

БЕНДАС Татьяна Владимировна

**ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА:
ГЕНДЕРНЫЙ И ЭТНИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ**

19.00.05 -
социальная психология

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т
диссертации на соискание ученой степени
доктора психологических наук

Научный консультант:
Доктор психологических наук,
профессор А.Л.Свенцицкий

Санкт-Петербург-2002

Работа выполнена на кафедре социальной психологии
Санкт-Петербургского государственного университета

Научный консультант:

доктор психологических наук,
профессор
Свенцицкий Анатолий Леонидович

Официальные оппоненты:

доктор психологических наук,
профессор **Аверин Вячеслав Афанасьевич**

доктор психологических наук,
профессор **Завьялова Елена Кирилловна**

доктор социологических наук,
профессор **Сикевич Зинаида Васильевна**

Ведущая организация:

Ленинградский государственный областной
университет им. А.С.Пушкина

Общая характеристика работы

Проблема исследования и ее актуальность. Проблема лидерства изучается многими учеными и стала поистине междисциплинарной, но психологам принадлежит приоритет как в количественном отношении (по числу теорий, проведенных экспериментов, публикаций, исследовательских центров), так и по разработанности проблемы. Интерес исследователей закономерен - в человеческом обществе существуют различные группы, непременным атрибутом которых на определенном этапе развития является выдвижение лидера.

Особенно актуальна эта проблема для современного постсоветского пространства - России и стран ближнего зарубежья. Демократизация этих стран, изменение социально-экономических условий жизни приводит к появлению новых видов групп и группировок, нуждающихся в новых лидерах. И прежнее традиционное руководство также претерпевает изменения в новых условиях.

Происходит также осознание некоторых общественных процессов, которые ранее либо отрицались, либо искажались под влиянием коммунистической идеологии. Это касается, прежде всего, процесса определения своей культурной принадлежности, этнической самобытности. В связи с этим становится очевидной неприемлемость простого заимствования результатов европейско-американской науки (в том числе и по проблеме лидерства) и культуры в целом и для России, и для Казахстана, в частности. И не случайно социальные психологи не удовлетворены тем, что 90 % этих исследований проведено именно в европейско-американской культуре, где проживает всего 7 % населения земного шара.

Еще один процесс характерен для современной общественной жизни многих стран - это выравнивание социальных прав мужчин и женщин, приводящее в ряде случаев к некоторой феминизации общества и появлению большого числа женщин-лидеров. Он по-разному протекает в Европе, США и постсоветских странах.

Анализ литературы показал, что гендерные различия, выявленные при сравнении лидеров, меньше, нежели те, что получаются при сравнении рядовых сотрудников и членов группы. Закономерности же, установленные в американских исследованиях, не всегда подтверждаются в других культурах. Несмотря на многолетнюю разработку проблемы лидерства, в ней можно найти множество недостаточно изученных аспектов, в частности - гендерного и этнического. В какой-то мере восполнить этот пробел и призвана настоящая работа.

Кроме того, противоречие между результатами исследований, которые получаются в лабораторных и полевых условиях, довольно часто можно объяснить и различием методик и подходов, а не только различием процессов

лидерства, происходящих в них. Поэтому возникла необходимость с помощью одних и тех же методов и методик изучить лидерство разных типов: стихийное, неформальное, полужитимное и полностью житимное, выбрав для этого лидеров, появляющихся в лабораторных экспериментах, студенческих лидеров, лидеров неправительственных общественных организаций и руководителей вузов (от заведующих кафедрами до ректоров).

Мы используем понятие "лидерство" в двух смыслах: а) в широком (как это принято в зарубежной психологии) - как процесс сильного влияния одних членов группы на других, в результате которого некоторые из этих членов занимают центральную позицию в группе, имеют определяющее воздействие на принятие групповых решений и обладают одним или несколькими видами власти; и б) в узком (как это принято в отечественной науке), имея в виду процесс выдвижения стихийных лидеров; при этом мы вводим понятие степени житимности лидера - от минимальной, основанной только на психологической власти (как у стихийных лидеров) до максимальной, поддерживаемой государственными институтами власти (как у назначенных лидеров - руководителей). Однако мы не ставим знак равенства между понятиями лидерства и руководства, считая различие между ними достижением отечественной социальной психологии.

Предмет исследования - характеристики личности и социального поведения лидеров обоего пола русской и казахской этнических культур.

Целью исследования было выявление различий в проявлении личностных моделей у лидеров разного пола, русского и казахского этносов и разной степени житимности.

Для реализации цели решались конкретные задачи:

1. С помощью теоретического анализа установление степени разработанности проблемы лидерства, ее гендерного и этнического аспектов в отечественной и зарубежной литературе.

2. Построение гипотетических конкурентной и кооперативной, маскулинной и фемининной моделей личности лидера.

3. Подбор и адаптация комплекса методик и методических приемов, позволяющих получить эмпирические показатели характеристик личности, соответствующих гипотетическим моделям лидерства.

4. В соответствии с гипотетическими моделями проведение сравнительного анализа личности «нелидеров» (т.е. тех, кто в ситуации лабораторного эксперимента занял позицию рядового участника группы) и лидеров: а) разного пола; б) русской и казахской этнической принадлежности; в) разной степени житимности.

5. Определение: а) гендерной, б) этнической и в) ситуационной (т.е. связанной со степенью его житимности и отражающей ситуацию, в которой осуществляется его деятельность) специфику личности лидера.

6. Изучение факторов, влияющих на выбор лидера в казахских и русских лабораторных экспериментальных парах в соответствии с гипотетическими лидерскими моделями.

7. Определение специфически ориентированных методических приемов, процедур и техник для выявления и подготовки лидеров разной степени легитимности.

Формулируя гипотезы, мы исходили из следующих теоретических положений.

1. Личность лидера формируется под влиянием 3-х мощных факторов: а) этнической культуры; б) индивидуальных характеристик (пола, возраста, сексуальной привлекательности и т.п.) и в) ситуационного - лидерской роли, характера деятельности, и в ней можно проследить отражение ролевого (лидерского), гендерного и культурного стереотипов (сложившиеся в обществе представления о том, какими чертами личности и поведения должны обладать лидеры, мужчины и женщины, а также представители определенной этнической культуры).

2. Структура личности лидера будет включать проявление 3-х эффектов: культурного, гендерного или ситуационного (ролевого). Указанные эффекты проявляются, когда один из факторов становится более значимым, чем другие. В первом случае личность лидера будет культурно типичной, во втором - гендерно типичной и в третьем - ситуационно типичной.

3. Личность лидера может соответствовать конкурентной, кооперативной, маскулинной или фемининной гипотетическим моделям, либо их сочетанию.

Учитывая эти положения, в исследовании проверялись следующие гипотезы:

1. В личности мужчин-лидеров следует ожидать более выраженного проявления конкурентной, чем кооперативной, и маскулинной, чем фемининной моделей лидерства, а в личности женщин-лидеров - более выраженного проявления кооперативной, чем конкурентной, и фемининной, чем маскулинной моделей лидерства.

2. В личности казахов-лидеров следует ожидать более выраженного проявления конкурентной, чем кооперативной, и маскулинной, чем фемининной моделей лидерства как отражающих ценности казахской этнической культуры, а в личности русских-лидеров - сочетания конкурентной и кооперативной, маскулинной и фемининной моделей лидерства как отражающих ценности русской этнической культуры.

3. Структура личности лидеров разной степени легитимности обладает ситуационной спецификой, связанной с характером их деятельности. Чем выше степень легитимности лидера, тем в большей степени его личность будет соответствовать ценностям определенной этнической культуры.

4. Женщины- и мужчины-лидеры обладают гендерной спецификой личности, причем, гендерно типичные черты можно чаще обнаружить у женщин (нежели у мужчин), поскольку для них более важно соответствовать гендерному стереотипу.

