

Небродовская-Мазур Елена Юрьевна

кандидат психологических наук,  
заведующий кафедрой психологии  
Института мировых цивилизаций

Матвеева Инна Петровна

кандидат социологических наук,  
доцент кафедры психологии  
Института мировых цивилизаций

**ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ  
ПРОЯВЛЕНИЯ САМООЦЕНКИ  
ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ  
(НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ  
СТРАХОВОЙ КОМПАНИИ)**

Nebrodovskaya-Mazur Elena Yurievna

PhD in Psychology, Head,  
Psychology Department,  
Institute of World Civilizations

Matveeva Inna Petrovna

PhD in Social Science, Associate Professor,  
Psychology Department,  
Institute of World Civilizations

**GENDER DIFFERENCES  
IN THE SELF-ASSESSMENT  
OF LEADERSHIP QUALITIES  
(ON THE EXAMPLE OF EMPLOYEES  
OF AN INSURANCE COMPANY)**

**Аннотация:**

*В статье представлены результаты эмпирического исследования гендерных особенностей проявления лидерских качеств у сотрудников страховой компании. Обнаруженные различия между мужчинами и женщинами в развитии и оценке лидерских качеств и способностей говорят о том, что для респондентов характерны два отличных друг от друга направления в развитии лидерства. При этом соответствующие способности, как и необходимые качества, более развиты у мужчин, чем у женщин, что позволяет предположить, что представители сильного пола будут эффективнее действовать на лидерских позициях, тем более что они в большей степени готовы прикладывать усилия, чтобы их занять. Выводы статьи в целом подтверждают традиционные гендерные представления о том, что лидерские качества преимущественно относятся к маскулинности, а мужчины рассматривают себя как потенциальных лидеров в различных сферах общественной жизни.*

**Ключевые слова:**

*лидер, гендерные особенности, лидерские качества, способности, маскулинность, психологический пол, биологический пол, социально-профессиональная группа, гендерная психология лидерства*

**Summary:**

*The paper presents the results of an empirical study on gender differences in the manifestation of leadership qualities among employees of an insurance company. The differences found between men and women in the development and assessment of leadership qualities and skills indicate that the respondents are characterized by two different directions in leadership development. The corresponding skills, as well as the necessary qualities, are more developed in men than in women, which suggests that representatives of the stronger sex will act more effectively in leadership positions, especially since they are more willing to make efforts to occupy them. The paper's conclusions generally confirm the traditional gender beliefs that leadership qualities are mainly related to masculinity, and men consider themselves as potential leaders in various spheres of public life.*

**Keywords:**

*leader, gender differences, leadership qualities, skills, masculinity, gender, biological sex, socio-professional group, gender psychology of leadership*

В психологии существует большое количество исследований, посвященных лидерству [1]. Традиционно данная проблема изучалась без учета гендерных социально-психологических особенностей проявления лидерских качеств, поскольку сложился стереотип о том, что ими преимущественно обладают мужчины. Однако в XXI в. проблема лидерства приобрела новый вектор развития и изучения. Появилась особая отрасль психологического знания – гендерная психология лидерства (Т.В. Бендас, Е.Б. Петрушихина), в рамках которой изучается лидерский стиль у мужчин и женщин, функции лидера, его легитимность, личностные качества, критерии успешности лидеров разного пола, психологические особенности женщин-руководителей и др. Очевидно, что подобное уравнивание биологических полов в качестве объектов исследования вызвано социальными изменениями. Действительно, в настоящее время представительницы слабого пола часто занимают руководящие должности в политике, финансовом секторе и иных общественных структурах. Все это привело к тому, что в современной психологической науке стал широко использоваться гендерный подход к исследованиям, связанным с проблемой лидерства. Более того, для общества сегодня характерен процесс выравнивания социальных прав мужчин и женщин, что приводит к изменению традиционных представлений о лидерских качествах.

Нужно заметить, что в социальной психологии существуют три парадигмы определения гендера – классическая, модернистская и постмодернистская [2]. Для нас интерес представляют классическая и модернистская парадигмы. Так, Д.В. Воронцов отмечает, что классическая социальная психология определяет гендер как «сводную биосоциальную характеристику, где анатомо-физиологические различия между людьми приобретают качество социальных отношений» [3, с. 98]. Гендер – это «культурная маска» биологического пола, его социальная «надстройка»

[4]. Таким образом, понятие «биологический пол» выступает как данность для человека, а понятие «гендер» – как достигаемый им социальный статус, который связан с исполнением определенных социальных ролей.

Модернистский подход двояко трактует понятие пола. С одной стороны, это биологическое явление, с другой – социокультурное. Д.В. Воронцов утверждает, что «люди произвольно конструируют социальный образ биологического пола» и используют «... обусловленные природой телесные характеристики» [5, с. 99]. В этом понимании гендер выступает «культурной схемой», «линзой», упорядочивающей и типизирующей любое связанное с половой принадлежностью знание человека о себе [6]. При этом гендер является неотъемлемой частью общения, взаимодействия и деятельности людей.

