. Однако, важно отметить, что итоговый уровень выраженности лидерских и организаторских качеств у мужчин и женщин по средним значениям не различается.

Результаты исследования лидерских качеств у мужчин и женщин подверглись статистическому анализу с помощью t-критерия Стьюдента, данные которых представлены в таблице 1.

Таблица 2.

Сводная таблица полученных результатов по критерию t-Стьюдента особенностей выраженности лидерских качеств у мужчин и женщин

| № | Параметры | Статистические данные |
|----------|-----------------------------|---------------------------------------|
| 1 | Умение управлять собой | Есть различия на 1% уровне значимости |
| 2 | Осознание цели | Нет различий |
| 3 | Умение решать проблемы | Нет различий |
| 4 | Наличие творческого подхода | Есть различия на 5% уровне значимости |
| 5 | Влияние на окружающих | Нет различий |

| | | |
|---|--------------------------------------|---------------------------------------|
| 6 | Знание правил организаторской работы | Нет различий |
| 7 | Организаторские способности | Есть различия на 1% уровне значимости |
| 8 | Умение работать с группой | Нет различий |
| 9 | Итоговый уровень | Нет различий |

Таким образом, мы можем говорить о том, что существуют половые различия в проявлении лидерских качеств такие как «умение управлять собой», «наличие творческого подхода», «организаторские способности». Мужчины, по сравнению с женщинами, лучше могут управлять собой, своим настроением и эмоциональным состоянием, тогда как у женщин, которые преимущественно свои лидерские способности направляют на процесс деятельности и взаимоотношения в коллективе в большей степени развиты организаторские способности и наличие творческого подхода. В целом, по итоговому уровню в проявлении лидерских и организаторских способностей у мужчин и женщин различий не обнаружено.

На наш взгляд, развитие лидерских качеств обусловлено не столько биологическим, сколько гендерным полом, а именно, выраженности у личности фемининной, маскулинной или андрогинной гендерной идентичности. В связи с этим, нами был проведен анализ полученных диагностических данных с точки зрения выраженности лидерских качеств в зависимости от гендерного типа личности, который представлен в параграфе 2.3.

2.3. Сравнительный анализ гендерных особенностей проявления лидерства

На рисунке 4 в представлены результаты (в процентном соотношении) исследования гендерного типа личности мужчин и женщин.

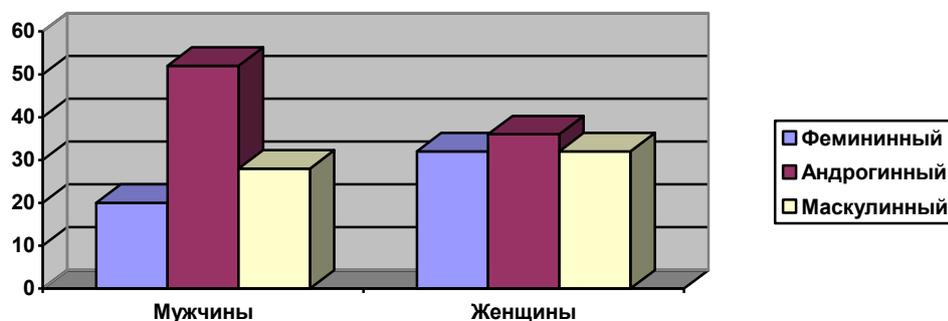


Рисунок 4. Результаты исследования гендерного типа личности у мужчин и женщин. Данные представлены в процентах.

Анализируя результаты, представленные на рисунке 4, мы можем говорить о том, что среди мужчин больше преобладает андрогинный тип личности, чем среди женщин. Такой факт, на наш взгляд, снижает количество мужчин, соответствующих своему гендерному типу, но, в то же время, позволяет им оценивать себя с точки зрения своего и противоположного пола. Результаты исследования показали, что женщин маскулинного типа больше, чем юношей фемининного. В связи с этим, на наш взгляд, изменение гендерной идентичности в современном обществе больше характерно женскому полу, чем мужскому.