5. Культурно типичные черты личности лидера можно чаще встретить у мужчин-лидеров, нежели у женщин, поскольку и в русской, и в казахской этнической культуре стереотип лидерской роли является маскулинным.

6. Индивидуальные свойства (пол, возраст, сексуальная привлекательность) более важны для лидера в казахской, чем в русской культуре.

В качестве **объекта** исследования выступали лидеры обоего пола - представители русской и казахской этнических культур (проживающих на территории Казахстана) 3-х степеней легитимности (низкой, средней и высокой). Было изучено 8 выборок испытуемых общей численностью 1353 человека (на основном и пилотажном этапе), из них: 773 женщины, 580 мужчин; 639 представителей казахской и 714 - русской культуры. Основная группа испытуемых (исключая экспертов и участников пилотажного этапа) включала 591 человек (300 и 291 составляли женщины и мужчины; 295 и 296 - представители казахского и русского этносов соответственно).

Исследование было организовано по пяти экспериментальным схемам. Использовались следующие **методы**: эксперимент, анкетирование, интервью, тесты, наблюдение и **методики**: М.Люшера, Л.Сонди, Дж.Гилфорда-М.Салливена, Т.Лири, шкала макиавеллизма Р.Кристи и Ф.Гейза, методика А.А.Ершова, вопросник Р.Кеттелла, ММРІ, ТАТ (модификация Х.Хекхаузена, процедура интерпретации Х.Хекхаузена и наша), шкалы успешности и сексуальной привлекательности (наша модификация методики самооценки С.Я.Рубинштейн), шкала лидерского стиля Р.Бейлза-Ц.Шнейера, стандартизированное интервью (вопросы разработаны нами), методика "Потерпевшие кораблекрушение" (модифицированная нами для изучения лидерства), наша экспериментальная методика изучения лидерства в диадах (с использованием "мужской" и "женской задачи"), шкалы самооценки С.Я.Рубинштейн и оценки испытуемого экспертами. Полученные данные обрабатывались с помощью корреляционного и факторного анализов, критериев различий: t - Стьюдента, U-Манна-Уитни и критерия знаков.

Новизна исследования состоит в создании концепции о существовании 4-х моделей лидерского поведения (конкурентной, кооперативной, маскулинной и фемининной); в выявлении набора личностных характеристик лидеров, соответствующим указанным четырем лидерским моделям; в разработке экспериментальной методики для изучения возрастного и гендерного аспектов стихийного лидерства; в разработке экспериментальных схем для отбора стихийных лидеров; в сравнительном изучении лидеров - казахов и русских; в сравнительном изучении лидеров разной степени легитимности - от стихийных лидеров до вузовских

руководителей разных управленческих уровней, включая ректоров и проректоров; во введении в отечественную социальную психологию ряда новых понятий - степень легитимности лидера, гендерный поток и других; впервые изучен феномен лидерства у женщин и мужчин-лидеров русского и казахского этносов; впервые исследован фактор сексуальной привлекательности у стихийных лидеров, а также влияние этого фактора и возраста и пола на проявление стихийного лидерства в русских и казахских этнических группах; впервые изучено проявление лидерства в новом типе групп - негосударственных общественных организациях; впервые исследовано поведение женщин и мужчин-лидеров при решении разных задач, соответствующих гендерным особенностям испытуемых.

Теоретическая значимость работы состоит в разработке концепции о четырех моделях лидерства (конкурентной, кооперативной, маскулинной и фемининной), введении новых понятий, получении новых экспериментальных данных, позволяющих по-новому интерпретировать прежние результаты исследований и упорядочить противоречивые факты. Все это способствует более глубокому пониманию проблемы лидерства и, в частности, ее гендерного и этнического аспектов.

Практическое значение исследования заключается в создании экспериментальной методики для изучения возрастного и гендерного аспектов стихийного лидерства; в разработке экспериментальных схем для отбора стихийных лидеров; в разработке рекомендаций по отбору и подготовке лидеров разного пола и разных этнических культур. Результаты исследования важны для осуществления психокоррекционной работы психологов-практиков с лидерами разного пола и разной этнической принадлежности, для организации подготовки и обучения лидеров. Они могут быть полезны для программы практической работы по улучшению межэтнических и межполовых отношений между людьми. Эти результаты могут также использоваться для повышения эффективности деятельности лидеров и руководителей различных групп - молодежных, общественных организаций, вузовских подразделений.

По материалам диссертационного исследования подготовлен спецкурс «Гендерная психология лидерства», который читается студентам-психологам в нескольких вузах г.Оренбурга - Оренбургского государственного университета, педагогического университета, Института бизнеса и политики. На основе этих материалов были также организованы специальные семинары-тренинги для женщин-лидеров в рамках Школы женского политического лидерства г.Караганды (совместно с гендерным информационно-аналитическим центром г.Караганды).

Апробация работы. Результаты исследования обсуждались на кафедре социальной психологии факультета психологии Санкт-Петербургского государственного университета (2000, 2001гг.).

Эти результаты были также заслушаны на различных научных и научно-практических конференциях, конгрессах, симпозиумах: конференции Техасского университета "Достижения женщин в высшем образовании" (США, Техас, г.Люббок - 1999); 27 международном Конгрессе по психологии (Швеция, г.Стокгольм - 2000); 10 Европейском Конгрессе по психологии труда и организационной психологии (Чехия, г.Прага - 2001); VI и VII Съездах психологов СССР (г. Москва - 1983; 1989); симпозиумах социальных психологов (г.Кострома - 1987, 1992); международных конференциях: «Развивающаяся психология - практике» г.Москва (1998); г.Астана (1999); "Практика разрешения конфликтов" (г. Санкт-Петербург - 1999); г.Оренбург (2001); «Роль женщин в развитии высшего образования в XXI веке» (г.Санкт-Петербург - 2001); всесоюзных конференциях: г.Ленинград (1984); г. Караганда (1990); г. Ростов-на-Дону (1990); всероссийских конференциях: г.Оренбург (2000); г.Орск (2001); г.Ставрополь (2001); межвузовских конференциях: г.Караганда (1984; 1989; 1993); республиканских конференциях: г. Алма-Ата (1990); региональных конференциях: г. Караганда (1985; 1986; 1987); вузовских конференциях: г.Караганда (1987; 1990; 1991); г. Темиртау (1996); семинарах-тренингах: "Насилие в отношении женщин" (г. Караганда - 1999); "Гендерная политика в контексте прав человека" в рамках Школы женского политического лидерства (г. Караганда - 2000); I-ом Всероссийском семинаре «Гендерная психология и образовательная практика» (г.Санкт-Петербург - 2002).

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, пяти глав, заключения, списка литературы и приложения. Текст иллюстрирован 5-ю таблицами и 17-ю рисунками, в приложении содержится 186 таблиц и 3 рисунка. Общий объем работы составляет 338 страниц (приложение - 207 страниц). Библиография включает 440 источников, из них 211 - на английском языке.

Положения, выносимые на защиту:

1. Существует 2 основные модели поведения лидера (конкурентная и кооперативная), которым соответствуют различные личностные характеристики.

Конкурентная модель отличается значимостью для лидера индивидуальных характеристик (пола, возраста, сексуальной привлекательности), высокими показателями: конкурентности, доминантности, агрессивности, половой идентификации, уверенности в себе, эгоцентризма, самодостаточности, мотивации власти и достижения, эмоциональной устойчивости, успешности по деловым критериям, стереотипности взглядов на женское и мужское лидерство, а также низкими показателями, характерными для кооперативной модели.

Кооперативной модели свойственны: высокие показатели кооперативности, коммуникативных характеристик (направленности на общение, альтруизма, экстраверсии, мотивации аффилиации), лидерского потенциала, интеллекта, успешности по социо-эмоциональным критериям, кооперативности среды в детстве, благополучия личной жизни, эгалитарности взглядов на женское и мужское лидерство; низкие показатели уверенности в себе, мотивации власти и достижения, деловой успешности, эмоциональной устойчивости, а также незначимость для лидера индивидуальных характеристик (пола, возраста, сексуальной привлекательности), конкурентности, доминантности, агрессивности.

