

ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ ПСИХОЛОГИИ ЛИДЕРСТВА В КОНКРЕТНЫХ ЭМПИРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

THE GENDER ASPECT OF LEADERSHIP PSYCHOLOGY IN SPECIFIC EMPIRICAL STUDIES

T. Bendas

Summary. The article consists gender aspects of leadership. There are: the data of empirical leadership investigations of political, sports, and family areas; leader' personaliyy and behavior manifestations of cooperative, concurrent, masculine and feminine leadership models (concept of T. V. Bendas).

Keywords: leadership, gender, leader's behavior models, cooperative model, competitive model, masculinity, femininity.

Бендас Татьяна Владимировна

Д.псих.н., профессор,

Оренбургский государственный университет

bendas@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматривается проблема лидерства в гендерном аспекте. Приводятся данные конкретных эмпирических исследований лидерства в различных сферах жизнедеятельности: политической, спортивной, семейной. В них рассматриваются личностные и поведенческие проявления конкурентной, кооперативной, маскулинной и фемининной моделей лидерства (концепция Т. В. Бендас).

Ключевые слова: лидерство, гендер, модели поведения лидера, кооперативная модель, конкурентная модель, маскулинность, фемининность.

Теоретические основы проблемы

Хотя изучение лидерства имеет давнюю историю (еще со времен Платона), гендерный ее аспект начал разрабатываться сравнительно недавно — примерно с середины 70-х годов 20-го века [2; 3; 4]. Ученые разных стран в Америке, Европе, Австралии, Скандинавии, Азии, Африке (Элис Игли, Джорстад, Бэртол и Мартин, Ева Кокс [2; 13; 14; 16]) пришли к выводу, что многие женщины обладают лидерским потенциалом, и по уровню успешности не уступают мужчинам-лидерам. Однако по-прежнему среди лидеров гораздо больше мужчин, нежели женщин. Были установлены причины такой гендерной диспропорции: а) отсутствие стремления к лидерству, которое, в частности, выражается в наличии феномена «избегания успеха», обнаруженного у американских женщин Мартиной Хорнер [2]; б) наличие барьеров, которые встречают деловые женщины-лидеры в большей степени, нежели мужчины-лидеры (неодобрение начальников, коллег и подчиненных; невозможность получить полную информацию для осуществления лидерской роли и т.п.); в) наличие стереотипа, что лидерскую роль должен выполнять мужчина; г) предубеждения против женского лидерства [2; 4; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21].

Отечественные психологические гендерные исследования лидеров начались только в самом конце 20-го века причем, основной акцент, как правило, делался на изучении женщин-лидеров, без сравнения их с мужчинами. Можно назвать лишь единичные работы следующих авторов: Т. В. Бендас, Е. И. Калининой, Е. К. Завьяловой, И. Н. Логвинова, А. Чириковой [2; 10; 11; 12; 13].

Анализ литературы по психологии лидерства [2; 3; 4; 14; 16] содержит массу противоречивых данных о лидерах: они обладают, порой, противоположными личностными и поведенческими характеристиками. Мы попытались сделать вклад в разрешение этих противоречий, разработав в 2000 г. концепцию о конкурентной и кооперативной, маскулинной и фемининной моделях поведения лидера [2].

Согласно этой концепции, конкурентной модели соответствует лидер с яркими индивидуальными характеристиками (пол, рост, вес, сексуальная привлекательность, доминантность, агрессивность), которые очень значимы для получения лидерского статуса. Поэтому здесь следует ожидать проявления так называемого «гендерного эффекта» — когда пол, или гендер, лидера или последователя становится более важным, нежели другие факторы. Статус лидера повышает его сексуальную привлекательность. Женщины-лидеры, подражающие мужскому стилю, в восприятии окружающих, напротив, снижают свою сексуальную привлекательность. Стиль лидерства — деловой.

Лидер с маскулинной моделью обладает маскулинными характеристиками личности.

Лидер с фемининной моделью поведения подчиняется принципу вакуума (он занимает лидерскую позицию только тогда, когда нет других лидеров — «пригодных» для лидерской роли, т.е. обладающий маскулинными чертами). При этом такие женщины испытывают страх, что выполнение ими этой роли уменьшит их сексуальную привлекательность или даже приведет к утере сво-

ей гендерной идентичности — женственности. Черты лидера фемининны.

Кооперативная модель лидерства является противоположной конкурентной: в ней не важны индивидуальные свойства лидера, он не демонстрирует доминантность, агрессивность или макиавеллизм; борьба за лидерство не ведется — им становится наиболее пригодный для выполнения групповой задачи член группы. Стиль лидерства — социо-эмоциональный, направленный на подлинное сотрудничество с членами группы.