Следующим этапом анализа полученных результатов, явился корреляционный анализ между показателями лидерских способностей и показателями маскулинности/фемининности. Данные корреляционного анализа представлены в таблице 2.

Таблица 3.

Результаты корреляционного анализа между показателями лидерских способностей (по методике Е. Жарикова, Е. Крушельницкого) и показателями маскулинности/фемининности.

| Гендерный тип личности | Статистический показатель |
|-------------------------------|----------------------------------|
| Женщины фемининны | $r=-0,60^*$ |
| Женщины андрогинны | $r=0,31$ |
| Женщины маскулинны | $r=0,62^*$ |
| Мужчины фемининны | $r=-0,48^*$ |
| Мужчины андрогинны | $r=0,36$ |
| Мужчины маскулинны | $r=0,57^*$ |

Опираясь на результаты корреляционного анализа, мы можем говорить о том, что лидерские способности проявляются у мужчин с высоким показателем маскулинности ($r=0.57$) и у женщин с низким показателем фемининности ($r=-0.60$). Таким образом, мы можем говорить о том, что чем выше у мужчины развиты маскулинные качества, тем в большей степени у него развиты лидерские способности. Это связано с тем, что мужчины идентифицируют себя со своим гендерным типом и, реализуя присущую им гендерную роль, активно реализуют лидерские способности и качества. Женщинам для соответствия лидерской роли необходимо меньше проявлять качества фемининного типа, больше развивать качества маскулинного, так как корреляционный анализ показал, что чем больше у женщины развиты фемининные качества, тем в меньшей степени у неё развиты лидерские способности. При выборе лидерской роли, мужчины строят свое поведение согласно гендерному стереотипу и мужском лидерстве, а женщины-лидеры развивают в себе тип противоположного пола, чтобы добиться высоких результатов в деятельности, конкурируя с мужчинами. Этим обстоятельством можно также объяснить большую выраженность андрогинного типа

личности у женщин, чем у мужчин. Следовательно, для развития лидерских качеств, мужчины и женщины должны развивать в себе мужские качества, такие как напористость, активность, настойчивость и т.п.

Ниже, в таблице 3 представлены результаты исследования взаимосвязи между показателями лидерских и организаторских способностей (по методике «Я – лидер» Е.С. Федорова, О.В. Ерёмина) и показателями маскулинности/фемининности.

Таблица 3.

Результаты корреляционного анализа между показателями лидерских и организаторских способностей (по методике «Я – лидер» Е.С. Федорова, О.В. Ерёмина) и показателями маскулинности/фемининности

| Гендерный тип личности | Умение управлять собой | Осознание цели | Умение решать проблемы | Наличие творческого подхода | Влияние на окружающих | Знание правил организаторской работы | Организаторские способности | Умение работать с группой | Итоговый уровень |
|------------------------|------------------------|----------------|------------------------|-----------------------------|-----------------------|--------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|------------------|
| Женщины фемининны | | | | | | | | | |
| Женщины андрогинны | | | | | | | | 0,42* | |
| Женщины маскулинны | 0,56* | | | | | | | | 0,62* |
| Мужчины фемининны | | | | 0,60* | | | | | |
| Мужчины андрогинны | | | | | | | | | |
| Мужчины маскулинны | 0,64* | | | | | | | | 0,71* |

Опираясь на результаты, представленные в таблице 3, мы можем говорить о том, что проявление и реализация лидерских и организаторских качеств зависит от выраженности маскулинных черт личности как у мужчин, так и у женщин. То есть, чем выше у мужчин и женщин показатели маскулинности, тем лучше они умеют управлять собой, сохранять

самообладание в трудных и стрессовых ситуациях, эффективно распределять время и силы для выполнения разноплановых задач, контролировать своё настроение и эмоциональный фон. Чем выше у мужчин показатель фемининности, тем больше они склонны к творческому подходу в решении задач, с лёгкостью увлекаются новым делом. Присущая фемининным мужчинам эмоциональность, эмпатийность позволяет им искать и пробовать что-то новое, выбирая, в том числе, творческие профессии.

