

Т.В.Бендас



ГЕНДЕРНЫЕ И КУЛЬТУРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В ОЦЕНКЕ УСПЕШНОСТИ СТУДЕНЧЕСКИХ ЛИДЕРОВ И ВУЗОВСКИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

В статье рассматривается проблема оценки деятельности студенческих лидеров и вузовских руководителей. Данные американских исследований сравниваются с проведенными автором. Анализируются различия между мужчинами и женщинами, русскими и казахами по успешности, лидерским стилям и мотивации деятельности. Делается вывод о необходимости создания критериев оценки лидерской успешности и возможности использовать для этого полученные результаты.

Проблема, заявленная в заглавии, находится на стыке ряда классических проблем психологии: гендерных различий, лидерства, эффективности деятельности. Это обуславливает ее особую актуальность.

Понятие гендера появилось в психологии сравнительно недавно. В отечественной психологии оно связано с понятием полового диморфизма, или половых различий. Однако, учитывая, что “гендер” означает пол как продукт культуры, социальный пол [5], следует разделять половые и гендерные различия. Не корректно также, на наш взгляд, под гендерными исследованиями понимать лишь исследования женщин, а следует изучать представителей обоих полов.

При появлении большого числа лидероженщин в США и Западной Европе в середине 70-х годов 20-го столетия, ученые задались целью сравнить их с мужчинами-лидерами [1]. При этом последние выступали как бы эталоном для первых - доказывалось, что женщины-лидеры “не хуже мужчин”, в том числе и по эффективности деятельности [5]. Однако результаты порой были противоречивыми.

Так, в лабораторных условиях в смоделированных деловых ситуациях было обнаружено превосходство мужчин над женщинами в роли лидера [8] или они были равны по эффективности [6].

Те, кто придерживался традиционной точки зрения (т.е. соответствующей стереотипам) на женщину-лидера (в частности, курсанты-мужчины Военной Академии США в исследо-

вании Р.Райса с коллегами), реже приписывали ей причину успеха группы (по сравнению с мужчинами-лидерами). Сторонники же эгалитарных взглядов поступали наоборот [2].

Большинство полевых исследований посвящено изучению лидеров, занимающих управленческие должности низшего и среднего уровней.

Так, Энн Цуй и Барбара Гутек, изучив эффективность работы 295 менеджеров среднего звена (217 мужчин и 78 женщин) крупной корпорации, обнаружили следующие статистически значимые гендерные различия: женщины-лидеры были моложе мужчин на тех же должностях, у них был меньший общий стаж работы и менеджерский стаж, а продвижение по службе - более быстрым по сравнению с мужчинами; они же имели более высокую оценку успехов со стороны своих начальников и коллег, и сами были более удовлетворены своими успехами и своими начальниками, однако занимали должности более низкого уровня, чем мужчины. Т.е. в целом женщины оказались более успешными (или, по крайней мере, равными, по мнению авторов) в своей лидерской карьере по сравнению с мужчинами благодаря обучению менеджеров и позитивной политике руководства по отношению к женщинам-лидерам в данной корпорации [9].

Аналогичная политика, проводимая против сексизма (т.е. предубеждений, связанных с полом) Военной Академией США, привела к сходным результатам в исследовании Дж.Адамса с коллегами: испытуемые примерно одинаково

оценили достижения лидеров разного пола, независимо даже от своих взглядов на роль женщины в обществе и армии, традиционных или эгалитарных [2].

Не было обнаружено половых различий и в исследовании успешности китайских менеджеров Дж.Фэра, Г.Доббинса и Б.Ченга: испытуемые обоего пола оценивали себя одинаково - более низко, чем их непосредственные начальники. «Эффект скромности» объяснялся влиянием «коллективистской» китайской культуры в отличие от «эффекта снисходительности» по отношению к своей продуктивности, который продуцирует у своих работников индивидуалистическая американская культура [7].

Хотя по успешности принятия женщины-менеджеры превосходили мужчин [3], однако целый ряд субъективных показателей свидетельствует не в пользу женщин [2], [3].

В какой-то мере могут разрешить противоречия работы с применением мета-анализа - метода особой вторичной математической обработки эмпирических данных независимых исследований, посвященных одной проблеме [1].

Мета-анализ Элис Игли с соавт. включал 88 исследований, лабораторных и полевых. В целом не было обнаружено статистически значимых половых различий по эффективности лидеров. Однако, были определены условия, при которых эти различия проявлялись:

1. Подобие гендерной и лидерской ролей - мужчины были более эффективными, если роль лидера требовала способности к решению задачи, а женщины - в ситуациях, где необходимо было проявить межличностные способности.