В многочисленных исследованиях, проведенных нами либо под нашим руководством, было обнаружено, что мужчины-лидеры тяготеют к конкурентной модели лидерства и маскулинной ее разновидности, а женщины-лидеры демонстрируют гибкое сочетание различных лидерских моделей [2; 3; 4; 5; 6].

Приведем данные из конкретных эмпирических исследований, проведенных под нашим руководством, в ряде областей жизни и деятельности (политической, спортивной, в семье), где проявляются некоторые из указанных моделей лидерского поведения. Согласно нашей гипотезе, в политической и спортивной сферах лидер будет обладать чертами, характерными для конкурентной и маскулинной моделей, а в семейной — для кооперативной, что связано с требованиями соответствующей деятельности.

А. Политическое лидерство

Исследование было выполнено Г.И. Колосовой с **целью** установить гендерные различия в восприятии студентами образа идеального и реального политического лидера — (В.В. Путина и Д.А. Медведева).

Методы исследования и математическая обработка

Испытуемыми выступали 100 студентов 1–5 курсов Оренбургского государственного университета (50 мужчин и 50 женщин). Использовались следующие методики: семантический дифференциал Ч. Осгуда (список понятий: «политический лидер», «В.В. Путин», «Д.А. Медведев», 37 личностных качеств лидера, которые были отобраны экспертами-психологами); вопросник С. Бэм по определению психологического пола (в итоге в выборке оказалось 26 маскулинных, 31 — фемининных и 43 е — андрогинных испытуемых). Математическая обработка (корреляционный, факторный анализ, критерий различий хи-квадрат).

Результаты и их интерпретация

1. В основном, образ «идеального лидера» у мужчин и женщин совпадали, хотя имелось и некоторое свое-

образии. Наиболее важными его качествами студенты обоего пола считали профессионализм и опыт политической и хозяйственной деятельности; мужчины выделяли также честность и ораторские данные лидера, а женщины — его стремление к порядку и последовательность («придерживаться четкой линии»). Женщины также обращали внимание на волевые и инструментальные характеристики лидера.

2. При восприятии реальных лидеров — В.В. Путина и Д.А. Медведева значимые гендерные различия не были обнаружены, но некоторые тенденции в этом плане имели место. Респонденты приписывали В.В. Путину как лидеру качества, ценность которых является типичной для своего пола (для мужчин это ум, образованность, независимость, энергичность, чувство юмора, а для женщин — справедливость, умение доступно излагать свои мысли, стремление к порядку).

3. Д.А. Медведеву мужчины и женщины приписывали образованность, государственный подход к решению проблем, ум и профессионализм, опыт в политической и хозяйственной деятельности, способность следовать четкой линии, активность, волю. Мужчины добавляли к этому списку стремление к порядку (гендерно атипично) и инициативность, а женщины — умение связно излагать свои мысли и культуру (гендерно типично).

4. Наблюдалось также большее единообразие женщин при выставлении оценок, т.е. более цельные, дифференцированные и сформированные лидерские образы В.В. Путина и Д.А. Медведева в их восприятии, в отличие от мужчин. Женщины, в основном, выделяли шкалы активности и силы, а мужчины — силы и оценки (это гендерно атипичный результат).

5. В целом образы реальных лидеров В.В. Путина и Д.А. Медведева не совпадали с образом идеального лидера, хотя и приближались к нему (наблюдалась их явная идеализация). Большее приближение к такому образу можно было наблюдать при восприятии В.В. Путина (также, как и большее единообразие в оценках). Возможно, это объясняется большим временем такого восприятия и, следовательно, более дифференцированным образом данного лидера.

6. Обнаружилось некоторое своеобразие при сравнении маскулинных, фемининных и андрогинных респондентов. Так, фемининные испытуемые приписывали Д.А. Медведеву коррумпированность, а маскулинные — нестабильность.

7. Как можно видеть, в образе идеального и реального политического лидера, в основном, присутствует конкурентная модель лидерского поведения (с элементами

кооперативной). Что касается других качеств, то их можно назвать ни маскулинными, ни фемининными, а гендерно нейтральными.

8. В целом гендер как социальный пол субъекта восприятия оказался более значимым фактором, чем биологический пол при анализе феномена восприятия лидера.

Б. Лидерство в спорте

В исследовании, выполненном Д.Ю. Владовым, изучались инструментальные лидерские качества у спортсменов-дзюдоистов (как профессионально значимые, по мнению экспертов).