Высокий уровень андрогинности, то есть проявление одновременно мужских и женских черт, способствует развитию у женщин таких лидерских качеств как «умение работать с группой», то есть способствует тому, что женщины-андрогинны выстраивают эффективные межличностные взаимоотношения в группе, основанные на доверии, взаимоподдержке и понимании, одновременно, решая эффективно решая перед группой поставленные задачи.

Результаты корреляционного анализа итогового уровня лидерских и организаторских способностей по методике «Я – лидер» и показателями маскулинности/фемининности подтверждают результаты корреляционного анализа с методикой «Диагностика лидерских способностей», то есть лидерские способности проявляются у мужчин и женщин с высоким показателем маскулинности. Юноши идентифицируют себя со своим гендерным типом и реализуют присущую им гендерную роль, тогда как женщинам для соответствия лидерской роли необходимо меньше проявлять традиционные фемининные качества, а развивать в себе качества маскулинного типа.

Выводы по второй главе

Исследование, направленное на изучение гендерных особенностей проявления лидерства проводилось в период с сентября 2015 года по май 2016 года. В исследовании приняли участие 50 человек (25 мужчин, 25 женщин) сотрудники регионального представительства предприятия «TheCoca-ColaCompany» г. Сызрань в возрасте от 25 до 49 лет. В исследовании использовались методики изучения гендерного типа личности «Маскулинность – фемининность» С. Бэм, методика «Диагностика лидерских способностей» Е. Жарикова, Е. Крушельницкого, методика «Я – лидер» Е.С. Федорова, О.В. Ерёмина.

В ходе эмпирического исследования удалось установить:

1) ярко выраженные лидерские качества встречаются преимущественно у женщин, чем у мужчин, женщины проявляют себя как уверенные, доминантные, напористые. Однако, сравнительный анализ не выявил статистически значимые различия в проявлении лидерских качеств по половому признаку – у мужчин и женщин (по методике Е. Жарикова, Е. Крушельницкого);

2) такое качество как «умение управлять собой» в большей степени выражено у мужчин, чем у женщин. Это характеризует мужчин как напористых, они умеют управлять своими эмоциями, эффективно распределять время (значимые различия на 1% уровне значимости);

3) женщины характеризуются более выраженным творческим подходом в решении трудных ситуаций и профессиональных задач, любят искать и пробовать что-то новое, легко увлекаются новым делом, принимая решения, склонны перебирать несколько вариантов (значимые различия на 5% уровне значимости);

4) у женщин, больше чем у мужчин выражены «организаторские способности». Это выражается в том, что женщины добиваются слаженной работы команды, стараются в отношениях с людьми достигать

взаимопонимания и находить общий язык, хорошо чувствуют и угадывают настроения товарищей (значимые различия на 1% уровне значимости);

5) Чем выше у мужчин проявления маскулинности, тем в большей степени проявляются их лидерские качества, в то же время, чем меньше у женщин проявляются фемининные качества, тем в большей степени проявляются у них лидерские качества;

6) Чем выше у мужчин и женщин показатель маскулинности, тем лучше они умеют управлять собой, сохранять самообладание в трудных ситуациях; чем выше у мужчин показатели фемининности, тем больше они склонны к творческому подходу в решении задач. Присущая фемининным мужчинам эмоциональность, эмпатийность позволяет им искать и пробовать что-то новое, выбирая, в том числе, творческие профессии.

