

Котлова Л.О. ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ В УЯВЛЕННЯХ ПРО «ІДЕАЛЬНОГО» КЕРІВНИКА ОРГАНІЗАЦІЇ /Л.О. Котлова, І. Л. Гарбовська / Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та УАОППП / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. - 2017. - №1(8). – С. 38 – 45.

38

УДК 159.938

Котлова Л.О., кандидат психологічних наук, доцент Житомирського державного університету імені Івана Франка, Гарбовська І.Л., магістрантка соціально-психологічного факультету Житомирського державного університету імені Івана Франка, kotlova.lo@i.ua

ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ В УЯВЛЕННЯХ ПРО «ІДЕАЛЬНОГО» КЕРІВНИКА ОРГАНІЗАЦІЇ

Котлова Л.О. Гарбовська І.Л. Гендерні відмінності в уявленнях про «ідеального» керівника організації. У статті проаналізовано результати теоретичного аналізу та емпіричного дослідження гендерних відмінностей в явленнях про «ідеального» керівника організації. Для дослідження уявлень чоловіків та жінок про «ідеального» керівника організації було використано асоціативний експеримент. Результати вказують на те, що існують відмінності не лише за статтю, а й за віком. Було встановлено, що жінки різного віку асоціюють ідеального керівника, перш за все, з особистісними та моральними характеристиками, а чоловіки різного віку асоціюють ідеального керівника з професійними та, в деякій мірі, з особистісними характеристиками.

***Ключові слова:** гендер, керівник, організація, психосемантичне дослідження, факторний аналіз.*

Котловая Л.А., Гарбовская И.Л. Гендерные различия в представлениях об «идеальном» руководителе организации. В статье

проаналізовані результати теоретичного аналізу та емпіричного дослідження гендерних відмінностей в уявленнях про «ідеального» керівника організації. Для дослідження уявлень чоловіків та жінок про «ідеального» керівника організації були використані асоціативний експеримент. Результати вказують на те, що існують відмінності не тільки за статтю, але й за віком. Було встановлено, що жінки різних віків асоціюють ідеального керівника, зокрема, з особистими та моральними характеристиками, а чоловіки різних віків асоціюють ідеального керівника з професійними і, в певній мірі, з особистими характеристиками.

Ключові слова: *гендер, керівник, організація, психосемантичне дослідження, факторний аналіз.*

Постановка проблеми. Суспільство – це складна система, яка складається з різних сфер життєдіяльності людини: економічної (виробничої), політичної, соціальної та духовної.

Важливе місце відіграє саме сфера виробництва. Основою даної сфери є матеріальне виробництво, без чого суспільство взагалі б не могло існувати. Виробництво забезпечується різними установами, фірмами, підприємствами.

Одним із найважливіших чинників ефективності праці є взаємодія керівників та підлеглих. Досить часто можна зіштовхнутися з проблемою конфліктів підлеглих з керівниками. Цьому можуть слугувати різні причини, однак досить поширеною є проблема невиправданих очікувань підлеглих стосовно особистості керівника. Кожна людина уявляє собі «ідеального» керівника по-своєму.

У людей різного віку, статі, національності, сімейного становища уявлення будуть різні.

Особливо важливими є гендерні відмінності, оскільки на підприємствах переважають колективи змішаного типу, і важливо визначити

особливості уявлень чоловіків і жінок про «ідеального» керівника, аби визначити ті складові, на які має орієнтуватися керівник при взаємодії з підлеглими жіночої та чоловічої статі, оскільки чоловіки та жінки мають певні відмінності у пізнавальній, когнітивній та поведінковій сферах особистості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему особливостей керівництва розглядали у своїх працях І.Адизес, П.Друкер [1; 8] та інші. Питання гендерних відмінностей емоційної сфери та математичних здібностей вивчали Ш.Берн [4]; Є.Ільїн розглянув психофізіологічні гендерні відмінності у емоційній сфері, в здібностях, у поведінці [9]; І.В.Грошев розглянув відмінності мовної поведінки чоловіків та жінок [7]; І.С.Кон визначив загальні біологічні та психологічні гендерні відмінності [10]; Т.В.Бендас розглядав гендерні відмінності у лідерстві [3]; Е.Мойр та Д.Джессл окреслили відмінності психофізіологічного характеру та відмінності у здібностях, у відношенні до роботи [11]. Також значний внесок у

