

crises are defined as stress-factors in human life. The crisis creates a crisis situation that is characterized by emotional and intellectual stress, requires a significant change in the perceptions of the world and about yourself in a short period of time.

The general characteristics of the crisis situation are singled out: causing violations of psychological balance, which may lead to disadaptation; arises in the presence of a contradiction between the physical and mental capabilities of the individual and the previously formed forms of its relationship with other people and ways of doing so; it is characterized by the lack of mental resources that are needed to overcome the crisis situation; the main directions that are useful for crisis situations for the development of personality are defined.

**Key words:** crisis, crisis situations, family, development, personality, personality development.

Стаття надійшла до редакції 30.10.2017

**А. В. Мокрик**

#### **ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІНСЬКІЙ ПРАКТИЦІ**

**Анотація.** У статті аналізуються наявні психологічні підходи та емпіричні дослідження з питання гендерних аспектів лідерства в управлінській практиці, які існують у суспільстві щодо управлінської діяльності жінок. Досліджуються підходи вивчення зв'язку між гендерним типом керівника та його навичок.

**Ключові слова:** лідерство, гендер, гендерна психологія, управління, гендерний фактор, лідерська позиція.

У сучасному суспільстві жінки на рівні з чоловіками обіймають керівні посади, служать в армії, керують політичними партіями та навіть країнами, тому зв'язок гендеру та лідерства викликає інтерес як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Так, дослідженням лідерства займаються представники різних наук, зокрема, психологи.

**Актуальність дослідження** визначена розробкою проблеми ідентифікації та ідентичності особистості, а також взаємопов'язаним впливом факторів гендеру та професії на становлення особистості. У сучасних умовах, які характеризуються зміною соціальних установок і стереотипів, особливої актуальності набуває питання співвідношення гендеру та професії, обумовленого новими вимогами професійної ідентифікації особистості в сучасному все більш «глобалізованому» світі.

Проблемою зв'язку гендеру з лідерством займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як-от Д. Віткін, С. Загурська, І. Тюріна, Т. Бендас, А. Сіцінський, К. Чуприна, А. Величко, Ч. Хенді, Д. Макгрегор, К. Левін,

Дж. Боумен, С. Суттон та ін.

**Мета статті** – дослідити та розглянути психологічні підходи до гендерних особливостей формування лідерства в управлінській діяльності.

Традиційно лідерство досліджувалось без врахування статі, оскільки лідерська роль вважалася маскуліною.

Перші дослідження у гендерній психології лідерства були проведені в США у 1945 (Уайтом) та 1953 (Харвелом), а активно досліджуватися (США, Західна Європа, Австралія) ця галузь почала лише з середини 70-х рр. XX ст., під впливом феміністської парадигми, представники якої домоглися того, що гендерний підхід став невід'ємною частиною соціальних досліджень [1].

Те, що все більше жінок почало обіймати керівні посади протягом короткого проміжку часу (з 16% всього управлінського персоналу США в 70-х рр., до 40% в 90-х рр.) привернуло увагу дослідників. Усе більше стала поширюватися тенденція введення жінок в роль лідера [2, с. 38].

Дослідження показують, що жінки-лідери сприймаються менш компетентними, особливо якщо їх підлеглі є прихильниками традиційних, а не егалітарних поглядів на лідерство, тобто вважають, що лідерська роль є суто маскуліною. Хоча вважається, цей погляд більше притаманний чоловікам, проте дослідження виявляють, що і багато жінок не вважають себе здатними виконувати керівні функції і погоджуються з думкою, що високі досягнення і жіночність несумісні [1].

Дослідження причин гендерної диспропорції лідерства, відмінностей (або доказів їх відсутності) між лідерами чоловічої та жіночої статей, здебільшого, ведеться за п'ятьма напрямками:

1. традиційні теоретичні підходи: когнітивізм, біхевіоризм, фрейдизм;
2. концепція, пов'язана з пошуком відмінностей між чоловіками і жінками.
3. класичні лідерські концепції, що містять у собі арсенал фактор статі;
4. гендерні теорії лідерства;
5. концепції, що не мають чіткої теоретичної основи і вбачають причини гендерної диспропорції лідерства в статевій дискримінації [1].

Наукові теорії, що стосуються гендерного виміру управління, загалом можна віднести до одного з трьох напрямів (табл. 1.1):

Таблиця 1.1.

