

Людмила Усанова, Маргарита Нестеренко

УСАНОВА Людмила Анатоліївна – кандидат філософських наук, доцент кафедри філософії Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г.Короленка. Сфера наукових інтересів – соціальна філософія та філософія культури.

НЕСТЕРЕНКО Маргарита Миколаївна – магістрантка Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г.Короленка. Сфера наукових інтересів – філософська антропологія та філософія релігії.

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ ТА ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА

Досліджуються особливості реалізації гендерно маркованих лідерських якостей. Розглядаються причини гендерної асиметрії та її механізми, зокрема горизонтальна та вертикальна сегрегації ринку праці, усталені стереотипи гендерних ролей. Аналізуються гендерні відмінності репрезентації лідерських якостей особистості і ставлення суспільної думки до лідера – жінки.

Ключові слова: лідерство, гендерні стереотипи, гендерна сегрегація ринку праці, фемінне, маскулінне.

Сучасні виміри культурного існування змінюють не тільки уявлення про світ та людину, але й змінюють самі підходи їх розуміння. Переосмислення звичних способів бачення соціоісторичної дійсності та культурних стандартів вводить у царину наукового аналізу теми, які раніше залишалися поза увагою науковців, новий інструментарій, нову мову дослідження. Методологія гендерного аналізу розглядає світ як гендерно маркований, вона орієнтована на розрізнення і розмаїття (а не типовість і однозначність), розширює розуміння реальності. Таку реальність не можна спростити до схеми, логічної послідовності чи заданого алгоритму, вона є складним механізмом витонченої взаємозалежності чоловіка / жінки. Тому дослідження соціального статусу жінки, культурних механізмів її самореалізації та репрезентації у чоловічому світі залишаються актуальними, оскільки декларації рівних можливостей містять численні виключення, які складають зміст повсякденної очевидності.

© Л. А. Усанова, М. М. Нестеренко, 2015

<http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.20383>

Дослідження показують, що в управлінні, наприклад, в освіті, підприємстві, політиці жінки малочисельні, до того на високих посадах їх ще менше. Це значною мірою пояснюється прихованими механізмами сегрегації за статтю ринку праці та інших сфер діяльності. Отож, актуальним є питання: в чому причина такої диспропорції і чи впливає жіноче лідерство на особливості управління. Дослідники розрізняють лідерство і власне управління, оскільки бути менеджером, займати першу посаду не означає автоматично вважатися лідером. Але в даному випадку ці феномени розглядаються через призму професійного зростання та кар'єрного успіху, а тому значимим є їх співвідношення, а не розмежування.

Метою статті є дослідження проблеми лідерства у контексті гендерного аналізу (на прикладі управління). Для її реалізації поставлені наступні завдання: виявити причини гендерної асиметрії у сфері управління, розглянути гендерні відмінності репрезентації лідерських якостей особистості на прикладі управлінської сфери та з'ясувати вплив жіночого лідерства на особливості управління, зокрема, його успішність.

Проблема не є новою, вона є предметом аналізу ряду науковців. Феномену лідерства присвячені роботи І. Вешлера, С. Доннелла, П. Друкера, Г. Кунц, К. Левін, Ф. Массарик, Ф. Тейлор, Р. Стогділл, Дж. Террі, Р. Танненбаум та ін. Проблеми жіночого лідерства та управління досліджували К. Бартолі, Д. Мартін, Р. Кентер, Я. Джорстад, Г. Штайнс, Д. Левінсон, Т. Бендас, Е. Чугунова, В. Шаховий, І. Калабіхіна, А. Чирікова, А. Шестаков, Д. Віткін, С. Загурська, І. Тюріна, Т. Хохлова та ін. Гендерні проблемам лідерства присвячені роботи Е. Іглі, Д. О'Лірі, Дж. Боумен, С. Суттон та ін.