39

розвиток гендерної психології здійснили О.Вейнінгер, Г.Гейманс, С.Бем, К.Хорні, та інші [5; 6; 12].

Деякі вчені досліджували відмінності між керівниками жіночої та чоловічої статі. Зокрема, у статті О.Баєвої [2] зазначається, що «статева диференціація головного мозку обумовлює особливості вищої нервової діяльності людини, а отже, її поведінку, прихильність до певного стилю керівництва». У зв'язку з цим наводяться такі відмінності між жінками-керівниками та чоловіками-керівниками:

- для поведінки жінки-керівника притаманна турботлива позиція, що пояснюється нейробіологічною особливістю - материнським інстинктом. Для поведінки чоловіків характерна рішучість, цілеспрямованість;

- перед прийняттям рішення чоловіки-керівники здійснюють детальний аналіз ситуації, жінки в той же час керуються переважно інтуїцією;

- успіхи жінок-керівників у сферах, що пов'язані з математикою є нижчими, ніж у чоловіків. Це можна пояснити з фізіологічної точки зору тим, що у чоловіків є більш розвиненою права півкуля головного мозку, а у жінок – ліва;

- жінка-керівник може виконувати декілька завдань одночасно, розподіляючи свою увагу; чоловіки-керівники одночасно здатні виконувати лише 1 завдання.

Однак, такі характеристики є узагальненими, і окрім фізіологічних показників на поведінку жінок-керівників та чоловіків-керівників впливає ряд інших факторів: освіта, виховання, темперамент тощо.

Однак емпірично нових досліджень, що розкривають суть, відмінності та особливості уявлень чоловіків та жінок про «ідеального» керівника на жаль відсутні.

Мета статті полягає у емпіричному розкритті гендерних відмінностей в уявленнях чоловіків і жінок про «ідеального» керівника.

Гіпотеза дослідження: існують гендерні відмінності в уявленнях про «ідеального» керівника: у жінок «ідеальний керівник» асоціюється з особистісними характеристиками, а у чоловіків - з професійними характеристиками.

Методи та організація дослідження. Для виконання поставлених завдань та перевірки гіпотези були використані такі методи дослідження: *теоретичні* – аналіз психологічної літератури з проблеми дослідження; *емпіричні* - асоціативний експеримент; *методи математичної статистики* – факторний аналіз.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. З метою дослідити гендерні відмінності в уявленнях про ідеального керівника організації, досліджуваним було запропоновано написати 10 асоціацій на слово-стимул «ідеальний керівник». Далі було здійснено частотний аналіз та обрано по 15 найуживаніших асоціацій для подальшого аналізу. На наступному етапі дослідження, досліджуваним пропонувалося оцінити за 10-