2. Маскулинная и фемининная модели являются разновидностями конкурентной модели. Первая подчиняется принципу долженствования (поэтому претендент на лидерскую роль непременно борется за нее) и описывается следующими показателями: мужской пол (хотя лидером может быть и женщина с маскулинными характеристиками), зрелый (или просто старший) возраст, высокие конкурентность, маскулинность, сексуальность, доминантность, агрессивность.

Другая разновидность конкурентной модели - фемининная лидерская модель - подчинена принципу комплементарности, дополнительности, вакуума (лидерская роль принимается только при условии наличия вакуума лидерства, когда нет представителя, отвечающего характеристикам маскулинной модели). Она описывается показателями: женский пол (или мужчина с фемининными характеристиками), молодой возраст, высокие фемининность и подчиненность (и низкая доминантность), а также низкие конкурентность, агрессивность и сексуальность.

3. Существует гендерное своеобразие в проявлении моделей и различных блоков качеств. У мужчин-лидеров более выражена конкурентная модель в сочетании с маскулинной, у женщин - сочетание конкурентной и кооперативной моделей и преобладание фемининной.

4. Существует этническая специфика в проявлении лидерских моделей. Казахи-лидеры демонстрируют различные модели при общении с представителями своего и других этносов. В первом случае это кооперативная модель, а во втором случае - конкурентная и маскулинная модели.

Русские-лидеры демонстрируют сочетание всех четырех моделей (причем, выраженность конкурентной модели меньшую, нежели у казахов).

5. Структура личности лидеров разной степени легитимности обладает ситуационной спецификой, связанной с характером их деятельности. Чем выше степень легитимности лидера, тем в большей степени его личность соответствует ценностям титульного этноса.

6. Ситуация оказывает незначительное влияние на проявление этнических различий и существенное влияние - на проявление гендерных различий лидеров и «нелидеров» по личностным характеристикам.

7. Из трех эффектов, проявляющихся в действии на личность лидера, наиболее мощным следует считать ситуационный, затем - гендерный и наименее мощным - этнический.

8. Существуют различные типы лидерских задач, более успешно решаемых женщинами-лидерами (связанные с взаимоотношениями между людьми) и мужчинами-лидерами (технические задачи). При решении первых чаще берут на себя лидерскую роль женщины, а при решении вторых - мужчины. При этом лидером чаще становится старший член диады - и в русских, и в казахских парах испытуемых.

Содержание работы

Во **введении** обосновывается актуальность проблемы исследования, его теоретическое и прикладное значение, указывается научная новизна полученных результатов, формулируются цель, задачи работы, а также положения, выносимые на защиту.

Первая глава содержит анализ современных тенденций в изучении лидерства, появившихся в последнее время в зарубежной и отечественной психологии.

Краткий исторический обзор литературы по проблеме позволяет сформулировать вывод о том, что большинство прежних направлений («героическое», «теория черт», в какой-то мере - ситуационный и синтетический подходы, фидлеровская модель лидерской эффективности и мотивационно-целевая теория Эванса-Хауза) рассматривали личность лидера с позиций конкурентной модели (по нашей терминологии). И только в 80-х годах 20-го столетия появились концепции, использующие представление о лидере с позиций кооперативной модели.

Такова популярная теория LMX (leader-member exchange - обмен в диаде лидер-последователь), считающая лидерство диадическим процессом, когда лидер формирует различные отношения с разными последователями: с одними - высокого LMX (доверительные, выходящие за рамки формальных отношений, приводящие к сверхфункционированию последователя и заботе лидера о его развитии), низкого LMX (формальное выполнение обязанностей) и среднего (промежуточная ситуация).

Таковы и теории харизматического направления, относящие к харизматическим следующие характеристики лидера: а) демонстрацию стратегического предвидения; б) вдохновляющее воздействие на последователей; в) демонстрацию суперспособностей к впечатляющему

(impression) менеджменту; г) доверие последователей; е) предвидение кризисных ситуаций; е) способность к трансформации последователей.

Ближе всего к кооперативной модели лидерства представление о социализированной харизме Хауэлла (сдерживание стремления и использования власти; поддержка и постоянная стимуляция подчиненных), а персонализированная харизма (несдержанное стремление и использование власти), скорее, отражает конкурентную лидерскую модель.

Трансформационная концепция, наиболее популярная среди харизматических, отвергла прежнее представление о лидерстве низшего порядка (названное Б.Бассом транзакционным), стала рассматривать его уже не как выгодную сделку с подчиненным. Трансформационный лидер ориентирован на создание долговременных отношений с подчиненными, поэтому он стремится преобразовывать (трансформировать) их таким образом, чтобы они стремились к сверхдостижениям. Он продуцирует и прогнозирует изменения в организации: взгляды, ценности, идеи. Был создан специальный мультифакторный лидерский вопросник для изучения такого лидера.

Позднее трансформационный подход разделился на 2 направления. Одни (Н.Тиши и Н.Деванно, к примеру) стали изучать изменение лидерского поведения в соответствии с изменениями и инновациями в организациях; другие (Б.Басс с сотр.) - различные лидерские особенности, мотивирующие конкретного последователя на более высокий уровень достижений и стремлений. Очевидно, что этот подход отражает кооперативную лидерскую модель.

Эту же модель разрабатывают и концепции гуманистического направления. Так, А.Залезник называет отношения между лидером и последователем амицитией (*amicitia* - лат. - дружба, симпатия) - видом соглашения, которое включает как дружеские отношения, так и взаимные деловые обязательства.

Дж.Клейг считает лидера трейблейзером (*traiblaizer*), т.е. создателем новых путей и способов действия, первооткрывателем, новатором, и предлагает программу обучения личностному лидерству - по подготовке таких трейблейзеров.

Ч.Менз и Г.Симс создали концепцию "суперлидерства", которое приводит к появлению желания у последователей к само-лидерству - лидер становится воспитателем новых лидеров.

Представление о сервант-лидерстве (обслуживающем) Р.Гринлифа еще более возвеличивает роль последователей: лидер должен служить им, заботиться об удовлетворении их потребностей. Он выделяет следующие характеристики сервант-лидера: прежде всего - желание служить другим; затем - стремление лидировать; личностный рост, и, наконец, отсутствие привилегий в обществе.

А.Г.Фейерхольм рассматривает последователей как стейк-холдеров (stake-holders – буквально: поддерживающие основу). Это уже созданная лидером команда его единомышленников, которые считают его цели (и цели организации) своими собственными и являются активными участниками лидерского процесса – возникает как бы командное лидерство.

Усиление роли последователей, воспитательной функции лидера и изменение понимания лидерства от конкурентного к кооперативному можно считать прогрессивными тенденциями в зарубежной психологии лидерства. Появление новых понятий, связанных с лидерством, разработка пограничных проблем (власти и влияния), демонстрируют новые возможности в разработке проблемы лидерства.

В последнее время стало развиваться кросс-культурное исследование этой проблемы. Создана Международная программа GLOBE (расшифровывается как глобальное лидерство – эффективное поведение в организациях), охватывающая более 60 стран, где лидерство изучается с единых методологических позиций и едиными методиками. Создатели программы, вначале считая лидерство универсальным единым процессом, впоследствии смягчили свою позицию, допуская элементы культурного своеобразия в его проявлении в разных странах.

Отечественные исследования лидерства с самого начала отличались своей самобытностью. Это относится и к Н.Г.Михайловскому, который противопоставлял свое представление о лидере как обычном человеке “героическому” представлению о нем, и к ученым 20-30-х годов 20 века (они стали изучать мало разработанные аспекты проблемы – возрастной, девиантный, половых различий, создали оригинальные методики изучения лидеров – А.С.Залужный, Е.А.Аркин, Д.Б.Эльконин и др.).

