Содержание

Введение

Глава 1. Теоретические основы изучения лидерства у студентов в отечественной и зарубежной психологии

.1 Феномен и функции лидерства

.2 Теории происхождения лидерства, гендерные теории происхождения лидерства

Глава 2. Эмпирическое изучение лидерства у студентов

.1 Организация и методы исследования

.2 Анализ и интерпретация полученных результатов

Приложение

Введение

Феномен лидерства на протяжении веков волновал сознание многих исследователей. В начале двадцатого столетия началось изучение управления. Руководство и лидерство стали объектом исследования в 30 - 50 годах был предпринят ряд крупномасштабных исследований на системной основе, а начиная с 70-х годов интерес к изучению лидерства начал расти еще больше, о чем свидетельствует появление работ Дж. Мак-Грегора Бернса, Р. Такера, Б. Келлермана, Дж. Пейджа. До недавнего времени в нашей стране не было условий для формирования лидеров и спроса на них, а, следовательно, не было исследования проблем, связанных с лидерством. Однако в настоящее время появляются труды российских ученых, затрагивающие проблемы лидерства, необходимых для выработки методов эффективного руководства. По мнению К.В. Сельченок, в современном мировом сообществе, российском социуме по-прежнему основные лидерские функции выполняют мужчины, которым принадлежит ведущая роль в управлении экономикой, политикой и другими ключевыми общественными сферами. Между тем стиль их управления общественными структурами имеет определенные отличия по сравнению с женским. Мужчинам легче дается директивный, проблемно-ориентированный стиль руководства, а женщинам - стиль социального лидера, создающего «дух команды».

Первоначально исследования в области гендерной психологии лидерства проводились преимущественно зарубежными учеными. В настоящее время развитие данной проблемы отмечено и в отечественной психологии, что подтверждается рядом эмпирических исследований гендерной специфики лидерства в разных социальных группах.

Наиболее значительным направлением изучения гендерных особенностей лидерства представляется исследование современного поколения студенческой молодежи в связи с проблемой воспитание лидеров: сегодняшние лидеры среди социально активных студентов в будущем могут проявить себя в качестве руководителей, общественных и политических лидеров, сферой деятельности которых является общество и его социальные институты.

К. Бартол и Д. Мартин считают, что в ходе жизнедеятельности любой, в том числе и студенческой группы, большое значение имеет тот факт, как воспринимают друг друга и самих себя ее члены. «Процесс восприятия одним человеком другого выступает как обязательная составная часть взаимодействия и влияет на все внутригрупповые процессы. С этой точки зрения студенческую среду можно рассматривать как показательную, где формируются и проявляются новые представления о социальных ролях и гендерной социализации». Ранее эти представления были направлены в сторону явной маскулинизации лидерской роли, а в настоящее время молодежь проявляет тенденции к вырабатыванию нестандартных, отличных от традиционных, суждений о гендерной принадлежности лидерской роли и гендерных особенностях лидерства.

Как указывает Э. Гидденс, исследование гендерных аспектов лидерства в студенческой группе представляет особый интерес в связи с двойственностью ее происхождения. С одной стороны, она является результатом прямых и косвенных педагогических, административных воздействий. С другой стороны, это саморазвивающийся организм, действующий по собственно выработанным правилам, не зависящим от мнения взрослых. Эта симбиотичность находит свое выражение в структуре студенческой группы, состоящей из систем формальных и неформальных отношений.

Проблема лидерства является одной из кардинальных проблем социальной психологии, ибо оба эти процесса не просто относятся к проблеме интеграции групповой деятельности, а психологически описывают субъекта этой интеграции. Когда проблема обозначается как «проблема лидерства», то этим лишь отдается дань социально-психологической традиции, связанной с исследованием данного феномена. В современных условиях проблема должна быть поставлена значительно шире, как проблема руководства группой. Поэтому крайне важно сделать прежде всего терминологические уточнения и развести понятия «лидер» и «руководитель». В русском языке для обозначения этих двух различных явлений существуют два специальных термина (так же впрочем как и в немецком, но не в английском языке, где «лидер» употребляется в обоих случаях) и определены различия в содержаниях этих понятий. Б.Д. Парыгин называет следующие различия лидера и руководителя: 1) лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации; 2) лидерство можно констатировать в условиях микросреды, руководство - элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений; 3) лидерство возникает стихийно, руководитель всякой социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс не является стихийным, напротив, целенаправленным; 4) явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большей степени зависит от настроения группы, в то время как руководство - явление более стабильное; 5) руководство подчиненными в отличии от лидерства обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет; 6) процесс принятия решений руководителем значительно более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственное решения, касающиеся групповой деятельности; 7) сфера деятельности лидера в основном малая группа, где он является лидером, сфера действия руководителя шире, поскольку он представляет малую группу в более широкой социальной системе.