В рамках настоящего эмпирического исследования осуществлен сравнительный анализ проявления лидерских качеств мужчин и женщин – сотрудников страховой компании. Целью его было определение гендерных социально-психологических особенностей проявления лидерских качеств респондентов.

Эмпирическими задачами исследования выступили:

– установление психологических особенностей лидерских качеств у сотрудников страховой компании;

– обнаружение гендерных особенностей проявления лидерства у респондентов.

В качестве теоретической основы для понимания гендерных различий лидерских качеств выступили труды Т.В. Бендас [7], С. Бэм [8], И.С. Клециной [9], И.С. Кона [10], В.Н. Дружинина [11], Б.Д. Парыгина [12] и др. авторов. Так, Т.В. Бендас считает, что лидерские задачи, связанные с взаимоотношениями между людьми, более эффективно решают женщины, а технические – лидеры-мужчины [13].

Согласно мнению С. Бэм в культуре существуют определенные представления о формах гендерного поведения. Соответственно, в детях в ходе воспитания подавляются качества личности, свойственные их индивидуальности, но противоречащие образцам маскулинности или феминности в зависимости от биологического пола [14]. Кроме того, гендерная стереотипизация поддерживается ориентацией мальчиков на достижения, а девочек – на менее соотносящиеся с управлением и лидерством модели поведения. Ученый подчеркивает, что на протяжении длительного исторического периода фемининность и маскулинность считались взаимоисключающими составляющими биполярной гендерной системы. В соответствии с этими взглядами у человека определенного пола должны быть четко выражены либо фемининные, либо маскулинные качества, но никак не те и другие одновременно. В противовес данной точке зрения С. Бэм в своей концепции андрогинии выдвигает гипотезу [15], согласно которой немалое число людей обладает «дихотомическими» качествами, одновременно выражающими маскулинность и фемининность, что обусловлено необходимостью проявления различных форм поведения в зависимости от специфики социальной ситуации [16].

И.С. Клецина также полагает, что «мужчина» и «женщина» не только биологические понятия. В большей степени они сконструированы благодаря социальным, психологическим, культурным аспектам [17].

И.С. Кон утверждал, что в настоящее время происходит переход от традиционной модели лидерства к эгалитарной, когда женщина и мужчина делят между собой ведущие позиции в разных сферах [18].

В.Н. Дружинин отмечал, что различия между представителями разных биологических полов проявляются не в разнице уровня интеллекта, а в степени развития специальных способностей [19].

Б.Д. Парыгин охарактеризовал лидерство как процесс организации и управления малой социальной группой, способствующий достижению общих для ее членов целей с максимальным эффектом в оптимальные сроки. Исследователь предложил модель типологии лидерства, в основе которой лежат три аспекта: содержание деятельности (лидер-вдохновитель, лидер-исполнитель, лидер-организатор); стиль руководства (авторитарный, демократический, авторитарно-демократический); характер деятельности (универсальный, ситуативный) [20].

При организации эмпирического исследования мы опирались на следующие методы: анализ, синтез, обобщение, математико-статистический анализ данных с использованием качественно-количественного анализа, методы математической обработки: расчет среднего значения ( $M$ ) и стандартного отклонения ( $\delta$ ), статистический анализ данных с использованием  $t$ -критерия Стьюдента. Для обработки данных применялась программа «SPSS.Statistics».

В качестве диагностических методик были привлечены: опросник «Психологический пол» (С. Бэм); тест-диагностика лидерских качеств «Колесо лидера» (А.К. Тихонов); методика «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельников); методика «Я лидер» (А.Н. Лутошкина) [21]. Все обозначенные методики валидны и надежны.

В исследовании приняли участие 40 сотрудников страховой компании г. Казани. Возраст респондентов варьировался от 25 до 35 лет. Структура выборки по полу: 20 мужчин и 20 женщин.

Важно было разделить респондентов на две подгруппы по гендерному принципу. Для этого была использована методика «Психологический пол» С. Бэм.

С целью определения психологических особенностей лидерских качеств у сотрудников страховой компании были применены методы описательной статистики (рассчитывались средние значения (M)) и стандартные отклонения ( $\sigma$ ) по каждому используемому в данном исследовании параметру.

Для обнаружения гендерных особенностей проявления лидерских качеств был использован сравнительный анализ изучаемых в исследовании параметров с применением параметрического t-критерия Стьюдента для двух независимых групп.

В результате первичной обработки данных с использованием программы «SPSS.Statistics» были получены средние значения и стандартные отклонения по каждой из четырех методик.

