

ПСИХОЛОГИЯ

Горячкина Валерия Александровна

аспирант

НОУ ВПО «Санкт-Петербургский университет

управления и экономики

г. Санкт-Петербург

ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДСТВА

***Аннотация:** в статье представлены результаты исследования гендерных стереотипов, которые показывают, что эффективность руководства практически не зависит от принадлежности руководителя к определенному полу, большей частью – от его индивидуально-психологических особенностей, мотивации и стереотипов.*

***Ключевые слова:** лидерство, гендерные стереотипы лидерства, гендерный аспект лидерства, эффективность руководства.*

Начиная с середины 1970-х годов, внимание ученых обратилось на результат распространения просветительских и социалистических идей о равноправии женщин и мужчин в обществе – появление большого количества женщин на управленческих должностях. Таким образом сформировалась новая область науки – гендерная психология лидерства – на стыке гендерной психологии и психологии лидерства.

По причине того, что традиционно лидерская роль считалась «мужской», в гендерной психологии лидерства стали выделять шесть основных теорий [1]:

1. Концепция «гендерного потока», согласно которой эффективность лидера зависит прежде всего от пола.
2. Теория гендерного отбора лидеров, когда организации предъявляют повышенные требования по отношению к женщинам-руководителям.
3. Концепция токенизма, когда женщины-руководители являются токенами среди большинства мужчин-руководителей, поэтому они более заметны

и отношение к ним достаточно стереотипизировано. В рамках данной концепции женщинам-руководителям приписывают неформальные роли: матери, соблазнительницы, талисмана и железной леди. Эти роли не позволяют женщинам занять равное положение среди мужчин и снижают их возможности служебного роста.

4. Впечатляющий менеджмент, инграция, т.е. способ повлиять на других людей с помощью слов, действий, взглядов.

5. Статусная теория, которая предполагает, что в деловом мире мужчина изначально имеет более высокий статус, чем женщина.

6. Социально-ролевая теория гендерных различий лидеров, в соответствии с которой мужчины и женщины руководители должны вести себя в соответствии с гендерными ролями, принятыми в обществе.

Данные теории показывают, что в обществе существуют так называемые гендерные стереотипы, определяемые Т. В. Бендас, как устойчивые житейские представления о том, какими должны быть мужчины и женщины, сформированные в определенной культуре и проявляющиеся в виде предписаний о предпочитаемых и нежелательных характеристиках личности и поведения представителей определенного пола [2].

Особый интерес в гендерной психологии лидерства вызывает вопрос, с каким полом связывается лидерская роль, кто является наиболее эффективным в роли лидера. Хотя в современном мире женщина-руководитель уже не является редким явлением в организации, но все-таки до сих пор наиболее часто встречается стереотип о том, что мужчины более эффективны в роли лидеров, чем женщины. Однако, в этом вопросе существует множество различных, а иногда прямо противоположных, точек зрения. В большинстве зарубежных исследованиях различия в эффективности мужского и женского лидерства в целом не обнаруживаются, но принимается во внимание специфика управленческой деятельности: в одних случаях более эффективными оказываются мужчины, в других – женщины [3].

Проведенное нами исследование представления женщин о гендерных стереотипах лидерства среди 40 опрошенных женщин-руководителей и женщин-исполнителей показало следующие достоверные различия: группа женщин-исполнителей считает, что более продуктивными в осуществлении управленческой деятельности являются мужчины. В свою очередь женщины-руководители считают, что в осуществлении любой деятельности продуктивными могут быть одинаково как мужчины, так и женщины.

Таким образом, женщины, являющиеся исполнителями, более склонны к стереотипизированному представлению о женском лидерстве, чем сами женщины-руководители. В результате чего можно сделать вывод, что барьеры на пути женщин к управленческой деятельности, так называемый «стеклянный потолок», находится в сознании самих женщин.

Э. Игли [4] с соавторами в своих исследованиях также не выявили различий между руководителями мужчинами и женщинами ни по эффективности их деятельности, ни по вербальному поведению, ни по лидерскому стилю, однако показали, что эффективность управленческой деятельности мужчин и женщин зависит от различных факторов. Например, мужчины являются более эффективными при решении задачи, при руководстве мужчинами, в военных организациях и в роли спортивных тренеров, на низшем уровне управления, требующем технических способностей. В свою очередь, женщины наиболее эффективны как руководители при установлении межличностных отношений, в сфере образования, бизнеса, на социальной и государственной службе, на среднем уровне управления, где нужно устанавливать межличностные отношения.

Исследование эффективности руководства, проведенное с помощью методики экспертной оценки и методики по оценке удовлетворенности работой коллектива среди 150 руководителей среднего звена, работающих в различных сферах, из которых 70 мужчин и 80 женщин, показало, что женщины руководители имеют большие показатели эффективности, чем мужчины. Данный факт можно объяснить тем, что, основываясь на теоретических данных, женщины проявляют больше внимания своим подчиненным и поэтому получили большие показатели

удовлетворенности трудом. Но в результате опровергается стереотип о том, что мужчины более эффективны в роли руководителей.

Данные, полученные в исследовании, также показали, что чем больше выражена маскулинность (черты, приписываемые чаще всего мужчинам, такие как сила, жесткость, агрессивность и т.п.) у руководителя, тем больше его эффективность. Эти данные подтверждают существующий в обществе стереотип о том, что роль лидера более связана с маскулинностью, т.е. более «мужскими» качествами, но не с принадлежностью руководителя к определенному полу.

На основании результатов исследования можно сделать вывод, что эффективность руководителя практически не зависит от его принадлежности к определенному полу, а зависит, прежде всего, от его индивидуально-психологических особенностей, мотивации, стереотипов. И в частности, насколько у него выражены черты маскулинности и фемининности (черты, приписываемые чаще всего женщинам, такие как отзывчивость, мягкость, заботливость, эмоциональность и т.п.), т.е. от гендерных особенностей руководителей.

Список литературы

1. Бендас Т.В. Гендерная психология лидерства [Текст]: Монография / Т.В. Бендас. – Оренбург: Изд-во ОГУ, 2000. – 167 с.
2. Бендас Т.В. Психология лидерства [Текст] / Т.В. Бендас. – СПб.: Питер, 2009. – 448 с.
3. Социология гендерных отношений [Текст]: Учебное пособие для студентов вузов / ред. З.Х. Саралиева. – М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2004. – 270 с.
4. Eagly A.H. Gender and effectiveness of leaders: a metaanalysis / A.H. Eagly, S.J. Karan, M.G. Makhijani // Psychological bulletin. – 1995. – Vol. 117. – P. 125–145.