

**УДК 159.9**

**А.А.Кузьмін**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

## **ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА В ГЕНДЕРНОМУ ВИМІРІ**

**A. A. Kuzmin**

### **PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF LEADERSHIP IN THE GENDER DIMENSION**

Сучасний період соціально-економічних змін пов'язаний із необхідністю перебудови свідомості людини, що веде до перегляду колишніх сталих відносин, до пошуку нових стилів взаємодії. Здатність одних осіб впливати на інших завжди викликала інтерес, у багатьох науках це закріпилося у понятті – лідерство. Тонка психічна організація лідера, весь комплекс дій, пов'язаних із його діяльністю, складає актуальну проблему, до вирішення якої долучилися представники психологічної науки.

Вивчення лідерства зумовило появу багатьох теорій: теорії рис (Р. Манн), поведінкового підходу (Р. Блейк, К. Левін), ситуативної теорії (Ф. Фідлер), адаптивного підходу (Т. Мітчел, П. Херсі), концепції харизматичного лідерства (Р. Хаус, Б. Шамір), лідерства в контексті групової динаміки (Г. Андреева, Р. Кричевський), лідерства як синтезу особистісних характеристик лідера і його відносин з групою (А. Менегетті). У гуманістичній психології (А. Маслоу, К. Роджерс) лідерство розглядається як якість, властива потенційно кожній людині. У акмеології (В. Зазикін, М. Сікач) вивчаються умови і фактори розкриття лідерського потенціалу особистості. Найчастіше дослідники вказують на необхідність дослідження впливу на лідерство гендеру та культури [3]. Умовно можна виділити чотири підходи до вивчення лідерства та гендеру. Перший ґрунтується на тому, що лідерство біологічно детерміноване, вроджене, і може спостерігатися тільки у чоловіків. Другий – визнає роль соціалізації в цьому процесі та досліджує поняття гендерної ролі, як одного з визначальних чинників лідерства. Третій – включає низку факторів, серед яких і ідентифікація, що формує гендерну роль і впливає на ефективність керівництва. Четвертий – визначає відмінності у тому, як саме чоловіки і жінки досягають лідерства [3]. Перші дослідження в області гендерних аспектів лідерства були проведені в США. Активно гендерна психологія лідерства, як науковий напрям, почала розвиватися з 70-х років ХХ ст. Її розвиток відбувався під впливом феміністичної психології на перехресті соціальної психології, психології статевих відмінностей, психології жінки, психології взаємовідносин між статями. Головні представники цього напрямку – Дж. Роузнер, Е. Іглі, Ш. Бьорн, Я. Джорстед. У сучасних російських та українських соціально-психологічних дослідженнях ці питання досліджують А. Чірікова, Т. Бендас, О. Кочарян. Напрямки досліджень в області гендерних аспектів лідерства можна розділити на *три області*: 1. Гендерний фактор вважається головним; 2. Перевага надається лідерським якостям; 3. Обидва аспекти розглядаються, як рівноправні [2]. До *першої області* відносять наступні концепції: Концепція гендерного потоку, (Б. Гутек), яка вважала фактор статі домінуючим. Тут сприйняття лідера підлеглими залежить, насамперед, від його та їх статі. Теорія гендерного відбору лідерів (Дж. Боумен, та С. Суттон) з припущенням, що люди і в організаціях, і в особистому житті висувають різні вимоги до лідерів різної статі. У концепції токенизму Р. Кентер припускає, що на групову динаміку значний вплив здійснює пропорція представників різних категорій (за статевою ознакою) у групі. Члени групи, що є більшістю, були названі домінантами, а меншість – «токенами» (символами). Токени помітніші через свою нечисельність, їх характеристики перебільшуються, вони сприймаються стереотипніше [1]. Ідея андрогенії пояснює відсутність відмінностей між лідерами різних статей. Дж. Спенс розглядає андрогінність, як поєднання показників