В связи с указанной выше актуальностью проблемой нашего исследования является вопрос о том, каковы особенности лидерских качеств у студентов (юношей и девушек).

Решение данной проблемы и составляет цель нашего исследования.

Объект исследования - феномен лидерства у студентов (юношей и девушек).

Предмет исследования - особенности проявления лидерских качеств у юношей и девушек.

Задачи исследования:

теоретический анализ подходов изучающих лидерство в психологии;

определение лидерских качеств у студентов мужского и женского пола;

анализ результатов эмпирического исследования.

Методы исследования: методы сбора информации (тестирование), математико-статистический анализ (нахождение среднего и % анализ).

Гипотеза: лидерские качества более развиты у студентов-юношей, чем у девушек, а именно студентам юношам свойственно проявлять такие качества лидера как волевые, оптимистичность, инициативность и др.

Глава 1. Теоретические основы изучения лидерства у студентов в отечественной и зарубежной психологии

.1 Феномен и функции лидерства

Слово “лидер” в переводе с английского (“leader”) означает “ведущий”, “руководящий”. В этом, сохраняющемся и сегодня значении оно уже издавна знакомо всем народам.

Интерес к лидерству и попытки осмыслить этот сложный и важный социальный феномен восходят к глубокой древности. Так, уже античные историки Геродот, Плутарх и другие уделяли политическим лидерам главное внимание, видя в героях, монархах и полководцах творцов истории.

Значительный вклад в исследование политического лидерства внес Макиавелли. В его трактовке политический лидер - это государь, сплачивающий и представляющий все общество и использующий любые средства для поддержания общественного порядка и сохранения своего господства. Разработанные Макиавелли практические советы для правителей, предполагающие искусное сочетание хитрости и силы, высоко ценили Кромвель, Наполеон и многие другие выдающиеся политики. Яркими представителями волюнтаристской теории лидерства, рассматривающей историю как результат творчества выдающихся личностей, явились Томас Карлейль (1795-1881) и Ральф Уолдо Эмерсон (1803-1882). Первый из них считал основную массу населения “убогой во всех отношениях”, не способной нормально существовать без направляющего воздействия лидеров. Именно в “пестрой одежде” выдающихся личностей проявляется божественное провидение и творческое начало в истории. Подобные взгляды на политическое лидерство выражал и Эмерсон. “все глубокие прозрения,- писал он, - удел выдающихся индивидов”.(8) В современной науке, при наличии общности исходных позиций, лидерство характеризуется неоднозначно. Можно выделить следующие основные подходы к его трактовке: 1. Лидерство - это разновидность власти, спецификой которой является направленность сверху вниз, а также то, что ее носителем выступает не большинство, а один человек или группа лиц. Политическое лидерство, пишет Жан Блондель, - это “власть, осуществляемая одним или несколькими индивидами, с тем, чтобы побудить членов нации к действиям”.

. Лидерство - это управленческий статус, социальная позиция, связанная с принятием решений, это руководящая должность. Такая интерпретация лидерства вытекает из структурно-функционального подхода, предполагающего рассмотрение общества как сложной, иерархически организованной системы социальных позиций и ролей. Занятие в этой системе позиций, связанных с выполнением управленческих функций (ролей), и дает человеку статус лидера. Иными словами, как отмечает Даунтон, лидерство - это “положение в обществе, которое характеризуется способностью занимающего его лица направлять и организовывать коллективное поведение некоторых или всех его членов”.

. Лидерство - это влияние на других людей (В. Кац, Л. Эдингер и др.) Однако это не любое влияние.

Наиболее важные функции лидера включают: определение целей и средств их достижения, координацию действий членов группы, планирование их совместной работы поощрение и наказание, информационную, контролирующую, представительскую функцию и др., а также выделяют следующие функции лидера:

) организация совместной жизнедеятельности группы в различных сферах;

) выработка и поддержание групповых норм;

) представительство группы во взаимоотношениях с другими группами;

) принятие ответственности за результаты групповой деятельности;

) установление и поддержание микроклимата группы.

