

1.2. Результаты эмпирических исследований в проблемном поле организационной психологии

Акрамова Ф.

Гендерные аспекты управленческой деятельности

В социальной психологии психология управления достаточно широко изученная проблема, в особенности проблема стилей управления. Обобщая опыт некоторых исследователей в этой области стили руководства можно подразделить на три категории: автократический, демократический и либеральный (Г.Гибш, М.Форверг, В.Д.Паригин, Л.Н.Уманский, М.Ю.Жуков и другие.)

Автократический стиль проявляется в единоличном принятии решений, жесткой регламентации деятельности подчиненных. Для демократического типа характерно вовлечение подчиненных в процесс принятия решений, стимулирование их активности и делегирование полномочий. Либеральном стиле руководство можно говорить условно, так как он предстает в виде отсутствия руководства как такового, представляя другим полную свободу в самостоятельном принятии решений. В многочисленных исследованиях эффективности различных стилей руководства получены неоднозначные результаты. По мнению Дж.Роузнер (1995), женщины пользуются своим умением общаться и руководят не так, как мужчины. Они добиваются успеха, используя именно «женские» качества. Мужчины-менеджеры воспринимают свою работу как серию дел (или сделок) с подчиненными, с награждением за оказанные услуги или наказанием за некачественную работу. При этом они чаще пользуются властью, которую дает им занимаемая должность. Женщины-менеджеры руководят так, чтобы подчиненные преобразовали свои интересы с учетом интересов группы, ставя перед собой более широкие цели. Свою власть женщины связывают с личными качествами – обаянием, контактностью, умением общаться и интенсивно трудиться, а не с занимаемой должностью. Дж.Роузнер назвала их стиль «преобразовательным».

Основной характеристикой этого стиля является активное взаимодействие с подчиненными, которых приглашают к участию в управлении фирмой, с которыми делятся властью и информацией, у которых пробуж-

дают интерес к выполняемой работе. Этот стиль руководства в нашей стране обозначается чаще всего как демократический. Работники видят, что руководство доверяет им, воспринимает их идеи, в результате возрастает преданность подчиненных делу.

В принципе, ничего специфически женского в этом стиле руководства нет. Поэтому следует говорить не о женском стиле, а о том, что женщины чаще, чем мужчины, склонны использовать демократический стиль руководства. Мужчины же более склонны пользоваться авторитарным стилем руководства, но это не исключает использования ими и демократического («женского») стиля, так же как женщинами — авторитарного стиля. С.Эпстайн (цит. по Г.Л.Ходыревой, 1997) выявила среди женщин-адвокатов много тех, кто руководит авторитарно, агрессивно, с применением наказаний, но при этом способных к эмпатии и взаимодействию.

«Преобразовательный» стиль, по Дж.Роузнер, имеет и другую характеристику, а именно — поддержание в сотруднике уважения к собственной персоне. Правда, эта характеристика является лишь производной от первой: когда руководитель приглашает сотрудников к процессу принятия решений, возникает побочный положительный эффект — возрастание осознания своей значимости. Женщины-менеджеры стараются как можно чаще отмечать заслуги подчиненных в письменном виде или устно в присутствии других сотрудников.

Третьей характеристикой «преобразовательного» стиля является поддержка сотрудников в сложных ситуациях, связанных с постоянной конкуренцией на рынке и работой с клиентами. Эта поддержка проявляется в создании программ по поддержанию здоровья, по профилактике состояния «выгорания», в совместном проведении свободного времени, создании благоприятного социально-психологического климата на работе.

Возможно поэтому в последнее время на Западе, принимая на работу руководителя, стали отдавать предпочтение женщинам, потому что, в отличие от мужчин-боссов, которые любят подгонять сотрудников и настраивать их друг против друга, женщины-руководители не только объединяют сотрудников, но и умеют вдохновлять их, демонстрируя восхищение даже самыми незначительными успехами. Кроме того, женщины-менеджеры более готовы к нестандартным решениям, к структурным (кадровым) преобразованиям, к изменению методов руководства в критических ситуациях, считает Дж.Роузнер.