С целью выявления гендерных особенностей (психологического пола) исследуемой выборки было проведено исследование с применением методики С. Бэм «Психологический пол». Полученные результаты были сведены к следующему: Среднее значение (M) = -0,08; Стандартное отклонение ( $\sigma$ ) = 0,6. Следовательно, респондентов можно отнести к андрогинной группе. Данные показывают, что для них в равной степени характерно проявление как маскулинных, так и фемининных черт. Участников исследования можно охарактеризовать как гибких и адаптивных, поскольку проявление их гендерной роли зависит от ситуации, в которой они в конкретный момент времени находятся. Это позволяет им сохранять уверенность в себе, высокое самоуважение и самопринятие. Можно полагать, что респонденты обладают способностью варьировать собственное поведение в зависимости от ситуации, а также достаточно высокой устойчивостью к стрессам.

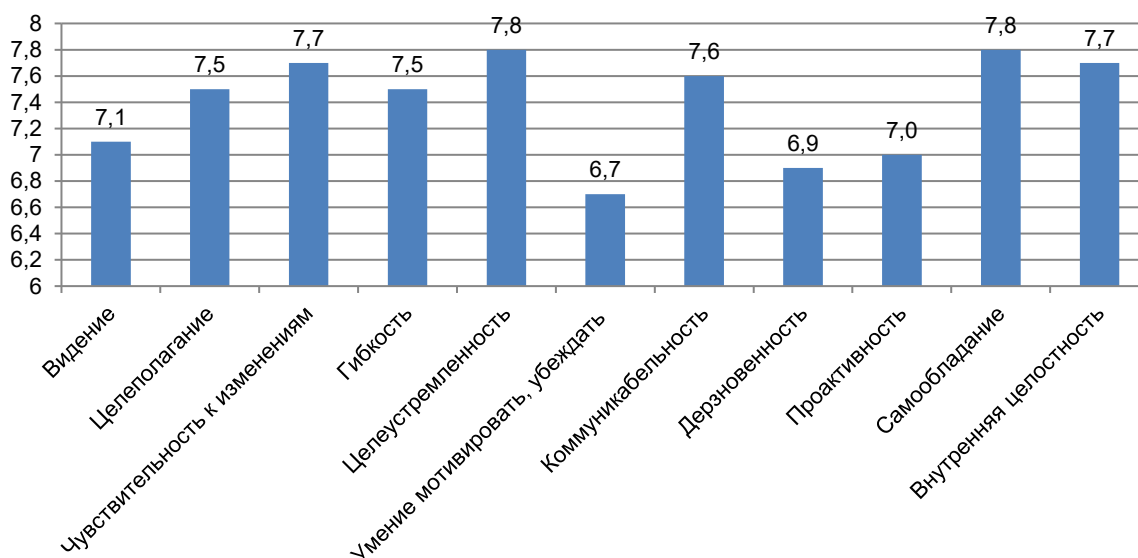
Следующим шагом в исследовании было определение уровня развития лидерских качеств, для чего была использована методика «Колесо лидера» (А.К. Тихонов). Полученные результаты представлены в таблице 1.

**Таблица 1 – Результаты исследования уровня развития лидерских качеств**

Лидерские качества	Среднее значение (M)	Стандартное отклонение ( $\sigma$ )
Видение	7,1	0,8
Целеполагание	7,5	0,9
Чувствительность к изменениям	7,7	0,9
Гибкость	7,5	1,0
Целеустремленность	7,8	0,9
Умение мотивировать, убеждать	6,7	1,4
Коммуникабельность	7,6	0,9
Дерзновенность	6,9	1,4
Проактивность	7,0	1,1
Самообладание	7,8	0,8
Внутренняя целостность	7,7	1,0

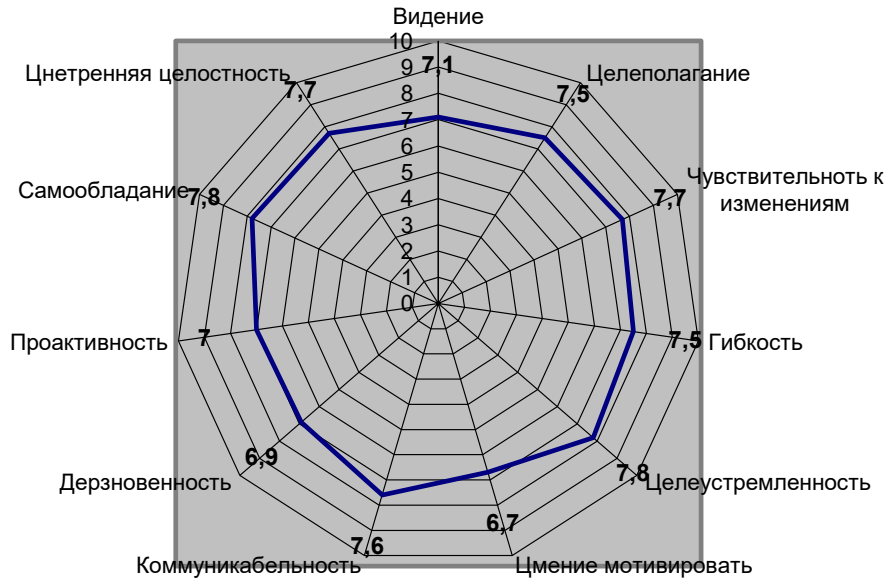
Исходя из данных таблицы 1, можно заключить, что у респондентов все лидерские качества находятся на среднем уровне развития (M = от 6,9 до 7,8).