Специфика функций лидера обусловлена особенностями группы, которой он руководит; в демократичных группах решающее значение имеют совершенно другие функции, нежели в «авторитарных». Однако это не значит, что руководить группами с демократичной структурой легче, чем с авторитарной; просто эти функции качественно различны.

Лидер как администратор. Наиболее очевидной для лидера является роль верховного координатора деятельности группы. Независимо от того, сам ли он разрабатывает основные направления деловой политики или они предписываются ему сверху, в круг его ответственности неизменно входит функция наблюдения за исполнением. Причем сущность административной функции заключается не в самостоятельном выполнении работы, а в предписании ее другим членам группы.

Лидер как планировщик. Лидер часто принимает обязанности разработчика методов и средств, при помощи которых группа достигает целей. Эта функция может включать в себя как определение непосредственных шагов, так и разработку долгосрочных планов деятельности. Часто лидер является единственным хранителем плана действий; он один знает дальнейшие пути, все остальные члены группы знакомы лишь с отдельными, не связанными между собой частями плана.

Лидер как политик. Одной из важнейших функций лидера является установление целей и основной линии поведения группы. В основном групповые цели и методы их достижения имеют три источника:

) Указания сверху, получаемые группой от руководства в соответствии с субординацией. Однако лидеры низшего уровня привлекаются в качестве консультантов, с правом совещательного голоса при выработке этих установок.

) Указания снизу, т. е. решения самой группы. Хотя цели и средства определены снизу, лидер тем не менее несет ответственность за их реализацию, поскольку он, будучи членом группы, также вовлечен в выработку этих целей и методов.

) Указания самого лидера (при условии, что он обладает автономией в принятии решений) Таким образом, независимо от источника, определение групповых целей и методов их достижения является обязательной функцией лидера.

Лидер как эксперт. Лидер часто является тем лицом, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту. Безусловно, при высокой степени разделения функций в больших группах лидеры (руководители организаций) прибегают к услугам различных заместителей, специалистов и консультантов. Заметим, что в данном случае сам выбор этих экспертов второй ступени наглядно характеризует способности самого руководителя.

Лидер как представитель группы во внешней среде. Лидер является официальным лицом группы, выступающим во внешней среде от имени всех. Поэтому участникам группы не безразлично, кто и как их будет представлять; лидер в этом случае отождествляет собой всех членов группы, их коллективный разум, волю и т.д. Он трансформирует информацию, исходящую от группы и получаемую для группы. В последнем смысле он является «привратником».

Лидер как регулятор отношений внутри группы. Регулирование личностных и деловых отношений внутри группы осуществляется через коммуникативную сеть, которая может иметь различный вид. В некоторых группах вся информация проходит через лидера; иногда существуют в группе приближенные к лидеру лица, которые замыкают на себе эту сеть; существует тип групп, где лидер является «одним из всех».

Лидер как источник поощрений и наказаний. Особенно важным обстоятельством, с точки зрения члена группы, является система поощрений и наказаний, которую лидер применяет для контроля за деятельностью участников группы.

Лидер как третейский судья и миротворец. Эта функция в известной мере связана с предыдущей. В условиях конфликтов между членами группы лидер должен выступать как судья и утешитель одновременно, т. е. кого-то поощрять и кого-то наказывать. В связи с этой функцией в руках лидера оказывается средство, благодаря которому он может уменьшать или поддерживать тенденцию к фракционизму внутри группы, в зависимости от того, каковы его личные планы.

Лидер как пример. В некоторых типах групп лидер может служить моделью поведения для остальных членов группы, т. е. обеспечивает их наглядным указанием того, кем они должны быть и что они должны делать. Командир отделения, который храбро ведет своих солдат в бой, служит именно таким примером.

Лидер как символ группы. Группы с высокой степенью сплоченности стремятся не только к внутренним, но и внешним отличиям от остальных индивидуумов. Члены таких групп прибегают к различным знакам отличия в одежде и поведении (например, члены масонских лож, политических партий, клубов и т.д.). Лидеры, являясь ядром таких групп, начинают выполнять функцию символов: их имена присваивают всему движению (и косвенно его участникам), в частно-промышленном мире владельцы фирм сами осуществляют такую символизацию, рассматривая свое дело как продолжение своей личности, религиозные течения и секты продолжают носить имена своих основателей весьма продолжительное время и т.д.

В равной степени это касается различных научных школ, представители которых даже после смерти лидера идентифицируют себя с ним.