В 60-х годах вновь возобновляется интерес отечественной психологии к проблеме лидерства (Е.С.Кузьмин, Б.Д.Парыгин, А.В.Петровский, Л.И.Уманский и др.) и позднее, в 70-х годах, наблюдается расцвет отечественной психологии лидерства и руководства (И.П.Волков, Е.М.Дубовская, Ю.Н.Емельянов, Н.С.Жеребова, А.Л.Журавлев, Р.Л.Кричевский, А.Н.Луточкин, А.А.Русалинова, А.Л.Свенцицкий, А.С.Чернышев и многие другие): были разведены понятия лидерства и руководства; созданы собственные или адаптированы зарубежные методики изучения лидеров; изучены лидеры и руководители множества групп – в основном, реальных, а не созданных для лабораторного эксперимента.

В последние полтора десятилетия в связи с известными переменами в обществе, отечественные исследования лидерства обрели следующие черты: 1) количественное увеличение числа работ по проблеме; 2) появление специфических отраслей: политического, организационного, спортивного, учебного, семейного лидерства; 3) переход от жесткой критики к серьезному анализу достижений зарубежной науки; 4) пересмотр понятия лидерства и

появление новых терминов, связанных с ним; 5) разработка возрастного, гендерного и этнического аспектов лидерства; 6) междисциплинарность; 7) появление новых концепций.

Так, В.И.Румянцева сформулировала структурно-функциональную концепцию лидерства в спорте, выделив 3 группы факторов-детерминантов (объективно-первичные; объективно-вторичные; субъективные), которые иерархически организованы; 3 синтезирующие функции лидерства (организационную, информационную, социализирующую); подчеркнув фазовый характер лидерства в спорте высших достижений и интеграцию (а не дифференциацию) лидерских ролей.

Концепция ценностного обмена Р.Л.Кричевского, исходит из представлений об идентификации как механизме влияния лидера на других членов группы: в процессе взаимодействия лидера и членов группы происходит как бы обмен ценностями - группа обеспечивает лидеру высокий статус в обмен на его вклад в создание групповых ценностей.

Г.С.Никифоров предложил свою концепцию психологического обеспечения профессиональной деятельности применить по отношению к менеджерам, рассматривая их как носителей определенной должности.

Во второй главе рассматриваются наименее изученные гендерный и кросс-культурный аспекты психологии лидерства.

Проблема гендерных различий стала разрабатываться психологами в конце 19-го - начале 20-го века. Ученые из Англии (Г.Эллис), Голландии (Г.Гейманс), США (Хелен Томпсон, Лета Холингворс, Карен Хорни), России (П.Е.Астафьев) стали пионерами в области психологии женщин, сравнивая их с мужчинами.

Уже в это время сформировались поло-ролевые стереотипы - предписания о том, какими должны быть женщины и мужчины, которые долгие годы считались отражающими истинные различия полов. На формирование таких стереотипов оказал влияние Г.Гейманс (главным отличием женщин, по мнению мужчин-врачей, считалась повышенная эмоциональность), а также З.Фрейд, изображавший женщин завидующими мужской анатомии, пассивными, зависимыми, подчиненными, склонными к мазохизму, а мужчин - активными, стремящимися к власти и контролю над миром.

Позднее были установлены истинные различия между полами в строгих научных исследованиях: доминантность и агрессивность мужчин и тревожность у женщин (обзор Элеонор Маккоби и Кэрол Жаклин); преимущество в эмпатии, расшифровке невербальных сигналов, кооперативности и других характеристиках, связанных с ориентацией женщин на взаимозависимые отношения с окружающими (обзор Сюзанны Кросс и Лауры Мэдсон); более высокие ассертивность, доминантность и самооценка - у мужчин и экстраверсия, тревожность, доверчивость и

особенно - склонность заботиться, воспитывать других - у женщин (мета-анализ А.Фейнгольда).

Гендерная психология лидерства сформировалась в 70-е годы 20-го века под влиянием успехов феминистского движения и эгалитаризации общества. Изучались следующие вопросы: частота появления мужчин и женщин в роли лидеров; стиль поведения; продуктивность работы; поведение в присутствии лиц своего и противоположного пола; вербальное и невербальное поведение на переговорах; мотивация достижения и отношение к наградам за деятельность; конкурентность и лидерство; "боязнь успеха"; стремление к лидерству; мотивационные способности; "я-концепция"; гендерная идентичность; другие характеристики, способствующие и препятствующие лидерству.

По этим вопросам ведется сравнение общих гендерных различий, проявляющихся у рядовых испытуемых, с различиями мужчин и женщин-лидеров, полученных в лабораторных, полевых и мета-аналитических исследованиях. В результате обнаруживается, что половые различия, имеющиеся у рядовых сотрудников, уменьшаются или исчезают у лидеров, а гендерные стереотипы зачастую не подтверждаются у обеих групп испытуемых.

Анализируются также некоторые немногочисленные исследования, демонстрирующие специфику проявления лидерства в культурах, отличных от классической европейско-американской. В частности, обнаруживается, что закономерности, установленные в США, не всегда подтверждаются в других странах.

Рассматриваются гендерные теории лидерства (объясняющие причины различий или их отсутствия между лидерами разного пола), которые разделены на 5 направлений: 1) разрабатываемые в рамках традиционных теоретических парадигм (когнитивизма, бихевиоризма, фрейдизма); 2) считающие различия между лидерами разного пола проявлением общих гендерных различий; 3) классические лидерские концепции (которые стали учитывать фактор пола); 4) собственно гендерные теории. К пятому направлению относятся те работы, которые не имеют четкой теоретической основы и усматривают причины гендерной диспропорции лидеров в половой дискриминации.

Все эти теории можно разделить на 3 категории - они отдают предпочтение: 1) гендерному фактору; 2) лидерской позиции и 3) считают оба фактора равноценными (при этом теории 1-ой и 3-ей категорий, по нашему мнению, отражают конкурентную лидерскую модель, а 2-ой категории - кооперативную модель).

К первой категории относятся теории гендерного потока, гендерного отбора лидеров, концепции токенизма и инграциации; ко второй - ситуационно-должностной подход, статусная теория, модель LMX, а также

модификация Ц.Шнейера фидлеровской модели; к третьей - концепция информационной обработки, социально-ролевая теория.

Наиболее перспективными нам представляются статусная теория (Дж.Бергер с коллегами), которая постулирует, что мужчина изначально воспринимается как высокостатусный, а женщина - низкостатусный индивиды (первого оценивают как более компетентного и предоставляют более благоприятные возможности для осуществления деятельности и влияния на других - в отличие от второго) и социально-ролевую теорию Элис Игли (гендерные различия между лидерами объясняются тем, что у женщин существует ролевой конфликт между их гендерной ролью и лидерской; поскольку у мужчин такого конфликта нет, ибо лидерская роль маскулинна, они и имеют преимущество над женщинами в эффективности лидерской деятельности), хотя пока нет единой теории, объясняющие все экспериментальные факты о гендерных различиях лидеров.

Третья глава посвящена изложению программы экспериментального исследования (определению понятий, цели и задач, описанию объекта, процедур, методов сбора и математической обработки данных, гипотез исследования); описываются гипотетические модели личности лидера и их эмпирические показатели, а также корреляции, полученные внутри и между блоками качеств, относящихся к той или иной модели. Продемонстрирована высокая взаимосвязь показателей как внутри блоков, так и между блоками, относящихся к определенной модели.

В четвертой главе излагается интерпретация результатов проведенного факторного анализа: у «нелидеров», лидеров в целом, а также различных категорий лидеров: женщин, мужчин, русских, казахов, стихийных лидеров, студенческих лидеров, лидеров неправительственных общественных организаций, вузовских руководителей.