Графически полученные результаты представлены на рис. 1.



**Рисунок 1 – Распределение лидерских качеств респондентов по методике «Колесо лидера» (А.К. Тихонов)**

На рисунке 2 представлен профиль лидерских качеств респондентов.



**Рисунок 2 – Профиль лидерских качеств респондентов**

Анализ каждого из представленных качеств показывает, что видение ( $M = 7,1$ ;  $\sigma = 0,8$ ) респондентов находится на среднем уровне, что позволяет создавать образ нового, нереализованного будущего, т.е. их видение помогает им выстраивать перспективы, дает первый толчок к движению и развитию; целеполагание (навык постановки цели) ( $M = 7,5$ ;  $\sigma = 0,9$ ) характеризуется средним уровнем, помогает информантам преобразовывать видение в совершенно конкретный осязаемый результат, выстраивать стратегии, по которым можно достигать желаемых целей быстрее; чувствительность к изменениям ( $M = 7,7$ ;  $\sigma = 0,9$ ) имеет средний уровень и позволяет респондентам оценить пространство вокруг себя, чтобы быть готовыми к изменениям; из объема информации они эффективно выбирают то, что необходимо им в конкретный момент; гибкость (выход за рамки) ( $M = 7,5$ ;  $\sigma = 1,0$ ) характеризуется средним уровнем выраженности, помогает участникам исследования для каждой конкретной ситуации подбирать оптимально правильные, эффективные решения; целеустремленность, настойчивость ( $M = 7,8$ ;  $\sigma = 0,9$ ) наиболее развиты среди других лидерских качеств и имеют значения, приближенные к максимальным, они помогают респондентам при столкновении с трудностями не останавливаться, а двигаться дальше, используя весь свой лидерский потенциал; умение мотивировать, вдохновлять, убеждать ( $M = 6,7$ ;  $\sigma = 1,4$ ) относительно остальных лидерских качеств в меньшей степени выражено у респондентов: исследование показало, что его необходимо развивать в себе всем участникам исследования.

Эмпирическим путем было также установлено, что респонденты не в полной мере умеют создавать импульсы, которые бы стимулировали и их самих, и других. Кроме того, они недостаточно владеют способностью с помощью аргументов либо поступков убеждать человека в своей правоте.

Исследование показало, что коммуникабельность ( $M = 7,6$ ;  $\sigma = 0,9$ ) среди участников исследования хорошо развита, что указывает на то, что они умеют достаточно быстро устанавливать контакт, располагать собеседника к себе, слушать и слышать, задавать вопросы и получать необходимую им информацию; дерзновенность ( $M = 6,9$ ;  $\sigma = 1,4$ ) имеет средний уровень выраженности у респондентов, что позволяет им делать первый шаг к своей мечте через неизвестность; участники исследования могут ставить перед собой цели и задачи, которые никто до них не решал, готовы идти дорогами, которых не существует; проактивность ( $M = 7,0$ ;  $\sigma = 1,1$ ) как параметр исследования имеет средний уровень выраженности у информантов и указывает, что они предпочитают не реагировать, а упреждать, т.е. создавать необходимые для них события; данное качество связано с мотивацией приближения, когда человек живет целями, планами, мечтами, а не желанием избежать неприятных ситуаций; самообладание ( $M = 7,7$ ;  $\sigma = 0,8$ ) характеризуется хорошим уровнем развития, что свидетельствует о том, что респонденты достаточно стрессоустойчивы, у них развито умение держать удар, они выдержаны; внутренняя целостность ( $M = 7,7$ ;  $\sigma = 1,0$ ) имеет средний уровень выраженности у участников исследования, что указывает на то, что все необходимые лидерские качества у них находятся примерно на одинаковом уровне развития: респонденты в основном идут в одном выбранном ими направлении к цели, которая подчинена единой миссии.

Таким образом, исследование самооценки наличия лидерских качеств у респондентов показало, что в целом они отмечают высокий уровень развития у себя тех или иных лидерских качеств (все оценки находятся в пределах 7–8 баллов). Можно говорить, что многие участники исследования претендуют на ключевые позиции в своей социально-профессиональной группе.