Лидер как фактор, отменяющий индивидуальную ответственность. Нередко лидер играет важную роль для членов группы в освобождении их от ответственности за личные решения и действия, которой они хотели бы избежать. Любимые выражения лидеров - «все претензии - ко мне», «действуйте моим именем», «передайте, что я приказал» относятся именно к этой функции. Таким образом, в ответ на преданность последователя лидер берет на себя труд принимать за него решения. Причем последователи довольно охотно передают свою свободу лидерам (Фромм назвал это явление «бегством от свободы»).

Лидер как проводник мировоззрения. Лидер в большинстве случаев служит источником ценностей и норм, составляющих групповое мировоззрение. В целом оно отражает идеологию того общества, к которому принадлежит группа. В масштабах организации частное мировоззрение группы обычно больше соответствует образу мышления руководства, нежели отдельных рядовых членов. Взгляды в большей степени просачиваются вниз, чем наоборот; это особенно верно в тех случаях, когда лидер контролирует информацию, поступающую в группу из внешней среды.

Лидер как «отец». Многочисленные функции лидера получают интеграцию во всеобъемлющей роли «отца» для членов группы. Истинный лидер - это фокус всех положительных эмоций членов группы, идеальный объект идентификации и чувства преданности. Если лидер в некоторых отношениях не соответствует идеалам последователей, они могут его мысленно «переделать» на свой манер. «Отеческая» роль во многом объясняет ту почти беспредельную власть, которую иногда приобретают лидеры при определенных условиях.

Лидер как «козел отпущения». Насколько лидер может быть объектом положительных чувств в случае достижения группой поставленных целей, настолько же он может служить мишенью для агрессии со стороны членов группы в случае неудачи. Когда группа находится в состоянии фрустрации, лидер может оказаться тем замещающим объектом, на который «без разбору все шишки валятся». (8)

Существуют следующие признаки лидерства:

) высоко активен и инициативен при решении группой основных задач;

) способен оказывать влияние на других членов группы;

) хорошо информирован о решаемой задаче, о членах группы и о ситуации в целом;

) поведение соответствует социальным установкам, ценностям и нормам, принятым в данной группе;

) обладает личными качествами, являющимися эталонными для данной группы;

) способен выходить за рамки признанных норм и эталонных ценностных ориентаций.

Феномен лидерства коренится в самой природе человека и общества. Явления, во многом схожие с лидерством и называемые “протолидерством”, встречаются в среде животных, ведущих коллективный, стадный образ жизни, например в стадах обезьян или оленей, в волчьих стаях и т.д. Здесь всегда выделяется наиболее сильная, достаточно умная, упорная и решительная особь - вожак, руководящий стадом (стаей) в соответствии с его неписанными законами, продиктованными взаимоотношениями со средой и биологически запрограммированными.

Лидерство основывается на определенных потребностях сложно организованных систем. К ним относится прежде всего потребность в самоорганизации, упорядочении поведения отдельных элементов системы в целях обеспечения ее жизненной и функциональной способности. Такая упорядоченность осуществляется через вертикальное (управление-подчинение) и горизонтальное (коррелятивные одноуровневые связи, например разделение труда и кооперация) распределение функций и ролей и прежде всего через выделение управленческой функции и осуществляющих ее структур, которые для своей эффективности требуют, как правило, иерархической, пирамидальной организации. Вершиной такой управленческой пирамиды и выступает лидер (протолидер).

Четкость выделения лидирующих позиций зависит от типа общности, составляющей систему, и ее взаимоотношений с окружающей средой. В системах с низкой групповой интеграцией и высокой степенью автономии и свободы различных элементов и уровней организации функции лидера выражены слабо. По мере же усиления потребностей системы и самих людей в сложно организованных коллективных действиях и осознания этих потребностей в форме коллективных целей - спецификация функций лидера и его структурное, институциональное обособление повышаются.

В малых группах, основанных на непосредственных контактах их членов, институциализация лидирующих позиций может не происходить. Здесь на первый план выдвигаются индивидуальные качества личности, ее способность объединить и повести за собой группу. В крупных же объединениях, эффективность коллективных действий которых требует четкой функционально-ролевой дифференциации и специализации, а также оперативности управления и жесткости подчинения (например в армии), институциализация и формализация (официальное закрепление) лидирующих позиций, придание им сравнительно больших властных полномочий обязательны.

лидерство студент психология молодежь

1.2 Теории происхождения лидерства, гендерные теории происхождения лидерства

Существует три теории происхождения лидерства.