Рядовой член группы (или «нелидер») характеризовался: высоким уровнем социальной и психологической адаптивности; самодостаточностью; гендерно типичной незрелой фемининностью; ориентацией на взаимоотношения с окружающими; макиавеллизмом; неразвитостью лидерской мотивации «власть-достижение-аффилиация».

Для лидера в целом было характерным: эмоциональное неблагополучие, компенсированное самоконтролем; гибкость поведения зрелой личности; фемининность; развитость лидерской мотивации «власть-достижение-аффилиация»; недоминантная самодостаточность творческой личности; женский профессиональный характер (последний фактор, возможно, является существенной характеристикой лидерской роли, связанной с воспитательской функцией).

Женщине-лидеру были свойственны: фемининный отрицательный лидерский потенциал (хотя если анализировать данные с учетом этнического фактора, то русским женщинам-лидерам был свойственен положительный

потенциал); зрелое фемининное успешное лидерство; здоровая гендерная идентичность; развитость лидерской мотивации «власть-достижение-аффилиация»; демонстративная ориентация на взаимоотношения с окружающими.

У мужчины-лидера наблюдалось: эмоциональное неблагополучие; зрелое лидерство фемининного типа; женский профессиональный характер; макиавеллистская мотивация; гендерная атипичность.

В структуру личности лидера-русского вошли: эмоциональное и социальное неблагополучие, компенсированное самоконтролем; молодежная эгоцентрическая мотивация достижения; фемининная доминантность; молодежная экстравертированная доминантность; развитость лидерской мотивации «власть-достижение-аффилиация» и социального интеллекта; фемининная истероидность; лидера-казаха - эмоциональное и социальное неблагополучие, компенсированное самоконтролем; доминантность и гибкость зрелой личности; фемининность; молодежный маскулинный макиавеллизм; развитость лидерской мотивации «власть-достижение-аффилиация»; маскулинная экстравертированная доминантность.

Анализируются также данные проведенного исследования лидерства в этнически гомогенных диадах (в лабораторном эксперименте с незнакомыми парами) - о влиянии индивидуальных характеристик (пола, возраста, сексуальной привлекательности) на частоту принятия испытуемым лидерской роли.

Так, пол лидера оказался релевантен гендерному типу задачи: мужчины становились лидерами при решении технической задачи, а женщины – при решении задачи, связанной с взаимоотношениями с окружающими. Фактор возраста также оказался значимым для выдвижения лидера - в целом лидером чаще становился более старший член диады.

Мужчины – партнеры по эксперименту – оценивали сексуальную привлекательность женщин выше, чем это делали женщины при восприятии мужчин; эта закономерность действовала почти во всех типах смешанных по полу русских пар, однако там, где женщины были либо моложе мужчин, либо принадлежали к одной возрастной группе (при этом мужчины не уступали привлекательной женщине роль лидера, в чем можно усмотреть проявление конкурентной модели). Там же, где женщина была старше мужчины, различий по сексуальной привлекательности в оценках русских партнеров не было. В казахских парах, в основном, не наблюдалось различий в оценках привлекательности мужчин и женщин (что, возможно, объясняется особенностями казахской культуры, не отказывающей в привлекательности и зрелым женщинам, а не только молодым); исключение составляли лишь пары, где мужчины зрелого возраста работали с молодыми женщинами (их можно назвать традиционными).

Именно в этих традиционных по соотношению возраста и пола испытуемых (когда зрелые мужчины работали с молодыми женщинами), и в

русских, и в казахских диадах мужчина чаще становился лидером (но только при решении мужской – технической - задачи!), а женщина получала высокую оценку своей привлекательности, в чем можно видеть проявление конкурентной лидерской модели.

При решении же женской задачи, связанной с взаимоотношениями с окружающими, в смешанных по полу парах не было различий по лидерскому статусу или лидером чаще становилась женщина.

В случае конфликта пола и возраста лидера (когда зрелые женщины работали с молодыми мужчинами), в русских парах имел преимущество фактор возраста: женщины чаще становились лидерами, но только при решении женской задачи. В казахских же диадах не было гендерных различий по лидерскому статусу при решении обеих задач.

В чисто мужских парах у русских испытуемых лидерами чаще становились зрелые мужчины, а у казахских – молодые мужчины. Очевидно, для последних фактор пола давал возможность бороться за лидерство даже в присутствии старших партнеров по эксперименту (проявление конкурентной маскулинной модели).

Результаты по чисто женским диадам прямо противоположные: уже у казахов лидерами при решении женской задачи чаще становились зрелые женщины, а у русских – молодые женщины. Первый результат более традиционен (здесь смоделированы отношения типа «свекровь-невестка»), в которых и следовало ожидать лидерства старшего по возрасту.

В целом во всех парах более часто можно было наблюдать более частое проявление конкурентной маскулинной лидерской модели (по-видимому, наиболее нормативной модели для казахстанского общества, и неслучайно, что она выходит на первый план именно у испытуемых, ранее незнакомых друг с другом); кооперативная же обнаруживалась лишь при решении женской задачи и у казахов чаще, чем у русских. Последний результат можно рассматривать как своеобразное проявление этнических особенностей – по нашим наблюдениям, казахи воспринимают представителя своего этноса, даже и незнакомого, как члена своей группы, в отличие от русских, у которых нет такой яркой выраженности с членами своего этноса.

Пятая глава посвящена анализу результатов различий между разными категориями испытуемых: женщин и мужчин, русских и казахов, «нелидеров» и лидеров разных уровней легитимности, проявлению гендерного, культурного и ситуационного эффектов в этих результатах.

Наблюдалось преобладание наиболее часто встречаемой лидерской модели – конкурентной – у незнакомых пар, у лидеров в целом, у мужчин-лидеров, лидеров обоих этносов (русского и казахского) и у руководителей (у последних она была наиболее выраженной).

Кооперативная модель выражена в наибольшей степени у «нелидеров» и в некоторой степени – у лидеров негосударственных общественных организаций.

Сочетание конкурентной и кооперативной моделей встречалась у студенческих лидеров, женщин-лидеров и стихийных лидеров – в этом плане можно выделить 3 фактора, влияющих на такое сочетание моделей: а) молодежный возраст; б) пол; в) ситуация, в которой функционируют лидеры - их тип деятельности.

Преобладание фемининной модели над маскулинной наблюдалось у «нелидеров», у лидеров в целом и студенческих лидеров. Учитывая то, что фемининные качества часто оказывались значимыми для лидеров, можно предположить, что это следствие того, что лидерская роль, которая включает воспитательскую функцию, вопреки сложившемуся гендерному стереотипу, не всегда является маскулинной, а требует фемининных качеств.

Преобладание маскулинной модели над фемининной было зафиксировано на значимом уровне лишь у вузовских руководителей. Поскольку эта категория испытуемых является наиболее легитимной из всех изучаемых лидеров, представляется совершенно естественным, что именно она является носителем наиболее нормативной модели для казахстанского общества – конкурентной маскулинной. Тем более, что преобладание маскулинной модели наблюдалось и у казахов в целом, что отражает в целом ценности титульного этноса Казахстана. Казахи демонстрировали кооперативную модель только по отношению к своему этносу – при встрече с незнакомыми ранее людьми. У русских расхождения лидерского поведения по отношению к своему и иному этносу не наблюдалось, и для них было, скорее, характерно сочетание различных моделей.

Гендерное своеобразие личности лидера проявлялось в сочетании моделей: у мужчин – тяготение к конкурентной маскулинной модели, а у женщин – сочетание кооперативной и конкурентной моделей (и фемининной ее разновидности). Лидеры обоего пола обладали как гендерно типичными, так и атипичными чертами, однако у женщин можно отметить большую противоречивость личности (очевидно, объясняющуюся противоположностью, с точки зрения существующих стереотипов, гендерной и лидерской ролей).