Однако выводы Дж.Роузнер подверглись критике со стороны ряда авторов, и прежде всего, за то, что стили руководства описывались самими менеджерами, а не наблюдались со стороны.

Но, как бы то ни было, многие исследования показывают, что склонность к авторитарному и авторитарно-демократическому стилю руководства, ориентированному на задачу, чаще встречается у мужчин, чем у женщин; последними же чаще используется демократический стиль руководства (A.Eagly, B.Johnson, 1990; Нгуен Ки Тьонг, 2000) (табл. 1).

Таблица 1

Распространенность склонности к определенному стилю руководства, проценты случаев (по данным Нгуен Ки Тьонга)

Половая принадлежность	Авторитарно-демократический	Демократический	Либерально-демократический
Мужчины (n=147)	38	48	14
Женщины (n=78)	28	45	27

Это подтверждается также данными А. Н. Индиенко (2001) и Е. Б. Машенко (2001), выявившими большую директивность (по *Hand-тесту*) у мужчин, чем у женщин. Женщины же более склонны к чисто демократическому стилю руководства, ориентированному на участие в общей работе. Э.Игли с сотрудниками показали, что мужчины более эффективны, чем женщины, если их поведение совпадает с маскулинным, а женщины оказывались более эффективными, чем мужчины, когда их поведение соответствовало фемининному образцу. Если женщины пользовались лидерским стилем, который традиционно считается мужским (авторитарный и директивный), то их рейтинг снижался. Люди охотнее воспринимают «сильное и напористое» мужское руководство, нежели «навязчивое и агрессивное» женское (R.Maurin, 1993). В то же время при демонстрации мужчинами и женщинами демократического стиля и те и другие оценивались с одинаковым предпочтением.

Некоторые исследователи (например, E.Kushell, R.Newton, 1986) полагают, что вследствие этого женщины-руководители должны иметь преимущество перед мужчинами, так как подчиненные лучше воспринимают демократический стиль руководства. Однако это заключение слишком общее: ведь и среди женщин есть склонные к авторитарному стилю управления, а среди мужчин — склонные к демократическому стилю.

Игли и Джонсон предполагают, что более демократический настрой женщин-руководителей обусловлен тем, что они стремятся завоевать признание у скептически настроенных к ним подчиненных.

«Почему такое пристальное внимание к женщинам-карьеристкам? Потому что дамы-руководители на виду, их мало, они более заметны. Конечно, у них могут быть проблемы, но может таких проблем и не быть. Процентное соотношение личной устроенности-неустроенности, думаю, одинаково и у простых женщин, не хватающих звезд с неба, и у незаурядных.

Когда у меня спрашивают, что для меня важнее, работа или дом, я отвечаю: и то и другое.

· Я абсолютно уверена: сделать настоящую карьеру за счет компенсации каких-то своих комплексов невозможно. Отдельные, даже очень высокие взлеты могут быть, но стабильная и успешная карьера – удел натур созидательных и гармоничных. У женщины могут быть такая энергетика, такие таланты, способности к руководству, интеллектуальный потенциал – что она горы свернет» (М.Мелия, психолог, директор консалтинговой фирмы. – Огонек. – 2001. – № 27).

Опираясь на результаты эмпирических исследований, Ф. Денмарк пришла к следующему выводу: предположение, что женщины-руководители существенно отличаются от мужчин-руководителей, не подтверждается. Исследователи сходятся только на одном отличии руководителей разного пола: большем интересе женщин-руководителей к отношениям между людьми, что является скорее плюсом в руководстве людьми. Кто является более эффективным руководителем – мужчина или женщина, до сих пор остается неясным.

В нашем исследовании мы провели опрос, с целью определить какой стиль руководства наиболее проявляется у наших респондентов. Для этого мы использовали методику самооценки стиля руководства (см. Машков В.Н. Психология управления: Учебное пособие. СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2000г. – стр. 143-151.)

Таблица 2

Проявление стилей руководства (в %)

Объект	“Либеральный”	“Демократический”	“Автократический”
Мужчины (n=67)	17,0	34,0	49,0
Женщины (n=58)	14,0	41,0	45,0

Надо отметить, что респондентами данного исследования были взяты руководители обоих полов.