Проблема лідерства стала предметом експериментального дослідження на початку 30-х років ХХ ст. в науковій школі відомого психолога Курта Левіна, який займався вивченням впливу групи на індивідуальну поведінку людини. З'ясувалося, що група може мати значний управлінський вплив, як на дії, так і на думку окремого її члена, а становлення і розвиток групи відбувається, в тому числі, через поступову викристалізацію функцій її лідера – людини, на яку орієнтуються інші члени групи і який успішніше за інших висловлює групову думку.

Як стверджує Кен Бланшар, хороший лідер заохочує рядових співробітників до вирішення спільної задачі, допомагає вивільнити їх внутрішню енергію, сприяє формуванню відчуття, що і вони – співвласники компанії. Їх зацікавленість у роботі, почуття відповідальності і гордості своєю організацією має вирішальне значення для ефективності даної структури чи організації. С. Кові у своїй книзі «Сім навиків вискоефективних людей» так визначає відмінність між управлінням і лідерством:

«Управління (чи менеджмент) відноситься до нижчого рівня і вирішує питання: Як краще виконати ті чи інші задачі? Тоді як лідерство стосується верхнього рівня – визначає, Що саме потрібно зробити» [2, с.9].

Дослідники, як правило, визначають лідерство відповідно до цілей власних досліджень цього феномену. Американський психолог Ральф Стогділл зазначав, що визначень лідерства стільки ж, скільки людей, які намагалися цим явищем займатися. Так за Дж. Террі, лідерство – це вплив на групи людей, що спонукає їх до досягнення спільної мети. Р. Танненбаум, І. Вешлер і Ф. Массарик визначали лідерство як міжособистісну взаємодію, діяльність у певній ситуації за допомогою комунікаційного процесу і спрямовану на досягнення поставленої мети.

Узагальнюючи ці та інші визначення варто підкреслити, що лідерство – це не особистісні якості, не повноваження, не мотивація і не ідеологія. В першу чергу, лідерство – це система взаємовідносин у групі, коли одна людина (лідер) виступає з ініціативою і бере на себе відповідальність за дії групи і їх можливі наслідки, а інші (послідовники) готові реалізовувати запропоновану ініціативу і прикладати для цього значні зусилля.

Всестороннє вивчення психології лідерства включає її гендерний аналіз, що почав інтенсивно формуватися під впливом феміністських рухів з середини 1970-х рр. Погляди різних феміністичних теорій відрізняються між собою за підходами дослідження та оцінками лідерських рис жінок. Зокрема, на думку американської дослідниці Розабет Кентер, роль жінки в груповій динаміці значною мірою визначається співвідношенням представників різних культурних категорій в групі (зокрема, гендерної та расової приналежності), ця ідея представлена концепцією токенизму (tokenism). В асиметричній групі більшість із зазначеної ознаки були названі домінантами, а ті, хто кількісно лише символічно був представлений у групі, отримали назву «токенів» (символів). Токени через свою малочисельність більш помітні, більш стереотипно сприймаються, їх характеристики перебільшуються в порівнянні з домінантами. Тобто, жінки в чоловічій групі і жінки-лідери в чоловічому діловому світі виступають як токени, відіграючи одну з чотирьох неформальних ролей (виявлених емпірично) [4].

К. Бартолі і Д. Мартін також продемонстрували, що жінка-лідер у чоловічому діловому світі чи в чоловічій групі відіграє одну з чотирьох неформальних ролей. Це роль «Матері», від якої чекають емоційної підтримки, а не ділової активності; роль «Спокусниці» для керівника, що викликає обурення у колег-чоловіків; роль «Іграшки, талісмана» – милої жінки, що приносить удачу, але не ділової жінки. Ще одна роль «Залізною леді», яка наділена нежіночою жорстокістю, внаслідок чого

вона буває найбільш ізольованою від групи [1]. Дослідники доводять, що подібні ролі перешкоджають жінкам здобути рівний з чоловіками статус і знижують їх можливості службового зростання, а також відзначають, що жінки у присутності чоловіків менш активно, ніж вони, претендують на роль стихійного лідера.