Русские лидеры имели более выраженные показатели по целому ряду личностных характеристик: по коммуникативным, социальной направленности, некоторым показателям социального интеллекта (расшифровке невербальных сигналов) и проявлении творческого потенциала (последние данные отражают, возможно, методическую проблему, существующую при изучении представителей разных этносов). Казахские лидеры превосходили русских коллег по эмоциональной неустойчивости, неуверенности в себе и мотивации власти, ориентации на официальную

субординацию при решении деловых вопросов. И в целом личность лидера отражала ценности и особенности своей этнической культуры.

При сравнении женщин – «нелидеров» и лидеров - обнаружилось, что вторые обладали специфическим набором лидерских качеств: коммуникативными характеристиками, лидерским потенциалом, доминантностью, социальным интеллектом, мотивацией достижения, скоростной стратегией деятельности, уверенностью в себе и успешностью по деловым критериям.

Сходная картина, отражающая требования лидерской роли, наблюдалась и при сравнении мужчин – «нелидеров» и лидеров – последние превосходили первых по коммуникативным характеристикам, мотивации власти и достижения, успешности по деловым критериям, уверенности в себе и лидерскому потенциалу (но не по доминантности).

Женщины-лидеры превосходили мужчин-«нелидеров» по коммуникативным характеристикам, фемининности, эмоциональности (что можно считать влиянием гендерной роли), однако и по мотивации достижения и власти, успешности по деловым критериям, лидерскому потенциалу и в некоторой степени – по эмоциональной устойчивости и сексуальной активности (что в большей степени похоже на требования лидерской роли, особенно в ее конкурентном маскулинном варианте).

Мужчины-лидеры, при сравнении с женщинами-«нелидерами», отличались более высокими показателями интеллекта, скоростной стратегии деятельности, самооценки, маскулинности, доминантности и в то же время – коммуникативных характеристик, а также – меньшей агрессивностью (в двух последних случаях можно наблюдать, как лидерская роль доминирует над гендерной, ибо результаты гендерно атипичны).

Русские женщины-«нелидеры» превосходили казашек по лидерскому потенциалу и уверенности в себе, а последние превосходили первых по этноцентризму и сексуальности. У лидеров-казашек наблюдались более выраженные, чем у русских женщин-лидеров, мотивация власти, доминантность и эгоцентризм.

Русские мужчины-«нелидеры», в отличие от казахов, характеризовались большей эмоциональной устойчивостью, уверенностью в себе, интеллектуальными показателями, экстраверсии, качественной стратегией деятельности и меньшей мотивацией аффилиации и также меньшим этноцентризмом. При сравнении же лидеров-мужчин – представителей разных этносов - обнаружилось лишь превосходство русских по некоторым интеллектуальным показателям и превосходство казахов - по мотивации власти и сексуальным характеристикам.

При сравнении «нелидеров» русские мужчины имели большие показатели, нежели казахские женщины, по интеллекту, эмоциональной устойчивости и доминантности, уверенности в себе и уступали им по

мотивации аффилиации и сексуальной активности. Аналогичные результаты получились и при сравнении лидеров указанных двух категорий испытуемых. Казахские женщины-лидеры превосходили русских лидеров-мужчин также по доминантности и мотивации власти и достижения.

Сравнение другой пары категорий испытуемых – русских женщин и мужчин-казахов – среди «нелидеров» обнаружило качественную стратегию и фемининность, уверенность в себе и мотивацию достижений у женщин и скоростную стратегию деятельности, маскулинность, мотивацию власти и сексуальность – у мужчин, а среди лидеров выделялись фемининность и социальный интеллект у женщин и маскулинность и сексуальность – у мужчин.

И в целом у лидеров можно констатировать наиболее мощное влияние лидерской роли, которое в значительной мере нивелирует гендерные и этнические различия по личностным характеристикам.

Выводы

1. Личность лидера может быть описана с помощью четырех гипотетических моделей: конкурентной, кооперативной, маскулинной и фемининной (последние две являются разновидностями конкурентной модели).

2. Конкурентная модель отличается значимостью для лидера индивидуальных характеристик (пола, возраста, сексуальной привлекательности), высокими показателями: конкурентности, доминантности, агрессивности, половой идентификации, уверенности в себе, эгоцентризма, самодостаточности, мотивации власти и достижения, эмоциональной устойчивости, успешности по деловым критериям, стереотипности взглядов на женское и мужское лидерство, а также низкими показателями: кооперативности, коммуникативных характеристик (направленности на общение, экстраверсии, мотивации аффилиации), лидерского потенциала, интеллекта, успешности по социо-эмоциональным критериям, кооперативности среды в детстве, благополучия личной жизни.

3. Для кооперативной модели характерны: высокие показатели кооперативности, коммуникативных характеристик (направленности на общение, альтруизма, экстраверсии, мотивации аффилиации), лидерского потенциала, интеллекта, успешности по социо-эмоциональным критериям, кооперативности среды в детстве, благополучия личной жизни, эгалитарности взглядов на женское и мужское лидерство; низкие показатели уверенности в себе, мотивации власти и достижения, деловой успешности, эмоциональной устойчивости, а также незначимость для лидера индивидуальных характеристик (пола, возраста, сексуальной привлекательности), конкурентности, доминантности, агрессивности.

4. Маскулинная лидерская модель является разновидностью конкурентной модели, и подчиняется принципу долженствования (поэтому претендент на лидерскую роль непременно борется за нее) и описывается следующими показателями: мужской пол (хотя лидером может быть и женщина с маскулинными характеристиками), зрелый (или просто старший) возраст, высокие конкурентность, маскулинность, сексуальность (и сексуальная привлекательность), доминантность, агрессивность.

5. Другая разновидность конкурентной модели — фемининная лидерская модель — подчинена принципу комплементарности, дополнительности, вакуума (лидерская роль принимается только при условии наличия вакуума лидерства, когда нет представителя, отвечающего характеристикам маскулинной модели). Она описывается показателями: женский пол (или мужчина с фемининными характеристиками), молодой возраст, высокие фемининность и подчиненность (и низкая доминантность), а также низкие конкурентность, агрессивность и сексуальность.

6. В истории изучения лидерства множество зарубежных направлений (вплоть до 70-х годов 20-го столетия) разрабатывало преимущественно конкурентную маскулинную модель: «героическое» направление в 19 веке, «теория черт», ситуативный и синтетический подходы, фидлеровская вероятностная модель лидерской эффективности, целевая теория Хауза, транзакционный подход Огайского университета и др. Лишь в последней четверти 20-го века появились теории гуманистического направления (трансформационный подход, харизматическое направление, сервант-лидерство, супер-лидерство и др.), которые стали рассматривать лидерство в духе кооперативной модели.

7. Среди гендерных теорий лидерства к конкурентным можно отнести все те, что считают фактор пола доминирующим (теории гендерного потока, гендерного отбора лидеров, концепции токенизма и инграциации), а также те, что считают равноценными лидерскую позицию и пол (концепция информационной обработки, социально-ролевая теория). Кооперативными можно считать теории, которые не придают значения полу лидеров, а доминирующим фактором считают лидерскую позицию (ситуационно-должностной подход, статусная теория, модель LMX, а также модификация Ц.Шнейера фидлеровской модели).

8. Результаты проведенного нами экспериментального исследования позволяют сделать выводы о проявлении указанных лидерских моделей в следующих ситуациях и условиях.

9. Конкурентная модель проявлялась чаще конкурентной, она свойственна: всем лидерам в целом, лидерам-мужчинам, лидерам-казахам (и отдельно - женщинам-казашкам и мужчинам-казахам), лидерам-русским, студенческим лидерам, вузовским руководителям, незнакомым ранее парам (при общении с представителем своей этнической группы - для русских и

казахов - и при общении с представителем другой возрастной группы - для казахов). Данные относительно этой модели наиболее определены.