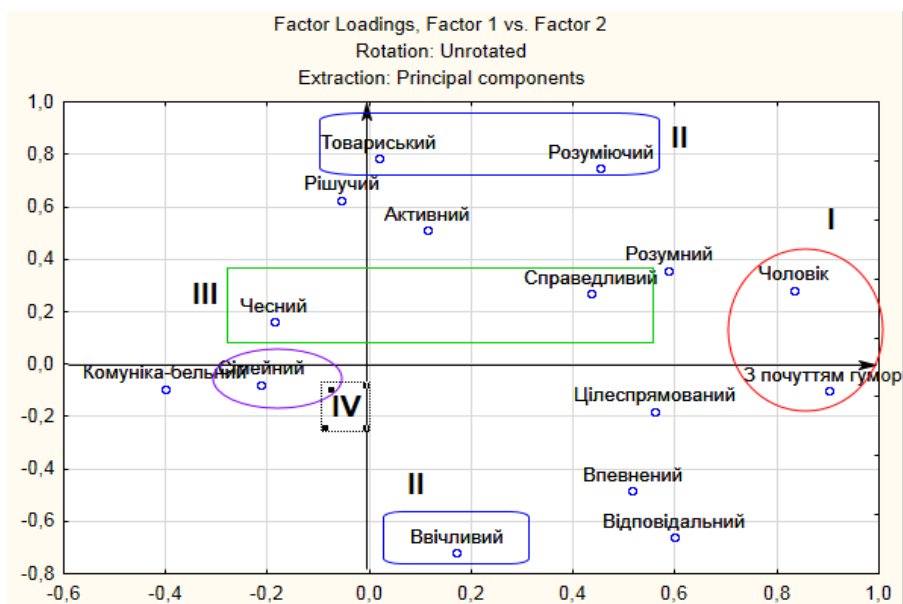
ти бальною шкалою важливість для себе запропонованих ознак, які характеризують ідеального керівника.

Під час обробки даних було помічені окрім гендерних, ще і вікові відмінності в уявленнях про ідеального керівника організації. Таким чином серед жінок було виокремлено 2 групи досліджуваних: дівчата віком 20-25 років та жінки віком 45-50 років.

Після здійснення частотного аналізу отриманих даних за результатами дівчат 20-25 років про уявлення ідеального керівника було з'ясовано, що ідеального керівника дівчата найбільше асоціюють з такими характеристиками: розуміючий, чесний, відповідальний, справедливий, розумний, цілеспрямований, чоловік, рішучий, з почуттям гумору, сімейний, товариський, ввічливий, впевнений, комунікабельний, активний.

У результаті факторизації було виділено 4 значимих фактори, що пояснюють 72,36 % дисперсії. Перший фактор описує 23,12 % дисперсії, другий – 22,56 %, третій - 14,78 %, четвертий - 10, 85 %. До першого однополюсного фактора увійшли такі характеристики ідеального керівника: чоловік (0,83), з почуттям гумору (0,9). Аналіз характеристик, що утворюють даний фактор дозволяє інтерпретувати його як ознаку *статевої приналежності* (рис.1.).

40



***Рис.1. Факторно-семантичне поле уявлень дівчат 20-25 років про
«ідеального керівника»***

Двополюсний другий фактор складається з таких характеристик: розуміючий (0,75), товариський (0,79), ввічливий (-0,72). Аналіз даних ознак дозволяє інтерпретувати даний фактор як ознаку *міжособистісних стосунків*.

Однополюсний третій фактор включає в себе такі характеристики: чесний (0,76), справедливий (0,77). Аналіз ознак даного фактору дозволяє інтерпретувати його як ознаку *справедливості*.

До четвертого однополюсного фактора увійшла така характеристика: сімейний (-0,81). Аналіз характеристики, що складає даний фактор дозволяє інтерпретувати його як ознаку *сімейного стану*. Реконструкція даних факторів представлена на факторно-семантичному полі (див.рис.1).

Таким чином, дівчата ідеального керівника найбільше асоціюють із чоловіком та почуттям гумору. Також важливими є такі характеристики як розуміючий, товариський, однак дані ознаки протиставляються ознаці ввічливий. За даними третього фактору для дівчат важливо аби ідеальний керівник був чесним та справедливим. Не менш важливе значення має сімейний стан керівника, він має бути сім'янином.

Окрім уявлень дівчат 20-25 років про ідеального керівника, досліджувалися також уявлення жінок 45-50 років.