7) Высокий уровень андрогинности, то есть проявление одновременно мужских и женских черт, способствует развитию у женщин таких лидерских качеств как «умение работать с группой», то есть способствует тому, что женщины-андрогинны выстраивают эффективные межличностные взаимоотношения в группе, основанные на доверии, взаимоподдержке и понимании, одновременно, решая эффективно решая перед группой поставленные задачи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема влияния в общем, а лидерства, в частности, остается одной из самых интересных тем в социальной психологии, организационной психологии. Большинство концепций лидерства основываются на воззрениях зарубежных психологов и в своё основание берут воззрения Г. Тарда о том, что основной закон социальной жизни заключается в подражании последователей лидеру.

Теории лидерства в современной зарубежной психологии можно разделить на несколько подходов: *структурно-функциональный подход* (В. Кау, Л. Эдинггер, Дж. Опергейнф, Н. Фролих и др.), представители которого рассматривают лидеров как людей, имеющих влияние на других, которое проявляется не в любом влиянии, а с определенными особенностями. В рамках *«теории черт»* (Ф. Гальтон) лидерство объясняется тем, что лидерские качества передаются по наследству, однако перечень этих черт не уточняется. *Ситуационная теория лидерства* (Дж. Шнейдер, Т. Хилтон, А. Годиер и др.) подчеркивает относительность черт, присущих лидеру, и предполагает, что разные социальные ситуации могут потребовать проявления разных лидерских качеств. Впоследствии, данная теория была модифицирована в *«лично-ситуативную» теорию* (Г. Герт, С. Милз), которая, при рассмотрении проблемы лидерства говорила, что необходимо учитывать несколько факторов. Во-первых, важно учитывать образ лидера, его черты в представлении и сознании его последователей; во-вторых, мотивы деятельности самого лидера; в-третьих, характеристики роли лидера и официальные и правовые аспекты его работы. *Гуманистическое направление* рассматривает личность как сложную мотивированную систему, но всегда управляемую. В связи с этим, лидер должен так преобразовывать организацию, чтобы индивиду была обеспечена свобода для осуществления его собственных идей, потребностей и вместе с тем, чтобы внести вклад в

осуществление целей организации. Иными словами, лидер важно групповые роли интериоризировать в индивидуальные цели.

Гендерные аспекты проблемы лидерства стали рассматриваться в современной психологии с середины 1970-х годов на стыке гендерной психологии и психологии лидерства. Одним из самых распространенных стереотипов, связанный с лидерством, гласит о том, что лидером должен быть мужчина. Мужчинам традиционно приписываются такие качества как независимость от влияния, организаторские способности. Параллельно с этим, складываются негативные стереотипы, связанные с феноменом женского лидерства: настоящая женщина не стремится к карьере, у бизнеса не женское лицо, семья и карьера не совместимы и т.д.

Наше исследование было посвящено исследованию гендерных особенностей проявления лидерства и осуществлялось в период с сентября 2015 года по май 2016 года. В исследовании приняли участие 50 человек (25 мужчин, 25 женщин) сотрудники регионального представительства предприятия «TheCoca-ColaCompany» г. Сызрань в возрасте от 25 до 49 лет. В исследовании использовались методики изучения гендерного типа личности «Маскулинность – фемининность» С. Бэм, методика «Диагностика лидерских способностей» Е. Жарикова, Е. Крушельницкого, методика «Я – лидер» Е.С. Федорова, О.В. Ерёмина.

В ходе эмпирического исследования удалось установить:

1) Статистически значимые различия в проявлении лидерских качеств по половому признаку – у мужчин и женщин выявлено не было (по методике Е. Жарикова, Е. Крушельницкого);

2) У мужчин больше выражено такое качество как «умение управлять собой». Это характеризует мужчин как напористых, они умеют управлять своими эмоциями, эффективно распределять время (значимые различия на 1% уровне значимости); женщины характеризуются более выраженным творческим подходом в решении трудных ситуаций и профессиональных задач, любят искать и пробовать что-то новое, легко увлекаются новым

делом, принимая решения, склонны перебирать несколько вариантов (значимые различия на 5% уровне значимости); у женщин, больше чем у мужчин выражены «организаторские способности». Это выражается в том, что женщины добиваются слаженной работы команды, стараются в отношениях с людьми достигать взаимопонимания и находить общий язык, хорошо чувствуют и угадывают настроения товарищей (значимые различия на 1% уровне значимости). Таким образом, значимые различия обнаружены по отдельным показателям организаторских и лидерских способностей, по итоговому уровню выраженности лидерских способностей у мужчин и женщин обнаружено не было.