10. Кооперативная модель встречалась реже конкурентной и чаще всего она проявлялась в сочетании с конкурентной. Выраженная кооперативная модель наблюдалась: у «нелидеров», у русских женщин-лидеров, у казахских незнакомых пар (при общении с представителем своего этноса и своей возрастной группы).

11. Маскулинная модель была характерна для: лидеров-мужчин, вузовских руководителей (как для мужчин, так и для женщин), в какой-то мере: для лидеров-казахов, мужчин-русских («нелидеров») и мужчин-казахов («нелидеров» и лидеров), для большинства незнакомых пар - русских и казахских.

12. Фемининная модель проявлялась: у «нелидеров», всех лидеров в целом, студенческих лидеров, лидеров неправительственных общественных организаций, у женщин-лидеров, в какой-то мере - у русских лидеров в целом и отдельно - у женщин-русских («нелидеров» и лидеров), а также у женщин-казашек (но только у «нелидеров»).

13. Было установлено гендерное своеобразие в проявлении моделей и блоков качеств. У мужчин чаще встречалась конкурентная модель в сочетании с маскулинной, у женщин - сочетание конкурентной и кооперативной моделей и преобладание фемининной (что почти полностью подтверждает нашу первую гипотезу - мы предполагали встретить у женщин преобладание кооперативной модели, но это было характерно лишь для русских женщин-лидеров).

Гендерно типичными для женщин-лидеров оказались: фемининность, коммуникативные характеристики (направленность на общение, экстраверсия, мотивация аффилиации), эмоциональность и эмоциональная неустойчивость, высокая успешность по социо-эмоциональным критериям, эгалитарность взглядов на женское и мужское лидерство, неблагополучие личной жизни, высокая сексуальная активность и привлекательность, использование качественной стратегии при выполнении деятельности.

Мужчины-лидеры характеризовались: маскулинностью (большей, нежели у женщин, однако порой - и фемининностью); высоким интеллектом (в том числе и социальным), доминантностью (более выраженной, нежели у женщин-лидеров), агрессивностью, уверенностью в себе, эмоциональной устойчивостью, благополучием личной жизни, стереотипностью взглядов на женское и мужское лидерство, выраженностью некоторых показателей сексуальности, скоростной стратегией деятельности. Во влиянии на личность у женщин чаще прослеживался гендерный эффект, а у мужчин - ролевой и культурный.

14. Обнаружилось этническое своеобразие в проявлении моделей и блоков качеств. У русских наблюдалось либо сочетание всех четырех

моделей (что было характерно и отдельно для русских мужчин-лидеров), либо преобладание конкурентной (но выраженность этой конкурентности была меньше, чем у казахов) и в некоторой степени - фемининной. У русских женщин-лидеров доминировала кооперативная и в некоторой степени - фемининная модель. У казахов доминировала конкурентная модель, а у казахских мужчин-лидеров - еще и в сочетании с маскулинной. При общении с незнакомым партнером своего этноса и своей возрастной группы казахи проявляли кооперативную модель. Эти данные полностью подтверждают нашу вторую гипотезу.

Культурно типичными для русских лидеров оказались следующие блоки качеств: интеллект (в том числе и социальный), уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, направленность на общение и экстраверсия, лидерский потенциал, доминантность, успешность по деловым и социо-эмоциональным критериям (большинство этих качеств были типичными для мужчин-лидеров).

Для казахов-лидеров типичными были: этноцентризм, сексуальные характеристики, макиавеллизм (по шкале Кристи и Гейза), высокая мотивация власти, достижения и аффилиации, эмоциональная неустойчивость, неуверенность в себе, доминантность (более выраженная, чем у русских, и своеобразно сочетающаяся с высокой подчиненностью), кооперативная среда в детстве (среди этих черт трудно выделить те, что характерны для какого-то одного пола).

Во влиянии на личность русского лидера чаще прослеживался гендерный эффект или ролевой, а на личность лидера-казаха - культурный эффект.

15. Была установлена ситуационная специфика в проявлении моделей и блоков качеств (что подтверждает нашу третью гипотезу): у «нелидеров» - кооперативная фемининная (у мужчин - конкурентная); у стихийных лидеров - все 4 модели (у мужчин - конкурентная); у студенческих лидеров - либо конкурентная, либо фемининная, либо все 4 модели; у лидеров неправительственных общественных организаций - все 4 модели (у женщин - фемининная), у вузовских руководителей - конкурентная (и у женщин, и у мужчин, и у русских, и у казахов) и маскулинная (у всех в целом). Кроме того, наблюдалась разная выраженность конкурентности в личности лидера - максимальная - у вузовских руководителей.

Рядовой член группы (или «нелидер») характеризовался: высоким уровнем социальной и психологической адаптивности; самодостаточностью; гендерно типичной незрелой фемининностью; ориентацией на взаимоотношения с окружающими; макиавеллизмом; неразвитостью лидерской мотивации «власть-достижение-аффилиация».

Стихийный лидер отличался: социальной и психологической адаптивностью в сочетании с деловой ориентацией; фемининной

доминантностью; экстравертированной доминантностью немакиавеллистского типа; маскулинным эгоцентризмом; социальной незрелостью и избеганием неудачи (во взаимоотношениях, власти и достижениях).

Для студенческого лидера были характерны: социальная и психологическая адаптивность; социальная интроверсия, ведущая к неуспешному конкурентному лидерству; доминантность; фемининность; рациональное избегание неудачи; демонстративное деловое поведение.

Лидер НПО (неправительственной общественной организации) отличался: лидерским потенциалом; ориентацией на взаимоотношения с людьми; фемининной мотивацией аффилиации; конкурентным стремлением к успеху; зрелой женственностью; мотивацией власти и достижения.

Вузовскому руководителю были свойственны: неконформистский эгоцентризм компенсаторного характера; фемининное стремление к успеху неопытного администратора; маскулинная экстравертированная доминантность; маскулинный макиавеллизм; одобрение сослуживцами-мужчинами административной деятельности испытуемого; социально неодобряемое поведение.

16. Наименее нормативное сочетание моделей для Казахстана - кооперативная фемининная - встречалась у «нелидеров» и русских женщин-лидеров (последние, по нашему мнению, являются наиболее дискриминируемой категорией лидеров - и по полу, и по этнической принадлежности). А наиболее нормативная (т.е. характерная для титульного этноса) - конкурентная маскулинная - проявлялась у незнакомых пар (при общении с представителем своей этнической группы), у казахских лидеров-мужчин и у лидеров с самой высокой среди наших испытуемых степенью легитимности - вузовских руководителей.

17. Поскольку гендерные различия как между «нелидерами», так и лидерами, менялись от ситуации к ситуации, а этнические оставались практически неизменными, можно заключить, что ситуационный фактор оказывает существенное влияние на гендерные и незначительное - на этнические различия.

18. Так как из трех эффектов, проявляющихся в действии на личность лидера наиболее часто встречался ситуационный эффект, его следует считать наиболее мощным, вторым в этом перечне идет гендерный эффект и наименее мощным является этнический.

19. Была обнаружена связь пола лидера с типом задачи (в лабораторном эксперименте с незнакомыми парами): при решении женской задачи (связанной с взаимоотношениями между людьми) лидером чаще становилась женщина, а мужской - мужчина. Чаще лидером становился более старший член диады - и у русских, и у казахов. Индивидуальные характеристики (пол, возраст, сексуальная привлекательность) были более важными для выбора

лидера в казахской этнической культуре, чем в русской (что подтверждает нашу 6-ю гипотезу).

20. Таким образом, все гипотезы, выдвинутые нами, почти полностью подтвердились.

21. Полученные результаты (а также методики, используемые нами в исследовательских целях) могут применяться в практической работе психологов - при отборе и подготовке лидеров, учитывая наши рекомендации.