Після здійснення частотного аналізу асоціацій, було з'ясовано, що жінки 45-50 років ідеального керівника найчастіше асоціюють з такими характеристиками: тактовний, наполегливий, порядний, відповідальний, вихований, впевнений, врівноважений, старанний, працьовитий, надійний, дбайливий, ввічливий, уважний, турботливий, поважає колег.

У результаті факторизації було виділено 4 значимих фактори, що пояснюють 68,75 % дисперсії.

Перший фактор описує 28,84 % дисперсії, другий – 18,18 %, третій – 12,56 %, четвертий – 9,17 %.

До першого однополюсного фактора входять такі ознаки: наполегливий (0,72), вихований (0,7), старанний (0,78), уважний (0,76). Аналіз характеристик, що утворюють даний фактор дозволяє інтерпретувати його як ознаку особистісних характеристик.

До другого однополюсного фактору входять такі ознаки: тактовний (0,76), ввічливий (0,72). Аналіз ознак, що складають фактор дозволяє інтерпретувати його як ознаку *вихованості*.

41

Третій однополюсний фактор складається з таких ознак: порядний (0,74), турботливий (0,76). Аналіз характеристик, що утворюють даний фактор дозволяє інтерпретувати його як ознаку *дбайливості*.

До четвертого однополюсного фактора увійшла така ознака: впевнений (0,91). Аналіз характеристик даного фактора дозволяє інтерпретувати його як ознаку *впевненості у собі*.

Реконструкція даних факторів представлена на факторно-семантичному полі (див.рис.2)

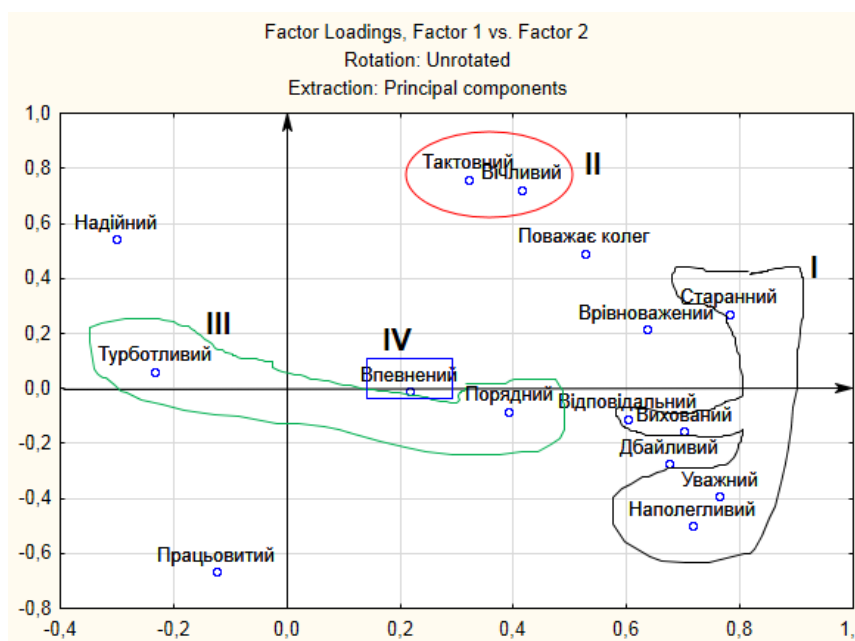


Рис.2. Факторно-семантичне поле уявлень жінок 45-50 років про «ідеального керівника»

Таким чином жінки 45-50 років вважають, що ідеальний керівник має бути наполегливим, вихованим, старанним, уважним, тактовний, ввічливим, порядним, турботливим та впевненим в собі. Серед чоловіків було виокремлено 2 групи досліджуваних: хлопці віком 20-25 років та чоловіки віком 45-50 років.

Після здійснення частотного аналізу було з'ясовано, що ідеального керівника вони найбільше асоціюють з такими характеристиками: розумний, працьовитий, володіє інформацією, стимулює, раціональний, командотворець, комунікабельний, інноваційний, результативний, освічений, володіє колективом, розвивається, прогресивний, прогностичний, креативний.