Следующим шагом в рамках нашего эмпирического исследования было изучение оценки способности респондентов быть лидерами. С этой целью была использована методика «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жарикова, Е. Крушельникова). Полученные результаты: среднее значение ( $M$ ) = 27,0; стандартное отклонение ( $\sigma$ ) = 6,5.

Как видно, лидерские способности респондентов в целом имеют средний уровень выраженности ( $M = 27,0$ ;  $\sigma = 6,5$ ). В достаточной степени развиты волевые качества, настойчивость, терпеливость, инициативность, психическая устойчивость, приспособляемость к изменяющимся условиям, требовательность к себе и другим, критичность, надежность, выносливость, восприимчивость, стрессоустойчивость и т. д. Таким образом, респонденты обладают всеми предпосылками для того, чтобы стать потенциальными лидерами с условием, что они будут и в дальнейшем развивать обозначенные выше качества.

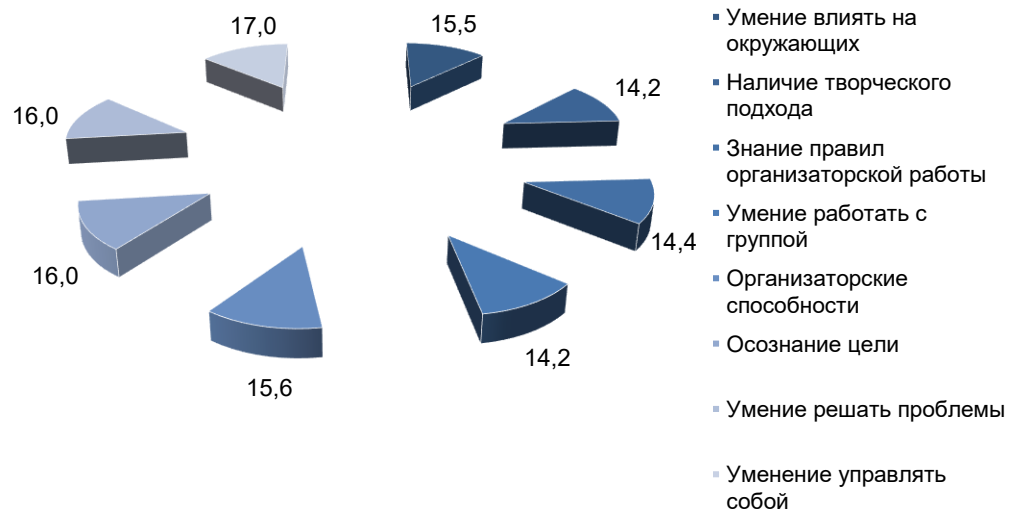
Исследование особенностей лидерских качеств было проведено с помощью методики «Я лидер» (А.Н. Лутошкин). Полученные результаты представлены в таблице 2.

**Таблица 2 – Результаты исследования особенностей лидерских качеств**

Шкалы	Среднее значение ( $M$ )	Стандартное отклонение ( $\sigma$ )
Умение управлять собой	17,0	1,2
Осознание цели	16,0	1,6
Умение решать проблемы	16,0	1,5
Наличие творческого подхода	14,2	2,1
Влияние на окружающих	15,5	2,1
Знание правил организаторской работы	14,4	1,1
Организаторские способности	15,6	1,2
Умение работать с группой	14,2	1,6

Как показывают данные таблицы 2, в целом анализируемые лидерские качества у респондентов находятся на практически одинаковом уровне развития – среднем ( $M =$  от 14,2 до 17,0). Как правило, обнаруженные значения характеризуют гармонично развитые личности, поэтому можно полагать, что респонденты обладают достаточным потенциалом для совершенствования ключевых качеств и становления лидерами в будущем.

Полученные данные графически отражены на рисунке 3.



**Рисунок 3 – Распределение лидерских качеств**

Как показывает рис. 3, участники исследования отмечают развитость у себя всех лидерских качеств. Так, наличие творческого подхода ( $M = 14,2$ ;  $\sigma = 2,1$ ), умение влиять на окружающих ( $M = 15,5$ ;  $\sigma = 2,1$ ), знание правил организаторской работы ( $M = 14,4$ ;  $\sigma = 1,1$ ), умение работать с группой ( $M = 14,2$ ;  $\sigma = 1,6$ ), организаторские способности ( $M = 15,6$ ;  $\sigma = 1,2$ ), осознание цели ( $M = 16,0$ ;  $\sigma = 1,6$ ) и умение решать проблемы ( $M = 16,0$ ;  $\sigma = 1,5$ ) оцениваются ими как находящиеся по развитию в среднем диапазоне. Такое качество, как умение управлять собой ( $M = 17,0$ ;  $\sigma = 1,2$ ) респонденты охарактеризовали как развитое у них выше среднего уровня.