Как видно из таблицы, автократический стиль больше всего проявляется у мужчин, демократический у женщин руководителей, либеральный стиль с небольшой разницей у руководителей обоих полов.

Хороший начальник — это человек бесстрастный, умный, хладнокровный. Все эти прекрасные качества мало общего имеют с чисто фемининным поведением: эмоциональным, спонтанным, непредсказуемым. Когда женщина волевым усилием воспитывает в себе идеального менеджера, она душит женские начала.

Женщины-руководительницы эмоциональны, даже если пытаются это скрыть. В этом специфика женского стиля. От шефа мужского пола практически невозможно услышать фразу: «Мы поступим так, как мне подсказывает интуиция». Женщина всегда считается со своими чувствами. И — что удивительно — нередко принимает отличные решения.

В коллективах, возглавляемых женщинами, всегда больше любимчиков — нелюбимчиков, чаще руководствуются критериями «нравится — не нравится», а не «полезно — не полезно». Работу своих сотрудников женщины тоже оценивают не по объему выручки или рейтингу деловой активности, а как подскажут темперамент и сердце.

Наконец, у женщин есть склонность относиться к своим подчиненным как к детям. Возможно, причиной этого является то, что мужчина-руководитель организации не столько больше протезирует мужчинам, сколько опасается протезировать женщинам. Мужчины-начальники считают также, что служащие будут испытывать неловкость, получая приказания от женщины, или что клиенты фирмы не будут ей доверять. Во всяком случае, имеются данные, что мужчины-менеджеры, по сравнению с женщинами-менеджерами, пользуются большей симпатией коллектива и получают большую поддержку подчиненных (M.Wiley, A.Eskilson, 1988).

Но и сами женщины во многих странах поддерживают точку зрения мужчин. Выявлено (Schein, Müller, 1992), что немецкие женщины не меньше, чем немецкие мужчины, склонны считать работу руководителя «мужским» делом, с ними солидарны и женщины Великобритании, правда, в меньшей степени; американки же считают, что оба пола в равной степени обладают чертами, необходимыми для успешного руководства делом.

Скептическое отношение общества к возможности женщин быть руководителем заставляет их прибегать к защитным стратегиям (названным «гендерным менеджментом»): а) тратить больше времени и усилий на работе; б) использовать специфически женские способы ведения деловых переговоров с мужчинами (кокетство, принижение своих способностей); в) применять «маску» — стремление скрыть свою эмоциональную и личную жизнь, чтобы не получить ярлык неэффективного работника. Однако такое поведение, как отмечает Г. Пауэлл (G.Powell, 1990), может составлять угрозу их психическому здоровью.

По данным А.Е. Чириковой, большинство женщин склонны считать, что женщины-руководители имеют некоторые преимущества перед мужчинами-руководителями. Этому же мнения придерживаются и мужчины. Группа западноевропейских ученых собрала в более чем в десяти странах данные, из которых следует, что большинство мужчин признают, что, занимая место начальника, женщины реже «срываются», с ними легче решать любые вопросы, они не столько зависят от настроения и лучше заботятся о подчиненных (Знание — сила. — 1984. — № 6. — С. 49).

Вообще, в отношении способностей женщин-руководителей получаемые в исследованиях данные весьма противоречивы. Одни авторы не выявили различий между лидерами мужчинами и женщинами ни по эффективности их деятельности (A.Eagly et al., 1995; J.Farth et al., 1991), ни по вербальному поведению (C.Johnson, 1994), ни по лидерскому стилю (A. Eagly, B.Johnson, 1990). В то же время найдено, что женщины-лидеры отличались от мужчин-лидеров, но в сторону, противоположную ожидаемым гендерным различиям. Так, женщины-лидеры превосходили мужчин по мотивации достижения и стремлению к лидерству (G.Powell, 1990; A.Eagly, B.Johnson, 1990). Надо отметить, что вообще женщины, выполняющие «мужские» профессиональные обязанности, в том числе и руководство, имеют более маскулинный стиль мышления и мужские черты характера. В. А.Буткевич (2001), например, выявила, что женщины-руководители отличаются от других женщин доминантностью, эмоциональной устойчивостью, стремлением к самопроявлению, социальной смелостью и проницательностью.