Заключение содержит выводы проведенного теоретического и эмпирического анализа, рекомендации по работе с разными категориями лидеров.

В **Приложении** приводятся: описание методик (в том числе и разработанным автором) и эмпирических показателей, используемых в пяти экспериментальных схемах проведенного исследования, таблицы математической обработки данных.

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях автора:

Монография:

1. Гендерная психология лидерства: Монография. Оренбург: ИПК ОГУ, 2000. - 167 с.

Статьи и тезисы докладов:

2. Методика моделирования группового взаимодействия / Социально-психологические проблемы первичного коллектива (школьники - члены УПБ, студенты, учащиеся ПТУ): Межвуз. сб. науч. трудов. Ярославль: изд-во ЯГПИ, 1982. С. 63-67.

3. Об изучении лидерства в группах разного уровня организованности / Личность в системе общественных отношений. Социально-психологические проблемы в условиях развитого социалистического общества: Тез. науч. сообщ. советских психол. к VI Всесоюз. съезду Общ. психол. СССР. Ч. 3. М. 1983. С. 467-469.

4. Образ жизни студента и социально-психологические особенности формирования его личности / совместно с В.М.Бызовой / Совершенствование и развитие духовных основ социалистического образа жизни: Межвуз. сб. науч. статей. Сыктывкар. 1983. С. 124-129.

5. Социально-психологическая характеристика организованности студенческих групп разного уровня развития / Социально-психологические аспекты воспитания в первичном коллективе: Межвуз. сб. науч. трудов. Вып. 70. Ярославль. 1984. С. 30-39.

6. Формирование личности учащегося и его отношения к учебе в зависимости от положения в группе / совместно с Н.Т.Чаяускене /

Формирование познавательных и нравственных мотивов деятельности школьников: Межвуз. сб. науч. работ. Вологда. 1984. С. 60-66.

7. Об изучении уровня организованности студенческой группы / совместно с С.В.Соловьевой / Региональная научно-практическая конференция "Молодые ученые и специалисты - ускорению научно-технического прогресса": Тез. докл. Ч. II. Караганда. 1985. С. 64.

8. Методика изучения организованности группы и ее лидеров / Актуальные проблемы социальной психологии: Тез.науч.сообщ.Всесоюз.симпоз. по социальной психологии. Ч.IV. Кострома. 1986. С.8-9.

9. Об исследовании социально-психологического климата предприятия швейной промышленности / совместно с С.В.Соловьевой / Тезисы докладов науч.-практ. конф. молод. ученых и специалистов "Техническая реконструкция производства и ее социально-экономические последствия в свете требований XXVII съезда КПСС" . Караганда. 1986. С. 106.

10. Об изучении студенческих лидеров мужских и женских групп / совместно с С.В.Соловьевой / Молодые ученые - развитию научно-технического прогресса: Тез. докл. науч.- практ. конф. II. Гуманитарные и естественные науки. Караганда. 1987. С. 44-45.

11. Воспитание лидерских качеств у студентов как элемент профессиональной подготовки будущих педагогов / Актуальные проблемы профориентационной работы среди молодежи в свете требований перестройки высшей школы: Тез. докл. межвуз. конф. Караганда. 1988. С. 190-192.

12. Особенности социальной позиции и представление о психических явлениях у старшеклассников / совместно с А.П.Шиловским / Проблемы возрастной психологии: Тез. докл. к VII съезду Общ. психол. СССР. М. 1989. С.112-113.

13. Самоуправление в вузе: мнение студентов и преподавателей / Педагогическое наследие Н.К.Крупской. Проблемы совершенствования обучения и воспитания в общеобразовательной, профессиональной и высшей школе: Тез. межвуз.науч.-практ. конф. Караганда. 1989. С. 45-47.

14. О создании социально-психологических методик / совместно с А.П.Шиловским / Материалы науч.-теор. конф. "Актуальные проблемы психологии и педагогики в Казахстане". Ч. II. Алматы. 1990. С. 271-272.

15. Выполнение лидерской роли как элемент самопознания для выбора будущей профессии / совместно с С.В.Соловьевой, Р.Ш.Сабировой / Профессиональная ориентация молодежи в условиях непрерывного образования: Матер. всесоюз. науч.-метод. конф. I ч. Караганда. 1990. С. 143-146.

16. О создании методики изучения взаимодействия членов контактной группы / Актуальные проблемы социальной психологии: Тез. науч. сообщ. междунар. симпоз. по социальной психологии. Ч. I. Кострома. 1992. С. 70-71.
17. Некоторые психологические особенности формирования имиджа преподавателя / Организационные и методические особенности подготовки высококвалифицированных кадров: Тез. докл. Темиртау. 1996. С. 11-13.
18. Изучение стихийного лидерства в лабораторном эксперименте / Проблемы этнокультуры в Евразийском пространстве: Сб. науч. трудов. Караганда. 1998. С. 167-173.
19. Вожаком может быть каждый // Директор школы. 1999. N 8. С. 48-52.
20. Изучение представлений о лидере у профессиональных психологов и неспециалистов / Психологические проблемы социализации личности: Межвуз. сб. науч. трудов. Алматы. 1999. С. 18-23.
21. История изучения лидерства в американской социальной психологии // Вестник Карагандинского университета. Серия гуманитарных наук. 1999. N 2 (14). С. 79-86.
22. Усвоение понятия лидерства как элемент социально-психологической подготовки студентов при дистанционном обучении / Современные информационные технологии в области образования, медицины, экономики, коммерции и телематики. Междунар. конфер. "Eurasia Informtech '99". Астана. 1999. С. 4-5.
23. Гендерные исследования лидерства // Вопросы психологии. 2000. N 1. С. 87-95.
24. Личность лидера как отражение гендерных и этнических стереотипов, сформированных в определенной культуре / Социо-культурная динамика региона. Наука. Культура. Образование: Матер. всерос. науч.-практ. конф. Часть 6. Оренбург: ИПК ОГУ, 2000. С. 134-139.
25. Gender and cultural differences of student leaders in success, sexual attractiveness and leadership style / International Journal of Psychology: Abstracts of XXVII International Congress of Psychology. Stockholm. 2000. P. 73.
26. Гендерные и культурные различия в оценке успешности студенческих лидеров и вузовских руководителей // Вестник Оренбургского университета. 2001. N 1. С. 19-23.
27. Жизненный путь студенческих лидеров / Учебная, научно-исследовательская и инновационная деятельность высшей школы в современных условиях: матер. междунар. науч.-практ. конф. Оренбург: ОГУ, 2001. С. 142-143.
28. Работа практического психолога по коррекции и развитию личности женщины-лидера / Развитие и саморазвитие ученика и учителя: Матер. Всерос. науч.-практ. конф. Ч. I. Оренбург: изд-во ООИПКРО, 2001. С. 253-257.

29. University's manager: gender and cultural differences in effectiveness, motivation and identity / The Tenth European Congress on Work and Organizational Psychology. Praha, 16-19.05.2001, Czech Republic / Book of Abstracts. P. 21.

30. Оценка успешности вузовских руководителей: гендерный подход / Роль женщин в развитии высшего образования в XXI веке: тез.докл.международ.науч.-практ.конф. г.Санкт-Петербург, 28-29.09.2001. С. 87.

31. Факторы, определяющие своеобразие взглядов на лидерство в семьях разных культур / совместно с Б.С.Нурышевой / Теоретические и прикладные проблемы психологии: тез.докл. II Всерос.науч.конф., г.Ставрополь, 1-4 окт.2001г. С. 75.

32. Сравнительный анализ лидерского поведения в семьях разных культур / совместно с Б.С.Нурышевой / Человек и общество: Матер.международ.науч.-практ.конф. Ч.2. Оренбург: ОГУ, 2001. С. 12-14.