2. Пол подчиненных - мужчины-лидеры были особенно продуктивны, когда управляли мужчинами.

3. Сфера деятельности, тип организации - значительное превосходство мужчин по лидерской эффективности наблюдалось в военных организациях и в роли спортивных тренеров колледжей и небольшое преимущество женщин в сферах образования, бизнеса, на государственной и социальной службе. Не было обнаружено ни одной организации с существенным преобладанием женщин-лидеров по этому параметру.

4. Уровень управления - на низшем, или линейном, уровне, требующем, по мнению экспертов, технических способностей, лучше работали мужчины-менеджеры, а на среднем уровне, где менеджеру необходимо проявлять меж-

личностные умения - преимущество было на стороне женщин. Вопрос же о высшем уровне менеджмента остается открытым из-за почти полного отсутствия исследовательских данных о гендерных различиях.

5. Предубеждения - именно в военных организациях, где была зафиксирована наивысшая эффективность мужчин-лидеров, наблюдались сексизм и враждебные настроения по отношению к женщинам, офицерам и курсантам, возможно, повлиявшие на оценку эффективности последних [5].

Следует заметить, что особенно остро стоит вопрос о критериях эффективности лидера.

В конкретных работах в качестве таких критериев выступают как объективные показатели: а) получение менеджерской должности; б) продвижение по службе; в) жалование, оклад; г) уровень образования как свидетельство квалификации; д) стаж работы в должности менеджера, - так и субъективные: е) воспринимаемая эффективность со стороны самого лидера, его коллег, начальников и подчиненных; ж) удовлетворенность работой самих лидеров и их подчиненных [10].

Часто эти критерии не являются гендерно нейтральными: назначение женщин на должности менеджеров в США стало осуществляться сравнительно недавно, поэтому стаж работы в этих должностях у них будет меньше, а продвижение по службе - более быстрым, чем у мужчин, так как первые начали восхождение с более низкого уровня, чем последние. А более низкую, чем у мужчин, зарплату при одинаковой должности следует считать проявлением дискриминации, а не успешности [3].

В целом можно констатировать противоречивую картину относительно эффективности мужчин и женщин в роли лидеров, и есть основания считать, что они могут добиваться равной эффективности, но различными путями.

Если обратиться к отечественной постсоветской действительности, то здесь можно обнаружить как сходные с зарубежной, так и самобытные черты. В отечественной науке также стоит вопрос о критериях эффективности деятельности лидера и руководителя и в вузе, в частности.

Существуют достаточно четкие критерии оценки научной продуктивности (количество публикаций и аспирантов, защита диссертаций и т.п.). Более или менее удовлетворительными можно считать показатели преподавательской

деятельности - успеваемость студентов, посещаемость ими занятий определенного преподавателя, сохранность знаний (которую можно проверить с помощью специальных контрольных). Однако, кроме этих аспектов деятельности (научной и преподавательской), вузовский руководитель посвящает значительную часть своего времени административной работе (управленческой, менеджерской). И здесь критериями оценки деятельности служат лишь мнения окружающих - начальников, коллег, подчиненных.

Еще более неопределенная ситуация в вопросе о критериях успешности студенческих лидеров. И уж совсем неясно, как сравнивать эффективность деятельности лидеров и руководителей разного пола.

Существует также проблема применимости результатов, полученных в американской культуре, к нашей действительности. Поэтому в последнее время стали такими популярными кросс-культурные исследования различных проблем психологии, что показал последний, 27 Всемирный конгресс в Швеции, участником которого мне довелось быть в июле 2000 года [4]. В них, в частности, пытаются выявить как сходные, так и самобытные черты лидеров - представителей разных культур. Для многонациональной России эта проблема также актуальна.

Целью нашего исследования было установление гендерных и культурных различий студенческих лидеров и вузовских руководителей по успешности и связанным с нею показателям. Оно проводилось в семи вузах Казахстана, в нем принимали участие 200 основных испытуемых (поровну женщин и мужчин, русских и казахов - двух наибольших этнических групп Казахстана) - 100 студенческих лидеров разного уровня (от группового до городского) и 100 руководителей - от заведующих кафедрами до проректоров и ректоров и 586 экспертов (примерно по 3 на каждого испытуемого - их начальники или коллеги и подчиненные): 339 женщин и 247 мужчин, 307 русских и 279 казахов. Использовались следующие методики: ТАТ, Т.Лири, А.А.Ершова, схема наблюдения Р.Бейлза-Ц.Шнейера (для оценки делового и эмоционального лидерских стилей), шкала успешности (наша модификация методики самооценки С.Я.Рубинштейн) и разработанное нами интервью. Эмпирические данные обрабатывались с помощью t-критерия Стьюдента: различия считались отдельно по выборкам студенческих лидеров и руководи-

телей между мужчинами и женщинами, русскими и казахами, женщинами-русскими и женщинами-казашками, мужчинами-русскими и мужчинами-казахами, женщинами-русскими и женщинами-казахами, женщинами-казашками и мужчинами-русскими. В итоге были получены следующие результаты (приводим только те из них, которые достигли, по крайней мере, 95%-го уровня значимости).