Методика исследования и математическая обработка данных

Изучались 80 спортсменов-дзюдоистов (все — мужского пола) разного возраста (от 10 до 24 лет) 4-х уровней мастерства: а) низшего группы начальной подготовки (ГНП) — дети первого года обучения; б) среднего — учебно-тренировочные группы (УТГ) — спортсмены, имеющие I разряд; в) высокого — группы спортивного совершенствования (ГСС) — кандидаты в мастера спорта и г) высшего — группы высшего спортивного мастерства (ГВСМ) — мастера спорта. Уровень мастерства каждого испытуемого оценивала команда экспертов из 5 человек, в которую входили психологи и тренеры. В качестве критериев спортивного мастерства использовались следующие показатели: техническая подготовка; физическая сила; морально-волевые качества; скорость реакций, движений; выносливость; соревновательный опыт; тактическая подготовка. Испытуемые изучались с помощью метода наблюдения в ситуациях тренировки и соревнованиях. В результате наблюдения каждый испытуемый получил от 1 до 10 баллов по каждому из семи вышеперечисленных критериев, отражающих фактический уровень мастерства спортсмена на данный момент времени.

Использовалась также разработанная Т.В. Бендас методика оценки лидерских качеств [2], которая представляет собой перечень из 70 качеств, наиболее полно характеризующих лидера (выбранных в соответствии с данными литературы и мнениями экспертов-психологов). 5 экспертов-тренеров оценивали спортсменов по 10-балльной шкале.

Результаты и их интерпретация

В результате был получен перечень из 10 качеств спортивного лидера, получившие наибольшие средние оценки. В этом перечне можно выделить 4 категории качеств:

1. *Волевые качества* (8.7 баллов в среднем): решительность; стремление к победе; стойкость и трудолюбие.

2. Примерно такой же средний балл (8.7) получили *интеллектуальные качества*: способность оценить ситуацию; способность принять верное решение; творческий подход (все они являются составляющими обобщенного качества, которое можно назвать спортивным интеллектом). Наряду с волевыми качествами, спортивный интеллект нужен спортсмену — лидеру, который демонстрирует его во взаимодействии с членами своей команды и с тренерами.

3. Также важным является 3-я категория качеств, отражающих самооценку и отношение к себе: уверенность в себе и обладание чувством собственного достоинства. Средняя оценка по этой категории качеств — 6.9 балла. Изучение литературы [2] показывает, что подобные качества свойственны не только спортивным лидерам, но и лидерам вообще.

4. И, наконец, в четвертую категорию были отнесены коммуникативные качества: умение ладить с людьми и в целом — психологическая грамотность (средний балл — 6.8). Это также важное свойство лидера, и не только спортивного.

Анализируя 4 категории качеств, можно заметить, что первые 2 (и более важные) являются в большей степени профессиональными качествами (необходимыми для успеха в спорте), а вторые 2 — лидерскими, необходимыми для выполнения лидерской роли. Такая иерархия качеств спортивного лидера указывает направление воспитательной работы с рядовыми спортсменами и спортивными лидерами.

5. С точки зрения соответствия моделям лидерства, спортивный лидер обладал как явно выраженными маскулинными качествами и соответствующими конкурентной модели (волевые качества и высокая самооценка), так и свойствами гендерно нейтральными (интеллект) и кооперативными (коммуникативные качества).

В. Лидерство в семье

Изучалось в исследовании О.В. Харламовой на примере организации свободного времени, причем рассматривалось в проявлении как обоих супругов, так и детей обоего пола.

Методика исследования и математическая обработка данных

Участники эксперимента — 30 русских семей, состоящих из 4-х человек (отца, матери, сына и дочери): возраст родителей — от 41 года до 62 лет, возраст детей — от 17 до 32 лет, брачный стаж супружеских пар был достаточно большим — от 17 до 33 лет. Был проведен лабораторный видео-эксперимент, испытуемые выполняли 3 экспериментальных за-

дания: 1) «женская» этическая задача о взаимоотношениях молодых людей; 2) «мужское» техническое задание о системе рычагов; 3) «нейтральное» задание — об организации свободного времени, семейного отдыха при отсутствии материальных затруднений (первые два задания разработаны Т.В. Бендас, третье — О.В. Харламовой). Видеозаписи экспериментальных заданий просматривали и оценивали 8 экспертов-психологов обоего пола, оценивая лидерский стиль каждого участника эксперимента по схеме наблюдения Р. Бейлза-Ц.Шнейера по 10-балльной шкале.

Результаты и их интерпретация

1. Все четыре участника семьи использовали оба лидерских стиля: и деловой, и социо-эмоциональный, но преобладал второй стиль (как специфически семейный). В сочетании же стилей можно проследить следующую специфику.

2. Мать имела самые высокие показатели по обоим стилям, демонстрируя умелое их сочетание, свойственное, как правило, эффективному лидеру. Отец также демонстрировал сочетание обоих стилей — при высоких их значениях, но уступал при этом матери по деловому стилю и особенно — по социо-эмоциональному.

3. Дети обоего пола — и дочь, и сын — демонстрировали высокие показатели социо-эмоционального лидерского стиля при низком значении делового (возможно, это объясняется конкуренцией сиблингов в семье). 5.