Исследование лидерских качеств у сотрудников страховой компании показало, что информанты имеют все шансы в будущем занять ведущие (лидерские) позиции в тех сферах и группах, которые они для себя избрали или выберут в дальнейшем, так как ключевые лидерских качеств находятся у них на среднем и выше среднего уровнях развития.

Таким образом, при первичной обработке эмпирических данных при помощи методов описательной статистики было проведено изучение лидерских качеств и способностей, а также психологического пола респондентов. Было выявлено, что участники исследования являются андрогинными, все основные лидерские качества и способности находятся у них на среднем уровне развития. Сказанное представляется важным в силу того, что каждый из респондентов может стать потенциальным лидером при условии дальнейшего развития имеющегося комплекса качеств.

Далее был проведен сравнительный анализ различий между мужчинами и женщинами в уровнях развития их лидерских качеств. На основе исследования психологического пола у респондентов не было выявлено склонности к мускулинному и феминному поведению. Поэтому было предпринято их разделение по биологическому полу: на 20 мужчин и 20 женщин. Для сравнительного анализа значимости различий в исследуемых параметрах между представителями слабого и сильного пола был применен t-критерий Стьюдента.

В первую очередь испытуемые были протестированы по методике С. Бэм «Психологический пол». Полученные результаты представлены в таблице 3.

**Таблица 3 – Сравнительный анализ оценки психологического пола мужчин и женщин**

Шкала	Мужчины		Женщины		Уровень статистической значимости (p)
	Среднее (M), n = 20	Ст. откл., (σ)	Среднее (M), n = 20	Ст. откл., (σ)	
Психологический пол	0,06	0,5	-0,2	0,7	0,139

Как видно из таблицы 3, в оценке психологического пола статистически значимых различий между респондентами не обнаружено ( $p = 0,139$ ). Мужчины ( $M = 0,06$ ;  $\sigma = 0,5$ ) и женщины ( $M = -0,2$ ;  $\sigma = 0,7$ ) воспринимают себя как андрогинов, т.е. как людей, сочетающих мускулинные и феминные характеристики и проявляющих их в разных ситуациях с необходимой интенсивностью.

Далее был проведен сравнительный анализ результатов исследования лидерских качеств респондентов при помощи методики «Колесо лидера» (А.К. Тихонов). Полученные результаты представлены в таблице 4.

**Таблица 4 – Сравнительный анализ оценки лидерских качеств мужчин и женщин**

Шкала	Мужчины		Женщины		Уровень статистической значимости (p)
	Среднее (M), n=20	Ст. откл., (σ)	Среднее (M), n=20	Ст. откл., (σ)	
Видение	7,3	0,8	6,9	0,8	0,120
Целеполагание	7,8	0,8	7,2	0,8	<b>0,023</b>
Чувствительность к изменениям	7,5	0,9	7,8	0,9	0,294
Гибкость	6,9	0,8	8,1	0,9	<b>0,000</b>
Целеустремленность	8,2	0,8	7,3	0,7	<b>0,001</b>
Умение мотивировать, убеждать	7,7	0,9	5,7	1,0	<b>0,000</b>
Коммуникабельность	7,4	0,9	7,9	0,9	0,089
Дерзновенность	8,0	0,9	5,8	0,9	<b>0,000</b>
Проактивность	7,9	0,8	6,2	0,8	<b>0,000</b>
Самообладание	7,9	0,9	7,7	0,7	0,575
Внутренняя целостность	7,7	1,1	7,6	0,9	0,762

*Примечание:* жирным шрифтом выделены значимые различия.

Согласно таблице 4 между мужчинами и женщинами имеются статистически значимые различия в уровнях развития некоторых их лидерских качеств ( $p =$  от 0,023 до 0,000). Так, целеполагание более склонны отмечать у себя мужчины ( $M = 7,8$ ;  $\sigma = 0,8$ ), чем женщины ( $M = 7,2$ ;  $\sigma = 0,8$ ), т.е. они оценивают себя как людей, способных предвидеть конечный результат своих действий, выстраивать необходимые стратегии, чтобы достигать желаемых целей быстрее. Гибкость чаще выделяют у себя женщины ( $M = 8,1$ ;  $\sigma = 0,9$ ), чем мужчины ( $M = 6,9$ ;  $\sigma = 0,8$ ), т.е. представительницы слабого пола считают, что обладают большим набором стратегий и выборов, что позволяет им поступать эффективно в любой ситуации, какой бы сложной она не была. Целеустремленность, настойчивость признают своими характеристиками чаще мужчины ( $M = 8,2$ ;  $\sigma = 0,8$ ), чем женщины ( $M = 7,3$ ;  $\sigma = 0,7$ ), т.е. они склонны оценивать себя как людей, которые столкнувшись с трудностями, не останавливаются, а двигаются вперед, максимально используя свой потенциал. Умение убеждать мужчины также считают свойственным им ( $M = 7,7$ ;  $\sigma = 0,9$ ), в то время как женщины демонстрируют не такие высокие значения показателей этого качества ( $M = 5,7$ ;  $\sigma = 1,0$ ), т.е. представители сильного пола склонны оценивать себя как людей, которые могут мотивировать (убеждать) не только себя, но и других людей, и вести их к цели. Дерзновенность