. Теория черт (харизматическая теория) состоит в том, что качества лидера являются врожденными и образуют счетное множество.

Составлено множество списков "лидерских" качеств характера. В 1940 г. К. Берд составил список из 79 черт, упоминаемых различными исследователями как «лидерских». Среди них были названы такие: инициативность, общительность, чувство юмора, энтузиазм, уверенность, дружелюбие (позже Р. Стогдилл к ним добавил бдительность, популярность, красноречие). Однако, если посмотреть на разброс этих черт у разных авторов, то ни одна из них на занимала прочного места в перечнях: 65% названных черт были вообще упомянуты лишь однажды, 16-25% - дважды, 4-5% трижды, и лишь 5% черт были названы четыре раза. Разнобой существовал даже относительно таких черт, как «сила воли» и «ум», что дало основание усомниться вообще в возможности составить более или менее стабильный перечень черт, необходимых лидеру и, тем более, существующих у него. После публикации Стогдилла с новым добавлением к списку возникло достаточно категоричное мнение о том, что теория черт оказалась опровергнутой. Однако у разных экспериментаторов не было практически никакой корреляции между этими списками. Поэтому харизматическая теория не нашла серьезной научной поддержки, хотя в журналах регулярно предлагаются "психологические" тесты типа "Можете ли Вы стать лидером".

. Ситуационная теория лидерства. Согласно этой теории, лидерство - это, в основном, продукт ситуации; то есть лидер - это тот, кто в данной ситуации адекватнее проявил нужную черту (хотя она может быть и у других), "оказался в нужный момент в нужном месте и возглавил". Здесь полностью снимается роль активности личности лидера, и он выступает как флюгер.

В различных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других, по крайней мере, в каком то отдельном качестве, но поскольку именно это качество и оказывается необходимым в данной ситуации, человек им обладающим, становится лидером. Таким образом, идея о врожденности качеств была отброшена, и вместо неё принята идея о том, что лидер просто лучше других может актуализировать в конкретной ситуации присущую ему черту. Свойства, черты или качества лидера оказывались относительными. Интересно, что в этот момент ситуационной теории лидерства был подвергнут критике со стороны Ж. Пиаже, который утверждал, что при таком подходе полностью снимается вопрос об активности личности лидера, он превращается в какого-то «флюгера». Эту слабость ситуационной теории не могло снять и то добавление, которое было к ней сделано: в одном из вариантов ситуационной теории предлагалось считать главным моментом появления лидера выдвижение его группой, потому что именно она испытывает по отношению к данному человеку экспектации, ожидает от него проявления необходимой в данной ситуации черты (этот подход назевается еще и функциональным). Чтобы преодолеть очевидную противоречивость такой теории, Хартли предложил 4 модели для объяснения того, почему все-таки определенные люди становятся лидерами и почему не только ситуация определяет их выдвижение:

если кто-то стал лидером в одной ситуации, не исключено, что он станет лидером и в другой;

вследствие воздействия стереотипов лидеры в данной ситуации начинают рассматриваться группой как лидеры вообще;

человек, став лидером в одной ситуации, приобретает авторитет, что повышает для него вероятность быть избранным вторично;

отдельным людям свойственно "искать посты", и они ведут себя так, что им действительно "дают посты".

Эти добавления Хартли сделали ситуационную теорию достаточно популярной, и на ее основе проведена масса экспериментальных исследований лидерства в школе групповой динамики.

. Компромиссный вариант - системная теория лидерства. Согласно этой теории, лидер - это тот, кто лучше организует группу для решения конкретной задачи. Развитие этой же идеи можно пояснить следующим образом: в лидерскую позицию в ходе взаимодействия выдвигается тот, кто как бы идентифицируется с наиболее полным набором групповых ценностей; именно поэтому он и обладает наибольшим влиянием.

При таком подходе лидерство интерпретируется как функция группы и изучать его следует поэтому с точки зрения целей и задач группы, хотя и структура личности лидеров при этом не должна сбрасываться со счетов. Рекомендуют учитывать и другие переменные, относящиеся к жизни группы, например длительность её существования. В этом смысле системная теория имеет, конечно, ряд преимуществ. Они очевидны, когда речь заходит не просто о лидерстве, но о руководстве. Особенно популярной является вероятностная модель эффективности руководства, предложенная Ф. Фидлером. Большинство отечественных исследований лидерства осуществляются в рамках близких данной модели, хотя к ней добавляется нечто новое, продиктованное общими предпосылками исследования динамических процессов в группе, где определенные члены группы могут продемонстрировать свои способности организовать группу для решения конкретных задач.

