

Проблема реализации субъектом роли лидера: гендерный аспект

Фастрига Евгения Сергеевна

Студент

ЧНУ имени Богдана Хмельницкого, Факультет психологии, Черкассы, Украина

E-mail: fastriga@gmail.com

В обществе бытует мнение, что мужские и женские гендерные роли равноценны между собой и нет нужды их изменять, поскольку они были заложены самой природой. Женщин рассматривают как эмоциональных, альтруистичных, добрых, ведомых личностей. Мужчин же наделяют такими качествами как агрессивность, рациональность, умением руководить. Такое стереотипное восприятие личностных качеств мужчин и женщин ведет к гендерной дискриминации женщин в сфере лидерства.

Э.Игли утверждает, что по отношению к женщинам применяют «стеклянный потолок», который мешает им занимать руководящие должности. Выше этого потолка женщины и представители неевропейского происхождения по служебной лестнице продвинуться не могут. К тому же, организации предъявляют разные требования по отношению к лидерам разного пола. К женщине эти требования выше: если она хочет получить ту же менеджерскую должность, что и мужчина, то она должна проявить более высокую компетентность, чтобы снять влияние предубеждений против нее [Eagly, Karan 1995: 132-137]. Дискриминация женщин чаще всего проявляется в уровне заработной платы, социальном статусе и выборе профессии.

В сознании общественности крепко укоренилось представление, что основная функция женщины – забота о доме и детях. Работодатели также часто считают, что женщина, обремененная семьей и детьми имеет меньше времени и желания заниматься профессиональной деятельностью, что влияет на эффективность ее работы. Иногда женщины, которые особенно чувствуют свою ответственность перед домом и семьей, сами могут выбирать такую должность, которая не будет им мешать в ведении домашних дел и воспитании детей. Такая позиция получила в социальной психологии название «гипотеза собственного выбора» [Massobu, Jacklin 1974: 170-187]. Поскольку женщины-руководители чаще действительно совмещают роль лидера и роль жены и матери, то нередко у них встречается феномен «ролевого конфликта работающей женщины». Этот внутренний конфликт возникает в результате большого количества социальных ролей, с которыми сталкивается женщина, и недостаточного количества физических ресурсов для их полноценного исполнения. С ним сталкивается примерно 30% работающих женщин. Наиболее деструктивный показатель ролевого конфликта – чувство вины, которое часто проявляется в синдроме «супер-женщины», которая хочет иметь в жизни все [Берн 2001: 30-45]. Также одним из внутренних конфликтов женщины-лидера может быть «страх успеха», который возникает в результате ассоциации лидерства с потерей женственности и, как результат, проблемами в личной жизни [Малкина-Пых 2006: 78-82].

Современные исследования показывают, что стиль управления женщин более многообразный. Это связано с половыми особенностями женщин. Мотивационная структура женщины при реализации лидерской позиции направлена на заботу об окружающих,

самореализацию, стабильность и саморазвитие. Основу мотивации мужчин-лидеров составляет желание доминировать, быть ведущим, получать прибыль, принимать самостоятельные решения и быть независимым, а также самореализация. Женщина-лидер больше внимания уделяет вопросам межличностных отношений между подчиненными, нежели лидер-мужчина. Также женщина более эмоциональна, принимает все «близко к сердцу», что может мешать принимать рациональные решения в критических ситуациях. Женский стиль управления отличается гибкостью, умением адаптироваться к новым условиям работы. Она также более обидчивая, болезненнее реагирует на критику, что может мешать ей быть объективной и принимать конструктивные решения. Стиль управления женщины отличается большей демократичностью по сравнению с мужчиной, умением коллективно принимать решения, сотрудничать. Такому стилю управления все чаще отдается предпочтение в американских и западноевропейских фирмах. Женщины прилагают большие усилия чтобы создать благоприятную атмосферу для работы подчиненных, а мужчины чаще всего пытаются совершенствовать свои управленческие умения и методы. В своей деятельности женщины более направлены на долгосрочную перспективу, нежели мужчины, им очень важна стабильность. Что же касается стрессовых ситуаций, то с ними лучше справляются мужчины, что объясняется их большей рациональностью и умением «держат себя в руках». В конфликтах руководители-женщины как правило выплескивают свои эмоции на окружающих, а не сдерживают их в себе, как мужчины. Но тем не менее они более «отходчивые» и быстрее успокаиваются. Кроме того, женщина-лидер умеет лучше сглаживать конфликты, чем мужчина: она вникает в суть конфликта и анализирует его причины, для того, чтобы исключить их в будущем.

Проведенное мной исследование показало, что женщины, в отличие от мужчин, в управлении имеют немного более развиты коммуникативные способности, а также более высокий уровень мотивации на избежание неудач. Мужчины же располагают лучшими организаторскими способностями, а также имеют более высокий уровень мотивации к успеху. Исследование разницы между стратегиями психологической защиты мужчин и женщин при общении не показало никаких между ними отличий. Также никаких отличий не было получено при исследовании направленности личности.

Следовательно, стиль реализации роли лидера лишь отчасти детерминирован гендером. Приписывание мужчине и женщине определенных характерных способов реализации лидерской роли на основании традиционных представлений о маскулинности и феминности не имеет под собой оснований. А в основе известных традиционных гендерных моделей лидерства лежат гендерные стереотипы.

Литература

1. Берн Ш. Гендерная психология. СПб., 2001.
2. Малкина-Пых И.Г. Гендерная терапия. М., 2006.
3. Eagly A.H., Karan S.J. Gender and effectiveness of leaders: A metaanalysis.1995.
4. Maccoby, E. E., & Jacklin, C. N. The psychology of sex differences. Stanford, 1974.