Я. Джорстад, норвезький психотерапевт, на підставі своєї практики встановив, що лідерство не входить в систему життєвих цінностей багатьох жінок [4, с.361]. Це пояснює думку, що жінки-лідери програють лідерам-чоловікам в ефективності керівництва, оскільки наділені меншою владою, впливом і ресурсами. Однак, як показали Е. Іглі і К. Джонсон, жінки більше прагнуть до отримання керівної посади, якщо вона відповідає традиційній гендерній ролі (наприклад, директора школи).

Подібні тенденції по відношенню до жінки-керівника властиві і нашому суспільству. Зокрема, Е.С. Чугунова аналізує кількісне співвідношення чоловіків / жінок, що працюють в інженерній сфері і відзначає, що керівні посади частіше займають чоловіки. Дослідження показують, що жінки-лідери сприймаються менш компетентними, особливо якщо підлеглі є прихильниками традиційних, а не егалітарних поглядів на лідерство, тобто вважають, що лідерська роль є маскулінною. Хоча вважається, цей погляд більше притаманний чоловікам, проте дослідження виявляють, що і багато жінок не вважають себе здатними виконувати функції керівників вищої ланки і погоджуються з думкою, що високі досягнення і жіночність несумісні. Щоб стати лідером, жінці доводиться долати більше перешкод, ніж чоловікові [6, с.137]. Як зазначає соціолог Барбара Рескін, «в різних професіях і галузях спостерігається гендерна сегрегація, коли чоловіки і жінки концентруються на різних посадах і рівнях в ієрархії робочих місць» [5, с.284].

Відповідно для жінки шлях до влади пов'язаний з подоланням численних перешкод, навіть якщо вона володіє відповідними знаннями і здібностями, а для чоловіка – з реалізацією численних можливостей. Спрацьовує правило, за яким жінка повинна бути вдвічі краща чоловіка. Жінкам-менеджерам, наприклад, дають менше інформації, або занадто короткі терміни для виконання завдання. Жінкам, як правило, не доручають завдань, які дали б їм можливість набути необхідний досвід та проявити себе в якості претендента на керівну посаду.

Теорія гендерного відбору лідерів (Дж. Боумен, С.Суттон) стверджує, що лідерам різної статі висуваються різні вимоги. По відношенню до жінок ці вимоги вищі: щоб отримати ту ж менеджерську посаду, що і чоловік, вона повинна продемонструвати більшу компетентність, щоб подолати упереджене ставлення до себе. Варто нагадати, ці упередження є настільки стійкими, що сприймаються як природний по-

рядок речей, що відображає жіночі і чоловічі природні здібності. Очевидно, що подолати їх дуже не просто, а тому кар'єрна ієрархія породжує гендерну асиметрію або навіть і гендерну дискримінацію [1].

Професійна сегрегація за статтю спричиняє диференціацію доходів. Загальновідомо, що жінки за однакову роботу з чоловіками отримують меншу заробітну плату. Хоча в умовах кризи, показують дослідження, саме ця обставина ставить жінок у більш вигідне становище. З метою економії коштів керівники фірм частіше звільняють «дорогих» керівників підрозділів – чоловіків і ставлять на їх місце більш «дешевих» керівників – жінок, які за своєю компетентністю та організаційними здібностями, виявляється, нічим не поступаються чоловікам.

Журналістка Дейл О'Лірі вивчала зв'язок між статево-рольовими стереотипами і виправданням повільного кар'єрного зростання жінок. На її думку, без будь-яких об'єктивних підстав жінкам приписують ряд настанов на роботу, які і визначають її статус. Серед них впевнення про те, що жінки працюють лише заради «шпилькових» грошей (тобто невеликої заробітної плати); в роботі їх більше цікавлять суто комунікативні та емоційні моменти; жінкам більше подобається робота, що не вимагає інтелектуальних зусиль; вони цінують самоактуалізацію і кар'єрне зростання менше, ніж чоловіки. Основою цих упереджень є, вважає Д.О'Лірі, інші, не менш хибні уявлення про відсутність у жінок компетенції, незалежності, змагальності, логіки, домагань і т.д. Жінка має більше шансів зайняти керівну посаду середньої ланки, тоді як вищі керівні посади, як правило, беззастережно віддаються чоловікам. Серед механізмів кар'єрної дискримінації принцип «скляної стелі», що відображає «штучні бар'єри, засновані на відносинах чи усталених в організації упередженнях, які перешкоджають просуванню кваліфікованих співробітників на керівні посади» [5, с.294].