## Напрями наукових теорій гендерного виміру

Домінування гендерного фактора над лідерською позицією	Домінування лідерської позиції над гендерним фактором	Рівноцінність гендерного фактора та лідерської позиції
1. Концепція гендерного потоку	1. Теорія Г. Граена LMX (Leader – Member Exchange Theory)	1. Концепція інформаційної обробки
2. Концепція токенизму		
3. Концепція андрогінії	2. Ситуаційно – посадовий підхід (Р. Хауз; Дж. Хант)	2. Соціально – рольова теорія гендерних відмінностей лідерів Е. Іглі
4. Теорія гендерного відбору лідерів		
5. Теорія вражаючого менеджменту	3. Ймовірнісна модель лідерства Ф. Фідлера	
6. Теорія прихильників фрейдизму		

### 1. Теорія домінування гендерного фактора над лідерською позицією.

Ця теорія характеризується тим, що на керівних посадах здебільшого представлені чоловіки, а жінки виступають суто в символічній ролі (токенами) (концепція токенизму, Р. Кентер). Також є певні стереотипи в суспільстві: там, де домінують консервативні погляди на місце жінки в суспільстві – чоловіки-лідери сприймаються краще [3].

Напрямок містить у собі наступні концепції:

➤ **концепція гендерного потоку** (gender – role, spill – over), запропонована Б. Гутек. Відповідно до неї фактор статі є домінуючим: він більш потужний ніж інші чинники, зокрема лідерство [2, с. 41];

➤ **концепція токенизма** (token), розроблена Р. Кентер, свідчить, що на групову динаміку впливає пропорція представників різних культурних категорій в групі (зокрема, за гендерною або расовою приналежністю); К. Бартолі і Д. Мартін показали, що розглядаючи лідерство, жінки серед чоловіків виконують роль токенів, виконуючи одну з чотирьох неформальних ролей:

- роль «Матері», від якої очікують емоційної підтримки, а не ділової активності;

- роль «Спокусниці» для керівника, яка викликає обурення у колеґ-чоловіків;

- роль «Іграшки» або «Талісмана» – милої жінки, що приносить удачу;

- роль «Залізної леді», яка наділена нежіночою жорсткістю, внаслідок чого вона буває найбільш віддаленою від групи [1].

➤ **концепція андрогінії, в основу якої покладена ідея, що між лідерами різної статі немає відмінностей.** Найвідомішими тут є теорії, розроблені двома жінками: Дж. Спенс, яка вважала андрогінність поєднанням високих показників маскулітності та фемінності та С. Бем, що представляла її як баланс між двома даними категоріями;

➤ **теорія гендерного відбору лідерів** (Дж. Боумен, С. Суттон). Відповідно до неї, люди, як в організаціях, так і в загальному, висувають різні вимоги лідерам обох статей;

➤ **теорія вражаючого менеджменту** (impression management) – спосіб вплинути на інших людей, сформувати у них належне враження про себе за допомогою слів, жестів, дій і поглядів Одним із проявів такого менеджменту є інґраціяція – здатність людини бути привабливою для інших людей;

➤ **традиційно негативне ставлення до жіночого лідерства прихильників фрейдизму.** Відповідно до теорії, лідери-жінки володіють нездоровою гендерною ідентичністю, а їхнє прагнення до лідерства розглядалося як прояв неповноцінності, породженої заздрістю до успіхів чоловіків [3].

### 2. Домінування лідерської позиції над гендерним фактором.

Концепції даної теорії говорять про те, що перше місце займає позиція людини в офіційній структурі, посада, яку вона обіймає, а не стать, а жінки та чоловіки відрізняються за лідерською ефективністю лише за умови використання різних стилів керівництва, які не залежать від гендеру.

Даний напрям охоплює такі концепції:

➤ **статусна теорія** (або теорія рангових очікувань, автор Дж. Бергером). Відповідно до неї поведінка людини в ділових ситуаціях, малих групах пояснюється її статусом у суспільстві. Оскільки статус у суспільстві не є однаковим для різних статей або рас, то і в діловому світі чоловік, згідно із стереотипами, спочатку сприймається як особа вищого статусу ніж жінка [2, с. 37];

➤ **теорія Г. Граена LMX (Leader-Member Exchange Theory)** заснована на аналізі взаємного впливу лідерів та підлеглих. Відповідно до цієї теорії лідери диференціюють своїх підлеглих за їхньою компетентністю й навичками, мірою довіри до них є прагнення брати на себе більше відповідальності;

➤ **ситуаційно-посадовий підхід (Р. Хауз, Дж. Хант)** позиціонує людину не за статтю, а за її місцем в офіційній структурі організації. Відповідно до цього підходу чоловіки та жінки, які виконують однакові ролі або займають одні й ті ж посади не будуть відрізнятися один від одного ні поведінкою, ні ефективністю управління;

➤ ймовірна модель лідерства Ф. Фідлера стверджує, що жінки і чоловіки будуть відрізнятися за лідерською ефективністю лише в тому випадку, якщо будуть використовувати різні стилі керівництва [2, с. 40].