отмечают у себя чаще мужчины ( $M = 8,0$ ;  $\sigma = 0,9$ ), чем женщины ( $M = 5,8$ ;  $\sigma = 0,9$ ), они определяют себя как людей решительных, смелых, что позволяет им незамедлительно действовать в любой ситуации. Проактивность также стала приоритетной чертой мужчин ( $M = 7,9$ ;  $\sigma = 0,8$ ), женщины отмечали ее у себя реже ( $M = 6,2$ ;  $\sigma = 0,8$ ). Представители сильного пола позиционируют себя как людей, которые могут предупредить неблагоприятное развитие ситуации.

Данные проведенного исследования свидетельствуют о том, что среди опрошенных мужчин и женщин наблюдается различие в стилевых лидерских моделях. Так, респонденты мужского пола считают себя целеустремленными, настойчивыми, дерзновенными, умеющими убеждать, способными предотвратить нежелательное развитие событий. Женщины характеризуют себя как более гибких в общении, способных быстро адаптироваться к меняющимся условиям обстановки.

Далее был проведен сравнительный анализ результатов оценки способности мужчин и женщин быть лидерами с помощью методики «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельников). Полученные результаты представлены в таблице 5.

**Таблица 5 – Сравнительный анализ оценки способности быть лидерами у мужчин и женщин**

Шкала	Мужчины		Женщины		Уровень статистической значимости (p)
	Среднее (M), n=20	Ст. откл., ( $\sigma$ )	Среднее (M), n=20	Ст. откл., ( $\sigma$ )	
Уровень лидерских способностей	32,3	2,9	21,7	4,5	<b>0,000</b>

*Примечание:* жирным шрифтом выделены значимые различия.

Как видно из таблицы 5, существуют статистически значимые различия в уровне развития лидерских способностей у мужчин и женщин ( $p = 0,000$ ). На основании этого можно полагать, что оценка развития лидерских качеств у респондентов сильного пола выше ( $M = 32,3$ ;  $\sigma = 2,9$ ), чем у представительниц слабого ( $M = 21,7$ ;  $\sigma = 4,5$ ). Однако нужно отметить, что у первых лидерские качества выражены средне, а у вторых – слабо. Полученные данные показывают, что у мужчин больше шансов стать потенциальными лидерами при условии, что они будут работать над развитием уже имеющихся у них качеств.

Далее был проведен сравнительный анализ результатов исследования лидерских качеств, полученных с использованием методики «Я лидер» (А.Н. Лутошкина) (см. табл. 6).

**Таблица 6 – Сравнительный анализ оценки лидерских качеств мужчин и женщин**

Шкала	Мужчины		Женщины		Уровень статистической значимости (p)
	Среднее (M), n = 20	Ст. откл., ( $\sigma$ )	Среднее (M), n = 20	Ст. откл., ( $\sigma$ )	
Умение управлять собой	16,4	1,3	17,5	0,8	<b>0,003</b>
Осознание цели	17,1	1,2	14,9	1,3	<b>0,000</b>
Умение решать проблемы	17,1	1,1	14,9	1,2	<b>0,000</b>
Наличие творческого подхода	12,5	1,2	16,0	1,1	<b>0,000</b>
Влияние на окружающих	17,3	1,1	13,8	1,2	<b>0,000</b>
Знание правил организаторской работы	14,2	1,2	14,7	1,0	0,125
Организаторские способности	16,2	1,0	15,0	1,0	<b>0,000</b>
Умение работать с группой	15,4	1,1	12,9	1,0	<b>0,000</b>

*Примечание:* жирным шрифтом выделены значимые различия.