Интересной в данном случае является разработанная Р.Л. Кричевским концепция целостного обмена как механизма выдвижения лидера, здесь ценностные характеристики членов группы как бы обмениваются на авторитет и признание лидера.

Тем не менее проблема происхождения лидерства не решена до сих пор и, по-видимому, не имеет общего решения.

И все-таки выделен ряд факторов, от которых зависит то, что у одного человека больше шансов быть выбранным в лидеры группы и оказаться при этом эффективным вожаком, чем у другого. Группа ждет от своего вожака выполнения основных системных требований, то есть что он:

сумеет скоординировать ее активность;

обеспечит безопасность ее членов;

даст им веру в будущее.

Поэтому лидером группы в большинстве случаев окажется человек, который способен удовлетворить эти потребности группы и, кроме того, умеет управлять другими.

Условно гендерные теории происхождения личности можно разделить на пять направлений (по Т.В. Бендас):

) Теории, разрабатываемые в рамках традиционных теоретических парадигм (когнитивизма, фрейдизма, бихевиоризма).

а) Концепция «информационной обработки человека» Д. Гамильтона и связанная с ней «теория схемы» С. Тейлора и Дж. Крокера разрабатываются в рамках когнитивного подхода. Суть теорий в том, что человек использует шаблоны, стереотипы при обработке социальной информации. Это позволяет быстро распознать социальный стимул и предсказать его поведение. Так рождаются стереотипы в восприятии окружающих.

б) Одной из наиболее распространенных зарубежных теорий лидерства остается бихевиористическая динамическая модель обмена в диаде «лидер - последователь» Г. Грайена. Основной положение концепции: если два индивида похожи между собой, то это увеличивает их взаимную симпатию.

в) Личностный потенциал лидера формируется, по мнению сторонников психоанализа, в раннем детстве, при общении с матерью и отцом. Важным считается и фактор порядка рождения в семье.

) Теории общих гендерных различий.

а) Действие гендерных стереотипов при оценке лидеров объясняется влиянием имплицитных теорий, имеющихся у людей по отношению к представителям разного пола. Иначе говоря, с этих позиций воспринимающему индивиду все равно, кто пред ним находится - лидер, президент или обычный рядовой работник. Главное, на что обращает внимание индивид - кто это: мужчина или женщина. И независимо от должности ждет от него соответствующего гендерному стереотипу поведения.

б) А. Фейнгольд, проанализировав имеющееся в литературе большое количество данных по личностным характеристикам и социальному поведению, полученным на детях и взрослых за множество лет с помощью самых разнообразных методик пришел к необычному выводу. Заполняя личностные вопросники и шкалы, женщина или мужчина стараются выглядеть наиболее благоприятно и дают ответы в соответствии с гендерными стереотипами, т.е. результат эксперимента является искусственным. Такой результат А. Фейнгольд назвал артефактом.

в) Для объяснения отсутствия различий между лидерами разного пола привлекается и идея андрогинии - сочетания мужского и женского начал (Сандра Бем).

) Классические концепции лидерства.

а) Ситуационно-должностной подход (Р. Хауз, Дж. Хант) на первое место ставит позицию человека в официальной структуре, должность, которую он занимает в организации, а не пол (мужчины и женщины лидеры не отличаются друг от друга).

б) Вероятностная модель лидерства, разрабатываемая Ф. Фидлером, хотя и редко обращается к половым различиям, постулирует, что женщины и мужчины будут отличаться по лидерской эффективности лишь в том случае, если будут использовать различный лидерский стиль.

в) Целевая теория Р. Хауза так же практически не обращается к гендерным различиям лидеров, однако она предполагает, что директивный лидерский стиль будет полезен лишь в условиях неструктурированной задачи. То есть можно предположить, что женщины и мужчины лидеры будут иметь преимущество по эффективности в разных ситуациях.

г) Представление о высокотрансформационном лидере (Б. Басс, Дж. Хант и др.), который обладает способностью преобразовывать своих подчиненных и мотивировать их на сверхдостижения. В ходе исследований в этой области была обнаружена равная способность мужчин и женщин, быть высокотрансформационными лидерами.

Таким образом, можно сделать вывод, что гендерные особенности позволяют обогатить классические лидерские концепции.

) Собственно гендерные теории лидерства.