У результаті факторизації було виділено 4 значимих фактори, що пояснюють 66,53 % дисперсії. Реконструкція даних факторів представлена на факторно-семантичному полі (див.рис.3).

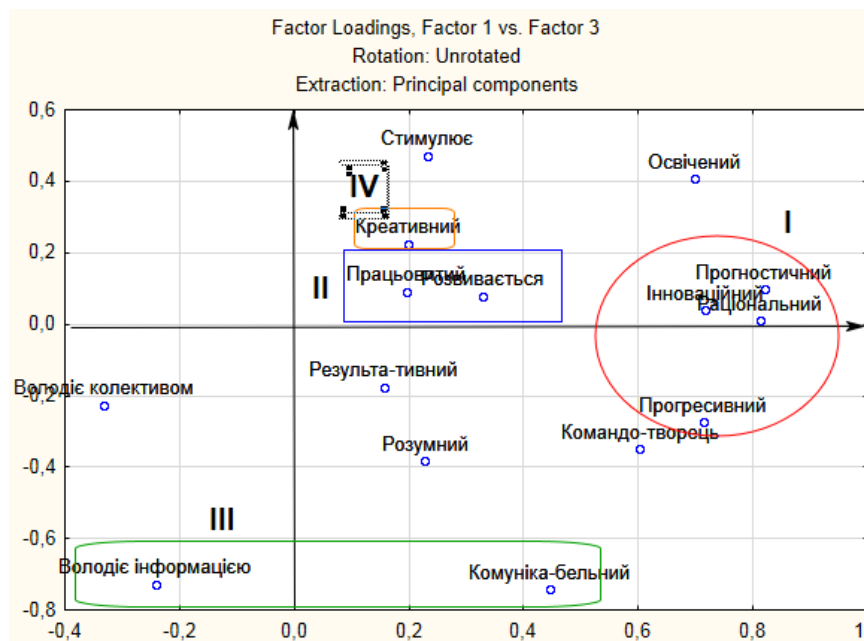


Рис.3. Факторно-семантичне поле уявлень юнаків 20-25 років про «ідеального керівника»

Перший фактор описує 25,91 % дисперсії, другий – 16,98 %, третій – 13,12 %, четвертий – 10,52 %. Перший однополюсний фактор включає в себе такі характеристики: раціональний (0,81), інноваційний (0,72), прогресивний (0,71), прогностичний (0,82). Аналіз характеристик, що складають даний фактор дозволяє інтерпретувати його як ознаку *модернізованості*.

Другий однополюсний фактор складається з таких характеристик: працьовитий (-0,72), розвивається (-0,81). Аналіз характеристик, що утворюють фактор дозволяє інтерпретувати його як ознаку *самореалізації*.

До складу третього однополюсного фактора входять такі характеристики: володіє інформацією (-0,73), комунікабельний (-0,74). Аналіз характеристик, що входять до даного фактора дозволяє інтерпретувати його як ознаку *комунікабельності*.

Четвертий однополюсний фактор містить таку характеристику: креативний (0,76). Аналіз характеристики, що входить до даного фактору дозволяє інтерпретувати його як ознаку *творчості*.

Таким чином було з'ясовано, що для юнаків віком 20-25 років важливо аби ідеальний керівник був наділений такими якостями: раціональний, інноваційний, прогресивний, прогностичний.

Також не менш важливо аби він був працьовитим та прагнув до розвитку. Для юнаків також є значимим те, аби ідеальний керівник володів інформацією та був комунікабельним.

Значно важливим у діяльності керівника вміння бути креативним та творчо знаходити вирішення будь яких питань.

Після здійснення частотного аналізу асоціацій, було з'ясовано, що чоловіки 45-50 років ідеального керівника найчастіше асоціюють з такими характеристиками: освічений, розумний, працездатний, креативний, спостережливий, передбачливий, організований, компетентний, економіст, аналітик, активний, розсудливий, професіонал, об'єктивний, раціональний.