Опираясь на данный факт, мы предположили, что развитие и проявление лидерских способностей обусловлено не половой принадлежностью, а сформированностью той или иной гендерной идентичностью (маскулинность, фемининность, андрогинность). В результате корреляционного анализа нами было установлено, что:

3) чем выше у мужчин проявления маскулинности, тем в большей степени проявляются их лидерские качества, в то же время, чем меньше у женщин проявляются фемининные качества, тем в большей степени проявляются у них лидерские качества;

4) чем выше у мужчин и женщин показатель маскулинности, тем лучше они умеют управлять собой, сохранять самообладание в трудных ситуациях; чем выше у мужчин показатели фемининности, тем больше они склонны к творческому подходу в решении задач. Присущая фемининным мужчинам эмоциональность, эмпатийность позволяет им искать и пробовать что-то новое, выбирая, в том числе, творческие профессии.

5) высокий уровень андрогинности, то есть проявление одновременно мужских и женских черт, способствует развитию у женщин таких лидерских качеств как «умение работать с группой», то есть способствует тому, что женщины-андрогинны выстраивают эффективные межличностные взаимоотношения в группе, основанные на доверии, взаимоподдержке и

понимании, одновременно, решая эффективно решая перед группой поставленные задачи.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Абубикирова, Н. И. Что такое «гендер»? [Текст] / Н.И. Абубикирова // ОНС. – 1996. - №6. – С.123-125.
2. Агеев, В. С. Психологические и социальные функции полоролевых стереотипов [Текст] / В.С. Агеев // Вопросы психологии. – 1897. - №2. – С.152-157.
3. Алешина, Ю. Е., Лекторская, Е. В. Ролевой конфликт работающей женщины [Текст] / Ю.Е. Алешина, Е.В. Лекторская // Вопросы психологии. – 1991. - №15. – 15-20 с.
4. Алифанов, С. А. Основные направления анализа лидерства [Текст] / С.А. Алифанов // Вопросы психологии. – 1991. - №3. – С.90-98.
5. Андреева, Г. М. Социальная психология [Текст] / Г.М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 378 с.
6. Ануфриева, В. Ф. Социально-психологическое исследование лидерства в дошкольном коллективе [Текст] / В.Ф. Ануфриева. – Л., 1973. – С. 64-77.
7. Ашин, Г. К. Проблема лидерства в современной зарубежной эмпирической социологии [Текст] / Г.К. Ашин // Вопросы психологии. – 1968. - №5. – С.18-22.
8. Бартол, К., Мартин, Д. Мужчины и женщины при выполнении групповых заданий [Текст] / К. Бартол, Д. Мартин. – М.: Мысль, 1986. – 180 с.
9. Белякова, Н. В. Социально-психологические особенности проявления лидерства в студенческих группах [Текст] / Н.В. Белякова // Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук. – М., 2002. – 197 с.
10. Бендас, Т. В. Психология лидерства [Текст] / Т.В. Бендас. – СПб.: Питер, 2009. – 431 с.