Відповідно до пануючого гендерного розподілу сфер зайнятості більшість жінок працюють у невиробничих видах побутового обслуговування, громадському харчуванні, роздрібній торгівлі, медицині, освіті, культурі, в цих сферах спостерігається і найвища частка жінок-керівників. Наприклад, в нашій країні у викладацькій і науковій сфері не існує сегрегації за статевою ознакою, жінки керують кафедрами, лабораторіями, інститутами.

Слід зазначити, що ставлення до жінки – керівника не однозначне. Разом з тим, і жінки і чоловіки схильні вважати, що жінки-керівники мають деякі переваги перед чоловіками-керівниками. Так група західноєвропейських вчених, провівши дослідження в більш ніж десяти країнах, виявила, що більшість чоловіків визнають, що, займаючи керівну посаду, жінки рідше «зриваються», з ними легше вирішувати

будь-які питання, вони менше залежать від настрою і краще дбають про підлеглих [3, с.187].

Але з іншого боку, є думка, що жінки частіше керуються критеріями «подобається – не подобається», а не «корисно – не корисно». А тому у колективах, очолюваних жінками, завжди є улюбленці, плітки, підсидження, невмотивовані підвищення і звільнення. Роботу своїх співробітників жінки схильні оцінювати не за результатом (обсягом виручки, рейтингом ділової активності), а за підказкою почуттів. Очевидно, що дана позиція значною мірою визначається пануючими стереотипами фемінності / маскулінності, тоді як на сьогоднішній день подібні протиставлення не рівнозначні співвідношенню емоційність / розсудливість.

Е. Іглі зі співавторами показали, що ефективність виконання лідерської ролі чоловіками і жінками залежить від багатьох факторів і проявляється по-різному. Чоловіки проявили ефективність: а) при виконанні завдання, б) при керівництві чоловіками, в) у військових організаціях і в ролі спортивних тренерів, г) на нижчому рівні управління, що вимагає технічних здібностей. Жінки були більш ефективними: а) при встановленні міжособистісних відносин, б) у сфері освіти, бізнесу, на соціальній і державній службі, в) на середньому рівні управління, де потрібно встановлювати міжособистісні відносини.

Як зазначалось, що оскільки участь чоловіків і жінок у певних сферах суспільного життя різна, то різні очікування і вимоги суспільства до керівників у цих галузях діяльності, до їх якостей, їх поведінки та інших особистісних характеристик. Російський психолог А.Є. Чирикова порівняла (за принципом пріоритетності) ділові та особистісні характеристики чоловіків і жінок [6, с.135-142]. Для жінок порядок якостей такий: вміння йти на компроміс, гнучко вести перемови, враховуючи позиції інших сторін; впевненість у собі і своїй місії; вміння діяти в ситуації конфлікту та загрози ризику; постійна готовність до змін, нововведень; здатність швидко робити вибір; вміння ефективно використовувати здібності і вміння інших людей; розважливе ставлення до нововведень, здоровий консерватизм; вміння протистояти тиску, відстоювати свою позицію; вміння жити сьогоднішнім днем, «тут і зараз».