1. Успешность. Женщины-руководители более высоко оценивали эффективность своей деятельности в этой роли, чем их коллеги-мужчины. Эксперты 3-х групп (начальники, мужчины, русские) отдавали предпочтение в этом плане русским по сравнению с казахами и мужчинам-русским по сравнению с мужчинами казахами. Русские эксперты также оценивали выше успешность испытуемых своей этнической группы - русских женщин по сравнению с мужчинами-казахами и русских мужчин по сравнению с женщинами-казашками (последний результат был аналогичен и у экспертов мужского пола). Все данные получены на выборке руководителей, студенческие же лидеры - разного пола и разных культур - показали равную успешность - и по самооценке, и по оценкам всех категорий экспертов. Среди объективных показателей эффективности деятельности можно считать уровень управления, достигнутый студенческими лидерами (выборка руководителей была сбалансирована по уровням управления в отношении испытуемых разного пола и разных культур). Превосходство мужчин над женщинами и казахов над русскими по этому критерию может свидетельствовать как о действительной успешности первых по сравнению со вторыми, однако может быть и отражением политики, проводимой в Казахстане, где преимущество в лидерстве имеют мужчины и представители титульного этноса (косвенным показателем чего может служить, в частности, больший стаж в должности руководителя у мужчин-казахов по сравнению с русскими женщинами - последняя категория, по-видимому, является наиболее ущемляемой - и по гендерному, и по этническому признакам). В какой-то мере связана с переменной успешности и продуктивности при выполнении заданий методики ТАТ - количество используемых слов в сочинениях. В этом плане руководители - женщины-казашки - превосходили и русских женщин, и русских мужчин, а студенческие лидеры - мужчины-казахи - превосходили русских мужчин. Т.е. представители

казахской культуры отличались большим многословием - результат, отражающий представление о велеречивом Востоке. Правда, эта же особенность отличала и женщин-руководителей по сравнению со своими коллегами мужчинами - результат, который можно считать гендерно типичным. А меньшая самооценка своего лидерского потенциала у студенческих лидеров - русских в целом (по сравнению с казахами) и отдельно русских женщин (по сравнению с казахами - мужчинами и женщинами), а также русских мужчин (по сравнению с женщинами-казашками), скорее, свидетельствует о феномене восточной скромности, о котором говорилось выше. Подобная скромность была свойственна и женщинам-руководителям - они ниже мужчин оценивали свой лидерский потенциал.

2. Лидерские стили. Схема наблюдения Р.Бейлза-Ц.Шнейера позволяет оценить деловой и эмоциональный стили, или, иначе, ориентированный на дело и на взаимоотношения с людьми. В обеих выборках преимущество по эмоциональному стилю было у женщин - они оценивали себя выше мужчин (аналогичного мнения придерживались и эксперты - подчиненные, начальники, мужчины - в отношении студенческих лидеров разного пола), женщины-казашки по сравнению с мужчинами-русскими и в студенческой выборке - русские женщины по сравнению с мужчинами-казахами. По этому же стилю выше оценивали русских руководителей в целом (начальники и русские же эксперты), чем казахов, а также отдельно русских мужчин и женщин по сравнению с мужчинами-казахами (те же эксперты, но по отношению к мужчинам добавлялась и категория мужчин-экспертов). Правда, по сравнению с русскими мужчинами преимущество было у женщин-казашек (по мнению, начальников и мужчин-экспертов).

По деловому стилю выделялись русские испытуемые: по сравнению с казахами (мнения мужчин и русских экспертов в обеих выборках и с добавлением мнений начальников в выборке руководителей), русские женщины по сравнению с женщинами-казашками (русские эксперты - оценка студенческих лидеров), а также по сравнению с мужчинами-казахами (эксперты мужчины - оценки в обеих выборках), и русские же мужчины по сравнению с мужчинами-казахами (начальники, мужчины, русские - оценка руководителей), женщины-русские по сравнению с мужчинами-казахами (начальни-

ки и русские эксперты - оценка руководителей). У казахов было лишь преимущество в оценке делового стиля женщин-руководителей экспертами того же пола (по сравнению с их мнением об этом стиле у русских мужчин и у русских женщин) и в самооценке руководителей-казашек по сравнению с русскими женщинами-руководителями.