11. Берн, Ш. Гендерная психология [Текст] / Ш. Берн. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2001. – 320 с.
12. Божович, Л. И. Проблемы формирования личности [Текст] / Л.И. Божович. – М.: Наука, 1995. – 345 с.
13. Братусь, Б. С. Аномалии личности [Текст] / Б.С. Братусь. – М.: Мысль, 1988.
14. Братусь, Б. С. К проблеме человека в психологии [Текст] / Б.С. Братусь // Вопросы психологии. – 1997. - №5. – 20-34 с.
15. Воронина, О. А. Гендер и культура [Текст] / О.А. Воронина. – М.: Просвещение, 1992. – 22 с.
16. Геодакян, В. А. Два пола. Зачем и почему? [Текст] / В.А. Геодакян. – СПб.: Питер, 1992. – 22 с.
17. Гидденс, Э. Социология [Текст] / Э. Гидденс. - М.: Эдиториал УРСС, 1999. - 703 с.
18. Гиппенрейтер, Ю. Б. Введение в общую психологию [Текст] / Ю.Б. Гиппенрейтер. – М.: Наука, 1997. - 313 с.
19. Гончаров, В. Д. Лидерство как один из способов организации групповой спортивной деятельности [Текст] / В.Д. Гончаров // Руководство и лидерство. - 1973. - №3. - С. 120-129.
20. Горчакова, Г. Г. Мифология женской карьеры [Текст] / Г.Г. Горчакова // Психология лидерства. - 2004. - С.63-70.
21. Джеймс, Ф. Л. Самоисполняющееся пророчество: Гендер с социально-психологической точки зрения [Текст] / Ф.Л. Джеймс. – СПб.: Питер, 2001. – 144 – 161 с.
22. Дубовская, Е. М. Влияние лидера на сверстников в юношеских группах [Текст] / Е.М. Дубовская // Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук. – М., 1984.
23. Ершов, А. А. Лидер и авторитет группы [Текст] / А.А. Ершов // Экспериментальная и прикладная психология. – 1971. - №4. – с.41-58.

24. Жеребова, Н. С. Лидерство в малых группах как объект социально-психологических исследований [Текст] / Н.С. Жеребова // Руководство и лидерство. – 1973. - №3. – 148-164.
25. Жеребова, Н. С. Лидерство в малых группах [Текст] / Н.С. Жеребова // Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук. – М., 1969.
26. Журавлев, А. Л. Влияние личности руководителя на стиль руководства коллективом [Текст] / А.Л. Журавлев // Социально-психологические и нравственные аспекты изучения личности. – М.: Наука, 1998. – С. 364.
27. Журавлев, А. Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы) [Текст] / А.Л. Журавлев. – М.: Наука, 2004.
28. Журавлев, А. Л. Влияние фактора пола на формирование стиля руководства производственным коллективом [Текст] / А.Л. Журавлев // Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива. – М.: Наука, 1989. – С.113-125.
29. Зайцева, Е. М. К типологии лидерства в контактных группах школьников [Текст] / Е.М. Зайцева / Социально-психологические аспекты первичного коллектива. – Ярославль, 1978. – С.121-125.
30. Зайцева, Е. М. Об актуализации одного из видов лидерства в группе [Текст] / Е.М. Зайцева // Социально-психологические аспекты общественной активности школьников. – 1975. - №42. – 32-38.
31. Зайцева, Е. М. Эталонные характеристики лидерства [Текст] / Е.М. Зайцева // Социально-психологические аспекты первичного коллектива. – Ярославль, 1982. – С.55-57.
32. Здравомыслова, О. М. Общество сквозь призму гендерных представлений [Текст] / О.М. Здравомыслова. – М., 1999. – 192 с.
33. Зеер, Э. Ф. Психология профессий [Текст] / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический проект, 2007. – 336 с.