а) Концепция «гендерного потока» (Барбара Гутек). Согласно этой концепции, восприятие лидера, в том числе и его эффективности, зависит, прежде всего, от его пола (в зависимости от того, насколько сам испытуемый считает пол человека важным фактором).

б) Теория гендерного отбора лидеров (Дж. Боумэн, С Суттон и др.) исходит из допущения, что люди вообще и в организациях в частности предъявляют различные требования к лидерам разного пола. Требования к женщинам - выше. в) Концепция токенизма (Розабет Кэнтер) постулирует, что на групповую динамику оказывает влияние ее состав. Те члены группы, которые по данному признаку (пол или раса, к примеру) составляют большинство, были названы доминантами, меньшинство получило название «токенов». Нетрудно увидеть, исходя из экспериментальных данных, что женщины в мужской группе и женщины-лидеры в мужском деловом мире выступают в роли «токенов».(3)

Глава 2. Эмпирическое изучение лидерства у студентов

.1 Организация и методы исследования

В выборке участвовало 40 человек, студенты 1,2,3х курсов НИУ БелГУ. Из них 20 юношей и 20 девушек. Основным методом сбора информации выступило тестирование, оно проходило в конце ноября - в начале декабря 2012 года. Исследование проводилось в первой половине дня.

Испытуемым была дана методика « Диагностика лидерских способностей» Е.Жарикова и Е. Крушельницкого. Данная методика состоит из 50 вопросов с прилагающейся инструкцией, им предлагалось 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумываясь над высказываниями. Если сомневались, то все - таки делали отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому они больше всего склонялись.

Данная методика позволяет выявить уровень лидерских способностей.

.2 Анализ и интерпретация полученных результатов

Проанализировав результаты методики Е. Жарикова и Е. Крушельницкого, мы пришли к выводу, что в целом по выборке юноши обладают больше лидерскими способностями, чем девушки, а это значит, что они настойчивы, умеют разумно рисковать, способны преодолевать препятствия на пути к цели и т.д.

табл. 1

|  |
| --- |
| Юноши |
| 25 33 28 39 26 18 26 31 30 31 26 31 41 35 28 41 41 34 27 29 |

Сделав анализ приведенной выше таблицы, можно сделать вывод о том, что среди юношей 4% испытуемых, показали, что они как лидеры склонны к диктату, а это значит что они нетерпимы и неуступчивы , склонен к диктату в отношениях. Не верят, что существуют чистые, платонические отношения. Нередко заявляют , что они "за справедливость" - за равные отношения со всеми. Тем не менее, имеют своих любимчиков или гонимых. Хорошо относятся лишь к тем, кто уважает его друзей и выступает против его врагов. Сам строит себе систему этических ценностей, которая часто не согласуется с общепринятой. Не терпит, когда от него требуют личных обязательств. Тех, к кому привязался, долго не отпускает от себя. Стремится их всячески поставить в зависимость, "приручить".

% юношей показали свою способность к лидерству, как среднюю, это значит, что они хорошо воспринимают слова, ни к чему не придирчивы. Для любого дела отводит отрезок времени, по истечении которого выносит окончательное решение: продолжить его или прекратить, любят соревнования.

Лишь 1% у испытуемых юношей, показал, что лидерские качества у них выражены сильно, это говорит о том, что это решительный человек, способный оказать силовое давление, если того требует ситуация. Настроен на победу любой ценой. Чем больше препятствий встречает на пути, тем собраннее становится и активнее наступает. Уверен в своей правоте, ему чужды сомнения и колебания. Категоричен в оценках. Последнее слово оставляет за собой. Выставляет ультиматум: раз вы меня выбрали, то теперь подчиняйтесь. Умеет найти самое слабое место у противника. Если прямая атака успеха не приносит, начинает обход сбоку или с тыла. Нередко - действует через третьи лица. В уме хорошо просчитывает различные планы действий, останавливаясь на наиболее логичном для данной ситуации. Справляется с задачами на смекалку. Умеет сгруппировать людей вокруг себя под конкретную цель. Каждому отводит четкое место в своей команде. Уверенно координирует совместные действия. Контролирует лишь узловые пункты, не вникая в детали. Его интересует результат, а не процесс. Старается все просто и доступно объяснить, приводя наглядные примеры. Хорошо улавливает логику действий других людей, поэтому выиграть у него может лишь тот, кто постоянно ее меняет. В нестандартных ситуациях теряется.