В исследованиях было показано, что женщины-руководители могут устанавливать высокие деловые отношения не только с женщинами, но и с

мужчинами-подчиненными (G.Fairhurst, 1993). Установлено, что женщины-руководители наравне с мужчинами способны мотивировать подчиненных на сверхдостижения (S.Komives, 1991). Женщины-руководители так же ориентированы на задачу, как и мужчины-руководители.

«Проблема женщин-карьеристок связана с конкретной женской субъективностью. Просто есть проблемные женщины. Карьеристки они или нет — неважно. Сделай такую домохозяйкой — это будет несчастье для близких, в первую очередь для детей.

И наоборот: женщины, способные использовать все природой данные преимущества — гибкость, интуицию, более тонко и нюансированно воспринимающие других людей, да еще при соответствующих интеллектуальных возможностях, действительно перегонят любого мужчину. Так что суть лежит в иной плоскости: если есть некая поврежденность в женском начале, она в любом случае даст о себе знать — хоть на производстве, хоть в личной жизни.

Способность принимать людей такими, как они есть, — характерная женская черта. А неспособность принимать себя, детей, супруга, подчиненных, тревожность, агрессивность, желание все переделать неизвестно как — свидетельствуют о внутреннем неблагополучии.

Дж.Дарли (J.Darley, 1968) полагает, что из-за нашей склонности судить о людях по их социальной роли мы часто забываем о том, что заботливая, нежная, внимательная жена и мать может быть настойчивым, рациональным и эффективным руководителем на работе. И поскольку в нашем сознании преобладает образ женщины в традиционной женской роли, требующей совсем иных качеств, чем те, что необходимы для руководителя, нам трудно увидеть в женщине человека, подходящего для руководящей работы.

Э.Игли с соавторами (Eagly et al., 1995) показали, что эффективность исполнения лидерской роли мужчинами и женщинами зависит от многих факторов. Мужчины были более эффективными: а) при решении задачи, б) при руководстве мужчинами, в) в военных организациях и в роли спортивных тренеров, г) на низшем уровне управления, требующем технических способностей; а женщины: а) при установлении межличностных отношений, б) в сфере образования, бизнеса, на социальной и государствен-

ной службе, в) на среднем уровне управления, где нужно устанавливать межличностные отношения.

Элис Игли (E.Eagly) отмечает, что у женщин-руководителей возникает конфликт между гендерной и лидерской ролью, поскольку последняя требует маскулинного поведения. Смягчению этого ролевого конфликта, по мнению Э.Игли, могут способствовать: 1) реальные достижения женщин; 2) выбор ими той области занятий и должности в тех организациях, где лидерская роль по стереотипу не слишком маскулинизирована, а, скорее, андрогинна (например, руководитель детского образовательного учреждения, а не военного ведомства); 3) демонстрация относительно фемининного лидерского стиля — демократического и ориентированного на взаимоотношения.

Алфёрова Е.И.

Факторы мотивации групповой ответственности в педагогическом коллективе

В условиях динамических изменений в сфере образования, происходящих в России, возрастает роль изучения ответственности учителя как интегральной характеристики социально зрелой личности, способной к продуктивной профессиональной деятельности. Однако учитель является субъектом педагогического коллектива – организации, и его личная ответственность становится социальной в рамках осуществления профессиональной деятельности. В организационной психологии социальная ответственность рассматривается как социальная ценность, приверженность к которой оказывает мощное воздействие на всю деятельность организации, так как предполагает признание того, что она оказывает значительное влияние на социальную систему [3].

В зарубежной психологии (Sharon Jones, 1997) принят термин «коллективная социальная ответственность», который происходит из предпосылки, что ответственность за общее действие часто распределяется между членами группы. Поэтому результат совместной деятельности является следствием упущений отдельных людей [4]. В отечественных работах, посвящённых анализу социальной ответственности, она относится к родовому понятию. Социальная ответственность рассматривается, с одной сторо-