34. Ильин, Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчин и женщин [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 678 с.
35. Каган, В. Е. Стереотипы мужественности – женственности и образа «Я» у юношей [Текст] / В.Е. Каган. – М., 1989. – 53-62 с.
36. Келли, Г. Ф. Основы современной сексологии [Текст] / Г.Ф. Келли. – СПб.: Питер, 2000. – 896 с.
37. Клёцина, И. С. Гендерная психология и направления её развития [Текст] / И.С. Клёцина. – СПб.: Питер, 2003. – 471 с.
38. Клёцина, И. С. От психологии пола к гендерным исследованиям в психологии [Текст] / И.С. Клёцина. – М.: Наука, 1997. – С.313.
39. Клёцина, И. С. Развитие гендерных исследований в психологии на Западе [Текст] / И.С. Клёцина. – М., 2001. – 20-23 с.
40. Клёцина, И. С. Самореализация и гендерные стереотипы. Психологические проблемы самореализации личности [Текст] / И.С. Клёцина. – СПб.: Издательство СПбГУ, 1998. – 188 – 202 с.
41. Кон, И. С. Половые различия и дифференциация социальных ролей [Текст] / И.С. Кон. - М.: Владос, 2009. – 763 с.
42. Костикова, И. В. Введение в гендерные исследования [Текст] / И.В. Костикова. – М.: Издательство МГУ, 2000. – 25-82 с.
43. Кочарян, А. С. Личность и половая роль: симптомокомплекс маскулинности и фемининности в норме и патологии [Текст] / А.С. Кочарян. – Харьков, 1996.
44. Крикунов, А. С. О социально-психологическом отражении лидером-организатором групповых признаков [Текст] / А.С. Крикунов // Вопросы психологии коллектива школьников и студентов. – Курск, 1976. – С. 47-64.
45. Кричевский, Р. Л. Современные тенденции в исследовании лидерства в американской социальной психологии [Текст] / Р.Л. Кричевский // Вопросы психологии. – 1977. - №6. - С.119-129.

46. Кудряшова, Е. В. Лидер и лидерство: исследования лидерства в современной западной общественно-политической мысли [Текст] / Е.В. Кудряшова. – Архангельск: Издательство ПМПУ, 1996. – 256 с.
47. Майерс, Д. Социальная психология [Текст] / Д. Майерс. – СПб.: Питер, 1999. – 688 с.
48. Немов, Р. С. Психология [Текст] / Р.С. Немов. – М.: Владос, 2005. – 496 с.
49. Общество в гендерной перспективе: Сборник статей [Текст] / Под редакцией Е.Г. Луговицкой. – Н. Новгород, 2002. – 62-81 с.
50. Парыгин, Б. Д. Руководство и лидерство [Текст] / Б.Д. Парыгин // Руководство и лидерство. – 1973. - №3. – 64-82.
51. Петровский, А. В. Личность. Деятельность. Коллектив [Текст] / А.В. Петровский. – М.: Наука, 1982. – 364 с.
52. Попова, Л. В. Гендерные аспекты самореализации личности [Текст] / Л.В. Попова. – М.: Наука, 1996.
53. Попова, Л. В. Отношение к социальным ролям женщин: кросскультурное исследование [Текст] / Л.В. Попова // Гендерные аспекты социальной трансформации. – М.: Наука, 1996. – С. 161-173.
54. Сельченко, К. В. Психология лидерства [Текст] / К.В. Сельченко. – М.: Наука, 2004. – 364 с.
55. Сидоренко, Е. В. Методы математической обработки в психологии [Текст] / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2001. - 350 с.
56. Унгер, Р. Несовершенство современного мышления: психология строительного пола [Текст] / Р. Унгер. – Л.: Издательство Йельского университета, 1990. – 370 с.
57. Франкл, В. Человек в поисках смысла [Текст] / В. Франкл. – М.: Дайджест, 1990. – 322 с.
58. Фрейд, З. Я и оно [Текст] / З. Фрейд. – М.: Наука, 2001. – 375 с.
59. Ходырева, Н. В. Гендерный подход [Текст] / Н.В. Ходырева. – Алатырь, 2006. – 276 с.

60. Юнг, К. Г. Проблемы души нашего времени [Текст] / К.Г. Юнг. – М.: Прогресс, 1994. - 232 с.