,8% лидерских качеств у юношей выражены слабо, это говорит о том, что у них небольшая способность стать лидером, но все - таки она проявляется.

табл. 2

|  |
| --- |
| Девушки |
| 26 35 18 25 33 32 30 28 24 24 17 16 26 16 33 19 22 24 21 31 |

Проанализировав таблицу 2, можно сделать вывод о том, что у девушек 28% лидерских качеств, которые выражены слабо, 23% лидерские качества выражены средне.

Среди испытуемых девушек, не было таких, у которых бы лидерские качества были выражены сильно, или они как лидеры - были склонны к диктату.

табл.3

|  |  |
| --- | --- |
| Юноши | Девушки |
| 25 33 28 39 26 18 26 31 30 31 26 31 41 35 28 41 41 34 27 29 | 26 35 18 25 33 32 30 28 24 24 17 16 26 16 33 19 22 24 21 31 |

Из приведенной выше таблицы 3 и полученными раннее результатами, мы пришли к выводу о том, что у юношей лидерские качества выражены наиболее сильно, чем у девушек.

Приложение

ДИАГНОСТИКА ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

Инструкция: Вам предлагается 50 высказываний , на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все - таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

Тест - опросник

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?

а) да

б) нет

. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?

а) да

б) нет

. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?

а) да

б) нет

. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?

а) да

б)нет

. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого - то в чем - либо?

а) да

б) нет

. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?

а)да

б) нет

. Согласны ли вы с утверждением: « Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?

а)да

б) нет

. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?

а)да

б нет

. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?

а)да

б) нет

. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?

а) да

б) нет

) Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?

а) да

б) нет

. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?

а) да

б) нет

. Считаете ли вы себя мечтателем?

а) да

б) нет

. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?

а) да

б) нет

. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?

а) да

б) нет

. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:

а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого

б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца

. Какое из двух мнений вам ближе?

а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;

б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

. С кем вы предпочитаете работать?

а) с покорными людьми

б) с независимыми и самостоятельными людьми

. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?

а)да

б) нет

. Когда вы были ребёнком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?

а)да

б) нет

. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

а) да

б) нет

. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближался вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?

а) предоставите принятие решения наиболее компонентному из вас;

б) просто не будите ничего делать, рассчитывая на других

. Есть такая пословица: « Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?

а)да

б) нет

. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

а) да

б) нет

. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда это не делать?

а) да

б) нет

. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?

а) самый компетентный человек

б) тот, у кого самый сильный характер

. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

а)да

б) нет

. Уважаете ли вы дисциплину?

а)да

б) нет

. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?

а) тот, который все решает сам

б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других

. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?

а) коллегиальный

б) авторитарный

. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?

а) да

б) нет

. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?

а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;

б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.

. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?

а) промолчите

б) будете отстаивать свое мнение

. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

а) да

б) нет

. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое - либо важное дело?

а) да

б) нет

. Что бы вы предпочли?

а) работать под руководством хорошего человека

б) работать самостоятельно, без руководителей

. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?

а) согласен

б) не согласен

. Случалось ли вам покупать что - либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

а) да

б) нет

. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?

а) да

б) нет

. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?а) опускаете руки

б) появляется сильное желание их преодолеть

. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?

а) да

б) нет

. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?

а) да

б) нет

. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?

а) введу нужные изменения немедленно

б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю

. Сумеете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это не обходимо?

а) да

б) нет

. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?

а) да

б) нет

. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что - либо выдающееся?

а) да

б) нет

. Кем бы вы предпочли стать?

а) художником, поэтом, композитором, ученым;

б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

. Какую музыку вам приятнее слушать? а) могучую и торжественную

б) тихую и лирическую

. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

а) да

б) нет

. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?

а) да

б) нет

Ключ к опроснику: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а,12а, 13б,14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б ,20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а,33б,34а,35б,36б,37а,38б,39а,40б,41а, 42а,43а, 44а,45б,46а,47б,48а,49б,50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае - 0 баллов.

Оценка лидерства:

Если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.

Если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.

Интерпретация

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими чертами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е. Жариков и Е. Крушельницкий, могут служить следующие проявления:

 Волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели.

 Настойчив, умеет разумно рисковать.

 Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.

 Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим.

 Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями.

 Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям.

 Самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи.

 Требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу.

 Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны.

 Надежен, держит слово, на него можно положиться.

 Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок.

 Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.

 Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях.

 Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.

 Решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.

 Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.

 Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.