3. **Рівноцінність гендерного фактору та лідерської позиції.** Відповідно до теорії, щоб досягти успіху, чоловіки та жінки-лідери мають відповідати гендерному стереотипу.

Серед концепцій рівноцінності гендерного фактора і лідерської позиції виділяють такі:

➤ **концепція інформаційної обробки, запропонована Д. Гамільтоном** і пов'язана з нею теорія-схема С. Тейлора та Дж. Крокера розроблені в рамках когнітивного підходу. Згідно з нею людина під час обробки соціальної інформації прагне використовувати стереотипні схеми, стимули, які поділяються на особистісні, ситуаційні, рольові;

➤ **соціально-рольова теорія гендерних відмінностей лідерів Е. Іглі** стверджує: щоб бути прийнятним у суспільстві, лідери обох статей повинні вести себе відповідно до їх гендерних ролей, відповідаючи в своїй поведінці та мотивації гендерним стереотипам. Оскільки, згідно із стереотипами, ця роль є маскуліною, то жінки-лідери будуть відчувати конфлікт між гендерною і лідерською ролями [3].

Гендерний підхід вивчення управління та лідерства стає більш актуальним і значущим, тому що він заснований не стільки на розділенні лідерів на жінок та чоловіків, скільки на виборі стилю та методах управління.

На наш погляд, відхід від стереотипів та гендерного дисбалансу можливий з приходом більшої кількості жінок на управлінські посади, де вони зможуть реалізувати власний потенціал, використовуючи такі підходи до управління, які можуть дещо відрізнятися від чоловічих, проте бути не менш продуктивними та ефективними.

Отже, стилі менеджменту чоловіків та жінок мають певні відмінності, а також свої сильні та слабкі сторони в підходах до управління ресурсами в компанії.

#### Список використаних джерел:

1. Bem S. L. Probing the promise of androgyny / Walsh M. R. (ed.) The psychology of woman. Ongoing debates. New Haven ; L.: Yale Univ. Press, 2007. P. 206–225: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1749-6632.1978.tb29442.x/full>
2. Головнінова І. В., Найдовська І. В. Жіноча самореалізація: гендерно-рольовий аспект // Вісник Харківського державного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Психологія. – 2016. – Вип. 7. – С. 37-43.
3. Загурська С. Гендерний підхід у вивченні політичної діяльності та лідерства // Український науковий журнал «Освіта регіону». – №3. –

2016. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://social-science.com.ua/article/853>.

#### REFERENCES TRANSLATED AND TRANSLITERATED

1. Bem S. L. Probing the promise of androgyny / Walsh M. R. (ed.) The psychology of woman. Ongoing debates. New Haven ; L.: Yale Univ. Press, 2007. P. 206–225: [Elektronniy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1749-6632.1978.tb29442.x/full> (in English)
2. Holovnova I. V., Naidovska I. V. Zhinocha samorealizatsiia: hendernorolovyi aspekt [Women's Self-Realization: A Gender-Role Aspect] // Visnyk Kharkivskoho derzhavnogo pedahohichnoho universytetu im. H.S. Skovorody. Psykholohiia. – 2016. – Vyp. 7. – S. 37-43. (in Ukrainian)
3. Zahurska S. Hendernyi pidkhid u vyvchenni politychnoi diialnosti ta liderstva [Women's Self-Realization: A Gender-Role Aspect] // Ukrainnyi naukovyi zhurnal "Osvita rehionu". – #3. – 2016. : [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://social-science.com.ua/article/853> (in Ukrainian)

**Аннотация.** В статье проводится анализ существующих психологических подходов и эмпирических исследований по вопросу гендерных аспектов лидерства в управленческой практике, которые существуют в обществе относительно управленческой деятельности женщин. Исследуются подходы изучения связи между гендерным типом управления и его руководящих навыков.

**Ключевые слова:** лидерство, гендер, гендерная психология, управление, гендерный фактор, лидерская позиция.

**Abstract.** The article deals with the analyzes of the existing psychological approaches and empirical researches on the gender aspects of leadership in management practice that exist in society regarding the management of women. The directions of scientific theories of gender dimension are described, namely: the dominance of the gender factor over leadership (gender concept, the concept of tokenism, the concept of androgyny, the theory of gender selection of leaders, the theory of impressive management, the theory of adherents of fraudism); dominance of a leadership position over a gender factor (LMX theory (Leader - Member Exchange Theory), situational-job approach (R. House, J. Hunt), Probabilistic model of F. Fiedler's leadership); equality of gender factor and leadership position (Concept of information processing), social - role theory of gender differences of leaders E. Eglı).

The approaches to studying the relationship between the gender type of manager and his managerial skills has been investigated

**Key words:** leadership, gender, gender psychology, management, gender factor, leadership position.

Стаття надійшла до редакції 25.10.2017