У чоловіків відзначені такі провідні якості і вміння: постійна готовність до змін, до нововведень; вміння при необхідності нав'язувати свою позицію; вміння відчувати себе вільним і отримувати вигоду в рамках прийнятих обмежень і правил; вміння ефективно використовувати здібності і уміння інших людей; вміння використовувати чужі ідеї для реалізації своїх цілей; вміння діяти в ситуації конфлікту та загрози ризику; вміння справляти враження, налагоджувати і підтримувати стосунки з іншими людьми; впевненість у собі і своїй місії; вміння протистояти

тиску, відстоюючи свою позицію. Відповідно, в одній сфері діяльності чоловіки і жінки успіху досягають по-різному. Наприклад, у сфері бізнесу чоловіки домінують, тому що більше демонструють вміння діяти в ситуації невизначеності і загрози ризику, ефективно використовувати інших людей. Жінки досягають успіху завдяки здатності досягати компромісу, впевненості в собі, гнучкості поведінки в різних ситуаціях. Існують також відмінності в мотивації, як показують дослідження, для жінок характерна широка диференціація мотивів, а для чоловіків домінуючим є прагнення до реалізації більш високих потреб.

Відмінність також проявляється у пріоритетах професійного самовизначення, критеріях вибору кар'єри, оцінці праці, тощо. Чоловіки орієнтовані на підприємницьку активність, змагальність і новизну, для них важливою є оцінка саме їх професійної діяльності. Жінки орієнтовані на соціальну взаємодію, безпечні умови праці, стабільність і незалежність (економічну). Для них важливою є не тільки оцінка їх професійної кваліфікації, але й їх особистісних якостей, в тому числі і зовнішніх достоїнств.

Прагнення до професійного успіху у багатьох жінок носить суперечливий характер, що отримав назву «конфлікту боязні успіху». Професійний успіх часто викликає у жінок тривогу, сумніви у власній жіночності і здатності реалізовувати ролі матері і дружини. Культурні традиції, як правило, підсилюють цю тривогу, формуючи взаємовиключний вибір жінки між роботою і сім'єю. Проте відсутність зовнішнього тиску у традиційно жіночих професіях веде до зниження страху успіху, що уможливорює кар'єрне зростання.

Узагальнюючи зазначимо, що питання гендерної асиметричності реалізації лідерських здібностей є комплексною, а його вирішення носить міждисциплінарний характер. Аналіз проблеми дозволяє зробити висновок, що пошук причин гендерної диспропорції лідерства, відмінностей (чи доказів їх відсутності) між лідерами – чоловіками і лідерами – жінками ведеться за п'ятьма напрямками. По-перше, традиційні теоретичні підходи, сформовані в психології: когнітивізм, біхевіоризм, фрейдизм. По-друге, загальні теорії гендерних відмінностей. По-третє, класичні лідерські концепції, що розглядають фактор статі. По-четверте, власне гендерні теорії лідерства. П'ятий напрямок складають роботи, де гендерна дискримінація розглядається чинником гендерної диспропорції лідерства [1].

Фактором, що ускладнює реалізацію лідерських можливостей жінки є, на нашу думку, гендерований ринок праці. Як відомо, він включає горизонтальну гендерну сегрегацію, тобто поділ на «жіночі» і «чоловічі» професії і сфери діяльності, які регулюються правилами, заборона-

ми, особливими виключеннями. Наслідком стає не тільки відмінності у видах діяльності, але й різниця в оплаті праці, «жіночими» вважаються ті професії й спеціалізації, де зарплата в середньому нижча.

Ще одним аспектом сегрегації ринку праці є вертикальна сегрегація – коли жінки і чоловіки нерівномірно розподілені за посадами та статусами в середині певної галузі чи установи, що також виступає механізмом нерівності і соціально – економічної, і культурно – репрезентаційної. Подібний розподіл відображає глибоко вкорінені стереотипи щодо взаємовиключаючих здібностей і характеру діяльності чоловіка / жінки, зокрема поділ на інструментальну (творчо – результативну) та експресивну (обслуговуючо – виконавчу) сфери діяльності.