У результаті факторизації було виділено 4 значимих фактори, що пояснюють 67,84 % дисперсії. Перший фактор описує 27,14 % дисперсії, другий – 16,98 %, третій – 12,67 %, четвертий – 11,05 %. До складу першого однополюсного фактора належать такі характеристики: освічений (-0,73), працездатний (-0,8), аналітик (-0,71), професіонал (-0,71), об’єктивний (-0,8). Аналіз характеристик, що утворюють даний фактор дозволяє інтерпретувати його як ознаку *інтелектуального розвитку*.

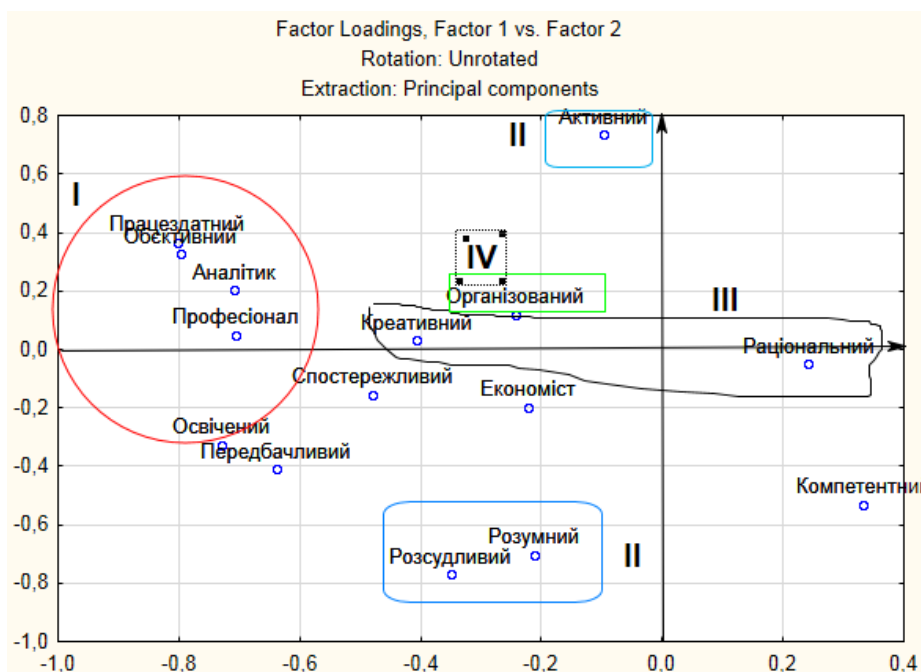
До складу другого двополюсного фактора увійшли такі характеристики: розумний (-0,7), активний (0,73), розсудливий (-0,77). Аналіз характеристик, що складають даний фактор дозволяє інтерпретувати його як ознаку *поміркованості*.

Третій однополюсний фактор складається з таких характеристик: креативний (-0,74), раціональний (-0,77). Аналіз характеристик, що складають даний фактор дозволяє інтерпретувати його як ознаку *винахідливості*.

43

До складу четвертого однополюсного фактора входить така характеристика: організований (0,71). Аналіз характеристики, що входить до даного фактора дозволяє інтерпретувати його як ознаку *зібраності*.

Реконструкція даних факторів представлена на факторно-семантичному полі (див.рис.4)



***Рис.4. Факторно-семантичне поле уявлень чоловіків 45-50 років про
«ідеального керівника»***

Таким чином було з'ясовано, що ідеальний керівник в уявленнях чоловіків 45-50 років постає освіченим, працездатним, професіоналом, що може аналітично мислити та бути об'єктивним. Також чоловіки вважають, що ідеальний керівник є розумним, розсудливим, однак ці якості протиставляються активності. Значимими якостями ідеального керівника є також креативність, раціональність та організованість.