Данные, отраженные в таблице 6, свидетельствуют о том, что между респондентами разных полов имеются статистически значимые различия в уровнях развития некоторых лидерских качеств ( $p =$  от 0,0023 до 0,000). Так, мужчины ( $M = 16,4$ ;  $\sigma = 1,3$ ) в отличие от женщин ( $M = 17,5$ ;  $\sigma = 0,8$ ) оценивают себя ниже по показателю «умение управлять собой». Считают, что в большей степени они подвержены эмоциональному реагированию на ту или иную ситуацию. Представители сильного пола ( $M = 17,1$ ;  $\sigma = 1,2$ ) выше, чем женщины ( $M = 14,9$ ;  $\sigma = 1,3$ ) оценивают свои способности осознать цели, умение решать проблемы ( $M_{м} = 17,1$ ;  $\sigma = 1,1$ ;  $M_{ж} = 14,9$ ;  $\sigma = 1,2$ ). Наличие творческого подхода более характерно для информантов женского пола ( $M = 16,0$ ;  $\sigma = 1,1$ ), чем для участников-мужчин ( $M = 12,5$ ;  $\sigma = 1,2$ ). Влияние на окружающих ( $M_{м} = 17,3$ ;  $\sigma = 1,1$ ;  $M_{ж} = 13,8$ ;  $\sigma = 1,2$ ), организаторские способности ( $M_{м} = 16,2$ ;  $\sigma = 1,0$ ;  $M_{ж} = 15,0$ ;  $\sigma = 1,0$ ) и умение работать с другими людьми ( $M_{м} = 15,4$ ;  $\sigma = 1,1$ ;  $M_{ж} = 12,9$ ;  $\sigma = 1,0$ ) мужчины оценивают выше, чем женщины. Если анализировать все лидерские качества, то у всех респондентов они находятся на среднем уровне развития, а некоторые даже выше среднего, что указывает на до-

статочные предпосылки для их дальнейшего совершенствования, что будет способствовать занятию лидерских позиций как мужчинами, так и женщинами в тех или иных социально-профессиональных группах, к которым они будут принадлежать.

Таким образом, по результатам проведенного эмпирического исследования респондентов – сотрудников страховой компании можно сделать следующие выводы. Выявление гендерных особенностей показало, что выборка по своей сути андрогинна, что не позволило разделить ее на респондентов с выраженными маскулинными и фемининными характеристиками, поэтому для сравнительного анализа респонденты были распределены по группам не по психологическому, а по биологическому полу.

Исследование позволило установить, что принявшие в нем участие респонденты оценивают развитие собственных лидерских качеств достаточно высоко. При этом преобладающими среди других являются следующие: умение управлять собой, осознание цели, умение решать проблемы, самообладание, целеустремленность, чувствительность к изменениям, внутренняя целостность. Уровень лидерских способностей у респондентов средний.

Изучение гендерных дифференциаций в развитии и оценке лидерских качеств и способностей показало, что статистически значимые различия между мужчинами и женщинами имеются по таким показателям, как целеполагание, целеустремленность, умение мотивировать и убеждать, дерзновенность, проактивность, способность осознавать цели, умение решать проблемы, оказывать влияние на окружающих, организаторские способности и умение работать с группой. Во всех этих случаях отмечено преимущество мужчин. А вот гибкость, умение управлять собой, наличие творческого подхода более развиты у женщин.

Обнаруженные различия говорят о том, что для респондентов характерны два отличных друг от друга направления в развитии лидерства. При этом соответствующие способности, как и необходимые качества, более развиты у мужчин, чем у женщин, что позволяет предположить, что представители сильного пола будут эффективнее действовать на лидерских позициях, тем более что они в большей степени готовы прикладывать усилия, чтобы их занять.

Выводы настоящего исследования в целом подтверждают традиционные гендерные представления о том, что лидерские качества в большей степени присущи именно мужчинам, которые и сами рассматривают себя как потенциальных лидеров в различных сферах общественной жизни и стремятся к этому.

#### **Ссылки:**

1. Журавлев А.Л., Соснин В.А., Красиков М.А. Социальная психология. М., 2011. 496 с.
2. Воронцов Д.В. Современные подходы к определению понятия «гендер» в социальной психологии // Вестник Оренбургского государственного университета. 2002. № 8. С. 97–101.
3. Там же. С. 98.
4. Там же.
5. Там же. С. 99.
6. Там же.
7. Бендас Т.В. Психология лидерства. СПб., 2009. 448 с.
8. Бэм С. Линзы гендера: трансформация взглядов на проблему неравенств полов. М., 2004. 336 с.
9. Клецина И.С. Гендерная социализация. СПб., 2017. 320 с.
10. Кон И.С. Психология половых различий // Вопросы психологии. 1981. № 2. С. 47–57.
11. Дружинин В.Н. Психология способностей: избранные труды. М., 2007. 540 с.
12. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. СПб., 2017. 538 с.
13. Бендас Т.В. Указ. соч.
14. Бэм С. Указ. соч.
15. Там же.
16. Там же.
17. Клецина И.С. Указ. соч.
18. Кон И.С. Указ. соч.
19. Дружинин В.Н. Указ. соч.
20. Парыгин Б.Д. Указ. соч.
21. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Саратов, 2014. 390 с.

Редактор: Ситникова Ольга Валериевна  
Переводчик: Арсентьева Ирина Ильинична