високої маскулінності і високої фемінності. С. Бем представляє андрогінність, як баланс між маскулінністю та фемінністю. Однак, у суспільстві маскулінність має більшу перевагу, ніж фемінність, тому багато жінок прагнуть демонструвати саме маскулінну поведінку. Другий напрямок у гендерному аспекті лідерства представлений такими підходами: Ситуаційно-посадовий (Р.Хауз, Дж.Хант) на перше місце ставить не стать, а посаду, яку займає людина в організації. Статусна теорія (Дж. Бергером) ототожнює сприйняття людини групою зі статусом цієї людини у суспільстві. Так, якщо статус чоловіків у суспільстві в цілому вищий, ніж жінок, то і первинне сприйняття жінки групою нижче, а чоловіка – вище. Імовірна модель лідерства (Ф. Фідлер та К. Шнейер) передбачає, що жінки і чоловіки будуть відрізнятися лідерською ефективністю, коли будуть демонструвати різний лідерський стиль. Однак у лідерів не виявилось стилевих гендерних відмінностей. Ці дослідження виявили тільки більшу орієнтованість керівників (як жінок, так і чоловіків) на виконання завдань у порівнянні з пересічними членами групи. У межах *третього напрямку* велика кількість досліджень присвячена вивченню впливу стереотипів у сприйнятті ролі лідерів як чоловічої, так і жіночої статі [2]. Е. Іглі та Б. Джонсон провели ряд досліджень з гендерних питань та стилю керівництва, виявивши наявність негативних установок у суспільстві щодо жінок-керівників [3]. У результаті цього, Е. Іглі розробила соціально-рольову теорію гендерних відмінностей лідерів: щоб досягти успіху у суспільстві, чоловіки і жінки-лідери мають відповідати гендерному стереотипові. З іншого боку, роль лідера також висуває свої вимоги до індивіда. Оскільки, згідно зі стереотипом, ця роль є маскулінною, то жінки-лідери відчуватимуть конфлікт між гендерною і лідерською ролями. Такий рольовий конфлікт знижує самооцінку у жінок-лідерів, породжує невпевненість у собі [2]. Також вивчалися *індивідуальні відмінності*, що сприяють появі потенційних і реальних жінок-лідерів. Виявилось, що жінки-лідери для свого розвитку витрачають більше часу та енергії [4]. Також автор звертає увагу на прагнення жінок-лідерів переймати чоловічі захоплення, що дозволить їм успішно орієнтуватися у чоловічому корпоративному світі. Окремої уваги заслуговують сучасні дослідження «емоційного інтелекту» у сфері лідерства. Ефективне лідерство передбачає вміння здійснювати емоційний вплив у різних ситуаціях взаємодії з підлеглими – надихати та зміцнювати командний дух, урегульовувати конфлікти, ініціювати зміни, підтримувати особистісні взаємовідносини, допомагати іншим удосконалюватися [4]. Результати досліджень свідчать, що гендерна нерівність у лідерстві пояснюється в основному наявністю гендерних та культурних стереотипів, і тому від жінки-лідера вимагають більшої компетентності, у порівнянні з лідером-чоловіком; у групах, де домінують жінки, перевага надається чоловікам (іноді тільки за статевою ознакою); у «маскулінному суспільстві» жінка з маскулінними рисами може стати приреченою на внутрішній конфлікт, що робить її діяльність менш ефективною; прагнення до лідерства у жінки може розцінюватись, як додання власної «неповноцінності»; оскільки статус чоловіків у суспільстві вищий, первинне сприйняття чоловіка-лідера буде вищим.

### **Література**

1. Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства / Т.В. Бендас // Вопросы психологии. – 2000. – № 1. – с. 87- 95.
2. Бендас Т.В. Психология лидерства: Учебное пособие / Т.В. Бендас. – СПб.: Питер, 2009. – 448 с.
3. Вержибок Г.В. Лидерство в социальном и образовательном пространстве: учеб.-метод. пособие / Г.В. Вержибок, В. И. Шупляк. – Минск: РИВШ, 2012. – 362 с.
4. Чирикова А.Е. Женщина во главе фирмы / А.Е. Чирикова. – М. : Изд-во Института социологии РАН, 1998. – 358 с.