Нетипичным, противоречащим сложившимся культурным стереотипам, в отличие от предыдущего результата, выглядят данные, полученные по методике А.А.Ершова, представляющей собой набор задач для руководителей и позволяющей получить представление о четырех типах их ориентации - на дело, на взаимоотношения, на себя и на официальную субординацию. Ожидалось, что последний тип ориентации будет преобладать у казахов (в отличие от русских). Однако такой результат показали мужчины в сравнении с женщинами, казахские же руководители в целом демонстрировали большую, чем русские, деловую ориентацию при решении вопросов, так же, как и казахи и казашки в отдельности (по сравнению с русскими мужчинами).

3. По мотивации интересны различия между женщинами и мужчинами. Превосходство по мотиву аффилиации (принадлежности к группе, стремление строить близкие отношения с людьми) типично для женщин (что и показали испытуемые-руководители) и в какой-то мере - для казахов (студенческие лидеры-казахи по сравнению с русскими мужчинами). По-видимому, этот фактор в большей степени гендерный, нежели культурный, ибо русские женщины-руководители превосходили мужчин-казахов.

Гендерно типичен также результат о преобладании мотива боязни успеха у всех женщин-руководителей (по сравнению с коллегами-мужчинами) и у казашек (по сравнению с русскими мужчинами). А вот превосходство женщин этой же выборки над мужчинами по мотивация достижения, так же, как и женщин-казашек над русскими мужчинами отличает наших испытуемых от многих американских.

Боязнь власти свидетельствует о значимости этого фактора для казахов - студенческие лидеры-казахи, так же, как и руководители-казашки отличались в этом плане от русских мужчин.

Полученные результаты свидетельствуют о сложном влиянии факторов пола и культуры на показатели лидерской успешности деятельности. Нам кажется, что несмотря на равную про-

дуктивность, важно, что мужчины и женщины идут к ней разными путями. И женщинам-лидерам вовсе не нужно подражать мужскому лидерскому поведению, а демонстрировать свое, самобытное, которое тем не менее приводит к успеху. Подобие результатов зарубежных и наших исследований выявляет гендерную типичность поведения лидера; расхождение этих результатов - его культурное своеобразие.

Различие в оценках экспертов разного пола и разной этнической принадлежности, а также нередко - и у начальников и подчиненных вызывает необходимость учитывать указанные категории экспертов при стремлении получить объек-

тивную картину о деятельности вузовских руководителей и студенческих лидеров. Последние, а в еще большей степени первые, нуждаются в получении обратной связи об успешности своей деятельности, которая может при этом возрасти (в психологии известна подобная закономерность). Поэтому необходимо создавать научно обоснованные критерии оценки деятельности руководителей (и студенческих лидеров - будущих кандидатов на эту роль). Методики, которые мы использовали в исследовательских целях, могут также применяться и в прикладных - для диагностики и коррекции различных показателей эффективности деятельности лидеров.

Список использованных источников

1. Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства // Вопросы психологии. 2000. N 1. С. 87-95.
2. Adams J., Rice R.W., Instone D. Follower attitudes toward women and judgments concerning performance by female and male leaders // Academy of management journal. 1984. Vol. 27. N 3. P. 636-643.
3. Bartol K.M., Martin D.C. Women and men in task groups / Ashmore R.D., Delboca F.K. (eds) The social psychology of female-male relations. N.Y.,L.: Academic Press. 1986. P. 259-310.
4. Bendas T.V. Gender and cultural differences of student leaders in success, sexual attractiveness and leadership style / International journal of psychology: Abstracts of the XXVII International Congress of Psychology. Stockholm. 2000. P. 73.
5. Eagly A.H., Karan S.J., Makhijani M.G. Gender and effectiveness of leaders: a meta-analysis // Psychological bulletin. 1995. Vol. 117. N 1. P. 125-145.
6. Eskilson A., Willey M.G. Sex composition and leadership in small groups // Sociometry. 1976. Vol. 39. P. 183-194.
7. Farh J.L., Dobbins G.H., Cheng B.-S. Cultural relatively in action: a comparison of self-ratings made by chinese and U.S. workers // Personnel psychology. 1991. Vol. 44. N 1. P. 129-147.
8. Powell G.N. One more time: do female and male managers differ? // Academy of management executive. 1990. Vol. 4. N 3. P. 68-75.
9. Tsui A., Gutek B. A role set analysis of gender differences in performance, affective relationships and career success of industrial middle managers // Academy of management journal. 1984. Vol. 27. N 3. P. 619-635.