Проте аналіз виділених дослідниками лідерських характеристик демонструє, що традиційне протиставлення маскулітних / фемінних якостей поступається їх поєднанню. Зокрема, серед лідерських якостей виділяють впевненість у собі, переконаність у своїй правоті і експресивність; енергійність і зовнішню виразність; впливовість і терплячість, уважність (до інших); інтелектуальність і комунікабельність, тощо. Таким чином, гендерний аналіз лідерства виявляє не тільки проблеми самореалізації жінки, причини та механізми обмеження її можливостей, але й умови успішної реалізації лідерських здібностей і жінки, і чоловіка.

Література

1. Бендас Т. В. Гендерные исследования лидерства [Електронний ресурс] / Т. В. Бендас – Режим доступу до ресурсу: <http://library.kr.ua/women.html/gendislid.html>.
2. Бухаркова О. В., Горшкова Е. Г. Имидж лидера: технология создания и продвижения. – СПб.: Речь, 2007. – 222 с.
3. Віткін Д. Правда про жінок (14 міфів, вигаданих чоловіками) / Дж. Віткін. – СПб.: Пітер Прес, 1996.
4. Загурська С. Гендерний підхід у вивченні політичної діяльності та лідерства [Електронний ресурс] / Світлана Загурська // Український науковий журнал «Освіта регіону». – №3. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: <http://social-science.com.ua/article/853>.
5. Киммел М. Гендерное общество / Пер. с англ. – М.: РОССПЭН, 2006. – С.274 – 314. (Гендерная коллекция – зарубежная классика).
6. Тюріна І. О. Гендерні аспекти зайнятості та управління / І. О. Тюріна. // Соціологічні дослідження. – 2002. – С. 135–142.

Усанова Л.А., Нестеренко М.Н.

ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ И ПРОБЛЕМА ЛИДЕРСТВА

Исследуются особенности реализации лидерских качеств женщины / мужчины. Рассматриваются причины гендерной асимметрии и ее механизмы,

вчасности горизонтальная и вертикальная сегрегации рынка труда, устоявши-ся стереотипы гендерных ролей. Аналізуються гендерные различия репрезентации лидерских качеств личности и отношение общественного мнения к лидеру – женщине.

Ключевые слова: лидерство, гендерные стереотипы, гендерная сегрегация рынка труда, феминное, маскулинное.

Usanova L. A. , Nesterenko M. M.

GENDER STEREOTYPES AND PROBLEMS OF LEADERSHIP

The article deals with the implementation of gender-marked leadership qualities is investigated. It's also examined the causes of gender asymmetry and its mechanisms, in particular horizontal and vertical segregation of the labour market. Horizontal gender segregation reflects the established division of professions and fields with «female» / «male» that is governed by rules, restrictions, and special exceptions. The consequence is not only the difference in the activities, but also the difference in pay and socio – economic inequality.

Vertical segregation means uneven distribution of women / men for positions and statuses in the hierarchy of jobs. Such distribution reflects deep-rooted gender stereotypes regarding abilities and character of activity, in particular the separation of gender roles on instrumentalists and expressive ones.

Mechanisms of career discrimination include the principle of «glass ceiling» that reflects the artificial barriers based on an established relationship or in the organization of the prejudices that hinder the promotion of qualified employees for management positions, which makes them inaccessible for women.

The article also deals with the gender differences of representation of leadership qualities of the personality and attitude of public opinion to a leader – the woman. It is noted that there are different expectations and requirements for managers in the society depending on their gender, the nature of their activities, their qualities and behavior. The different gender activity is the motivation, priorities, professional identity, selection criteria career, job evaluation, and the labour statement .

The General analysis of leadership characteristics leads to the conclusion that the traditional opposition of male / female qualities, the division into instrumental and expressive areas of activity inferior to their combination. In particular, among the leadership there are self-confidence and expressiveness; the vigor and external expressiveness; the influence and patience; intelligence and sociability etc. Gender analysis of leadership is not only detects problems of women, but also the conditions of successful implementation of both women and men.

Keywords: leadership, gender stereotypes, gender segregation of the labour market, female, male.

Надійшла до редакції 5.02.2015 р.