Після здійснення аналізу даних за допомогою факторного аналізу було виокремлено 4 основні групи характеристик, які називали досліджувані.

Отже, ми виокремили такі 4 групи характеристик: моральні, професійні, особистісні, емоційні.

Якщо аналізувати гендерні відмінності в уявленнях про ідеального керівника організації між дівчатами 20-25 років та юнаками 20-25 років, то можемо побачити наступне:

- дівчата 20-25 років ідеального керівника найчастіше пов'язують з особистісними характеристиками (розуміючий, товариський, ввічливий), проте також притаманні моральні характеристики (чесний, справедливий);
- юнаки 20 – 25 років найчастіше пов'язують ідеального керівника із професійними характеристиками (раціональний, інноваційний, прогресивний, прогностичний, креативний), однак присутні також і особистісні характеристики (працьовитий, комунікабельний).

Якщо аналізувати гендерні відмінності в уявленнях про ідеального керівника між жінками 45-50 років та чоловіками 45-50 років, то можна зробити наступні висновки:

- жінки 45-50 років ідеального керівника найчастіше асоціюють із особистісними (наполегливий, старанний, уважний, турботливий, впевнений) та моральними характеристиками (тактовний, ввічливий).

- чоловіки 45-50 років ідеального керівника найчастіше асоціюють із професійними характеристиками (освічений, працездатний, аналітик, професіонал, об'єктивний, розумний, розсудливий, раціональний).

Висновки. Варто зазначити, що особи юнацького віку реального керівника наділяють не лише негативними, але і позитивними характеристиками. Вияв даного явища можна пов'язати з тим, що люди дорослого віку мають більший професійний досвід порівняно з юнаками.

Важливо зазначити, що в даному аспекті дослідження між чоловіками та жінками існують не лише відмінності, але і певні схожі ознаки, а саме те, що не лише у жінок та дівчат присутні особистісні характеристики в уявленнях про «ідеального» керівника, але і в юнаків 20-25 років також.

Згідно з отриманими результатами дослідження, наша гіпотеза була підтверджена.

Проведене дослідження не вичерпує усієї глибини поставленої проблеми. Перспективи подальшої науково-дослідної роботи вбачаємо у розробці просвітницького тренінгу для керівників різних структур.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адизес И. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует / И. Адизес. – М: Альпина Паблишер, 2015. – 264 с.
2. Баева О.А. Ораторское искусство и деловое общение: Учеб. пособие / О.А. Баева . — М.: Новое знание, 2003. - 368 с.
3. Бендас Т. В. Гендерная психология: Учебное пособие / Т. В. Бендас. – СПб: Питер, 2006. – 431 с.
4. Берн Ш. Гендерная психология / Ш. Берн. – СПб: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. – 320 с.
5. Вейнингер О. Пол и характер / О. Вейнингер., 2011. – 512 с. – (Psychology).

6. Гейманс Г. Психология женщины / Г. Гейманс. – СПб: Изд-во О. Богдановой, 1911. – 248 с.
7. Грошев И. В. Особенности речевого поведения мужчин и женщин / И. В. Грошев. // Вопросы психологии. – 2013. – №2. – С. 80-93.
8. Друкер П. Эффективный руководитель / П. Друкер. – М: Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 240 с.
9. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины / Е. П. Ильин. –СПб: Питер, 2003. – 544 с.
10. Кон И. С. Психология половых различий / И. С. Кон. // Вопросы психологии. – 1981. – №2. – С. 47-57.
11. Мойр Э. Пол мозга / Э. Мойр, Д. Джессл; пер.с англ М.Скороходова. – М: Delta, 1992. – 60 с.
12. Хорни К. Женская психология / К. Хорни. – СПб: Восточно-Европейский Институт психоанализа, 1993. – С.67-85.

Spisok vikoristanih dzherel