Результаты не совсем совпадают с гендерными стереотипами, согласно которым мужчины ориентированы на задачу, а женщины — на взаимоотношения. Возможно, это связано с тем, что современные семьи все чаще становятся эгалитарными (и супруга, и дети требуют равенства в семье). Кроме того, организация свободного времени в семье — это тот аспект жизнедеятельности, в котором заинтересованы все члены семьи, поэтому лидер должен соответствовать их ожиданиям.

6. Практически все лидеры в семье демонстрировали кооперативную модель поведения.

Заключение

Подводя итоги проведенным исследованиям, можно констатировать, что модель лидерства, проявляющаяся в поведении и личностных характеристиках, прежде всего, связана с характером деятельности: конкурентная и маскулиная в политической и спортивной сферах, и кооперативная — в семье (в частности, в организации свободного времени и взаимоотношениях). Однако следует констатировать, что указанная закономерность проявлялась лишь частично, особенно у политических и спортивных лидеров (где наблюдались гендерно нейтральные и даже кооперативные качества). По-видимому, роль лидера в современном обществе требует сочетания проявления личностных и поведенческих характеристик, свойственных разным моделям лидерства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бендас Т. В. Гендерная психология: учебное пособие. — СПб.: Питер, 2017. — 431 с.
2. Бендас Т. В. Гендерная психология лидерства. Монография. Оренбург: ИПК ОГУ, 2000. — 167 с.
3. Бендас Т. В., Якиманская И. С. Лидерство в кросс-культурных и гендерных исследованиях. Монография. — Оренбург: ОГУ, 2006. — 294 с.
4. Бендас Т. В. Психология лидерства: Учебник. — 2-изд., испр. и доп. — М.: Юрайт, 2017. — 451 с.
5. Бендас Т. В. Перспективы развития гендерной психологии лидерства в свете современных научных тенденций // Современная социальная психология. — 2011. — №3 (12). — С. 85–92.
6. Бендас Т. В., Петрушихина Е. Б. Проблемы гендерной психологии лидерства: новый этап развития // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. Серия: Психология. Педагогика. Образование. — 2015. №1. — С. 134–142.
7. Завьялова Е. К. Социально-психологическая адаптация женщин в современных условиях (профессионально-личностный аспект): Автореф. дисс. ... д-ра психол. наук. — СПб., 1998. — 37 с.
8. Калинина Е. И. Женщина и управление: формула успеха. СПб. 2000. — 237 с.
9. Логвинов И. Н. Лидерство в учебных группах в регионах «Черно-быльского следа»: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. — Курск, 1996. — 37 с.
10. Чирикова А. Женщина во главе фирмы: стратегии успеха // Эко. — 1997. — №6. — С. 183–191.
11. Afolabi A. O. Stereotypes against women: how do subordinates perceive the job performance and level of achievement of their leaders? // Gender and Behaviour. 2013. Vol. 11. N2. P. 5698–5706.
12. Bongiorno R., David B. Gender and the categorization of powerful others // Australian J. of Psychology — Supplement — 2003. P. 34.
13. Cox E. Leading women. Sydney: Random House. 1996. — 326 p.
14. Eagly A. H., Karan S. J., Makhijani M. G. Gender and effectiveness of leaders: a meta-analysis // Psychological bulletin. 1995. Vol. 117. N1. P. 125–145.
15. Foldy E. G. Something of collaborative manufacture: the construction of race and gender identities in organizations // J. of Applied Behavioral Science. 2012. Vol. 48. N4. P. 495–524.
16. Koenig A. M., Mitchell A. A., Eagly A. H., Ristikari T. Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms // Psychological Bulletin. 2011. Vol. 137. N4. P. 616–642.

17. Lips H. M., Keener E. Effects of gender and dominance on leadership emergence: incentives make a difference // *Sex roles*. 2007. Vol. 56. N9/10. P. 563–571.
18. Loong K.L The organizational commitment: the study of mentoring and leader-member exchange (Lmx) among auditors in Malaysia-moderating effects of gender // *The International J. of Interdisciplinary Social Sciences*. 2011. Vol. 6. N1. P. 123–145.
19. Lupano P. M.L., Castro S. A. Intergroup anxiety, cultural sensitivity and socio-cultural diverse leaders' effectiveness // *The International J. of Psychological Research*. 2015. Vol. 8. N1. P. 36–45.
20. Pirnuta O.-A., Grigorescu I.-A. Women's status in a free world: a modern perspective // *International Conference of Scientific Paper Afases*. 2011. Brasov. P. 472–476.
21. Thoroughgood C. N., Sawyer K. B., Hunter S. T. Real men don't make mistakes: investigating the effects of leader gender, error type, and the occupational context on leader error perceptions // *J. of Bus Psychology*. 2013. Vol. 28. P. 31–48.

© Бендас Татьяна Владимировна (bendas@yandex.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»

