

I. G. Batrachenko, A. A. Ploshynska

PERMACULTURE OF PERSONAL GROWTH

The possibilities of scientific extrapolating concept "permaculture" in the field of psychological theory and practice were considered, separation of permanent and its nonpermanent polar forms of personal growth. It is proposed to separate three types of human culture in general: permaculture, ekspaculture and praculture. In accordance to differentiate ekspaculture and permaculture of personal growth. Their differences consists in the fact that ekspaculture focused on achieving maximum of personal growth (and getting maximum from the natural environment, even at the cost of its exhaustion) and permaculture focused on achieving the optimum. Long-term effectiveness of personal growth not taken into account or consciously is sacrificed. Ekspaculture focuses on human dominion over the natural environment and their own human nature and permaculture on cooperation with nature and creating the conditions for self-movement processes both in ecosystems and human nature. Typical for ekspaculture is lower cost of relation to nature, especially wildlife, and exaggeration of higher cost that created or transformed by human.

It is proved that the development of civilization was first of all in the form of ekspaculture, increasing alienation from nature and leaving from human affinity with environment that took place in praculture. If ekspaculture is dialectical negation, the antithesis of praculture then permaculture is dialectical synthesis. Regarding personal growth, this means that a person must again return to nature and to integrate with it on a higher level than praculture. Permaculture of personal growth set to optimum, not maximum of self-creation, is based on the cooperation with their own human nature, but not domination on it, and creation and carries itself through the creation of own ecosystems and ecosystem through self-creation, creating personal permacoenosis as a form of constructive life world of the individual.

Keywords: ekspaculture, permaculture, personal growth.

Подано до редакції 25.06.2014

УДК 159.9:316.6:316.46

А. Л. Весельська

ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ ЛІДЕРСТВА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ

У статті проводиться аналіз існуючих теоретичних підходів та емпіричних досліджень з питання гендерних аспектів лідерства в професійній сфері та стереотипів, які існують в суспільстві щодо управлінської діяльності жінок. Розглядаються результати досліджень щодо відмінностей чоловіків та жінок-управлінців. Визначені перспективні тенденції досліджень гендерного аспекту лідерства.

Ключові слова: лідерство, гендер, управління, гендерний менеджмент.

Постановка проблеми. Будь-яка соціальна група характеризується наявністю певної ієрархічної структури. Так влаштоване життя, і не тільки у суспільстві, адже і в живій природі ми можемо спостерігати численні приклади складних взаємодій: одні – активні, інші – пасивні, хтось керує, а хтось виступає у ролі підлеглого. Здатність одних осіб впливати на інших завжди викликала інтерес.

Відповідно, у багатьох науках це закріпилося у понятті “лідерство”. Так, дослідженням лідерства займаються філософи, політологи, соціологи, етологи, і, звичайно, психологи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання влади та лідерства піднімалися і піднімаються у роботах філософів (від Платона, Н. Макіавеллі, Ф. Ніцше, О. Шопенгауера і до М. Фуко, Ж. Лакана, Ю. Габермаса), соціологів (М. Вебер, В. Парето, Г. Моска та ін.). Наведені приклади лише підкреслюють значимість та актуальність даної проблематики як в минулі часи, так і на сучасному етапі.

Виклад основного матеріалу. Тонка психічна організація лідера, весь комплекс дій, пов'язаних із його діяльністю, складає одну з актуальних проблем,

що закріпилася у понятті лідерства, і до якої досить активно долучилися представники психологічної науки. Ми маємо цілу низку підходів, у яких відображено різні концепції лідерства, від розуміння його як вродженого (теорії вроджених якостей), до сучасних підходів, у яких розглядається можливість формування і розвитку лідерства (теорії розвитку емоційного інтелекту).

Якщо ж дещо звузити предметну сферу і розглянути лідерство під гендерним кутом зору, то ми бачимо, що даний аспект у психологічній науці має досить значну дослідницьку перспективу, оскільки існують, швидше, окремі фрагментарні дослідження, аніж комплексне уявлення щодо гендерного аспекту лідерства.

Актуальність дослідження гендерних аспектів лідерства зумовлене існуючим протиріччям між наявними уявленнями про моделі лідерської поведінки чоловіків та жінок та існуючими запитамі щодо поведінки лідерів жінок і лідерів чоловіків. Науковий дискурс, пов'язаний із питанням лідерства, диктує необхідність пояснення суперечливих емпіричних даних, потребу у створенні системної концепції

жіночого лідерства, яка б мала практичне значення для сучасності.

У різних сферах управлінської, політичної діяльності та бізнесу за останні роки значно зросла частка жінок, які займають керівні посади. Жінки активно беруть участь у роботі органів виконавчої та законодавчої влади, у процесі прийняття управлінських та політичних рішень. Сьогодні жінки переважають не тільки кількісно, вони також домінують, складаючи половину працюючого населення. Кількісна перевага жінок помітна у таких сферах, як медицина та охорона здоров'я, освіта, соціальна робота, гуманітарні науки, культура, сфера послуг та інформації. Однак, як і раніше, жінки складають меншість на середній і вищій ланках управління. У США це 16% і 5% відповідно, у Європі жінки складають 30% середньої ланки управління і лише 3% – вищої [15]. В Україні ж тільки починає формуватися ланка жінок-управлінців, і для нашого сьогодення жінка-керівник все ще є новим явищем.

Тому **метою** даної статті є створення комплексного уявлення щодо існуючих теоретичних підходів, у яких представлено гендерний аспект лідерства, у визначенні перспективних напрямків дослідження лідерства у сучасному українському суспільстві.

Предметом дослідження є теорії та парадигми, у яких у тій чи іншій мірі представлена гендерна складова лідерства.

Як вже зазначалось, проблема лідерства досліджується тривалий час і саме поняття лідерства має багато визначень, які в загальному зводяться до розуміння його, як до процесу, що має місце в групах, де одні члени групи мають більший вплив на поведінку інших, організовуючи процес управління заради спільної мети [13].

Вивчення лідерства зумовило появу багатьох теорій: теорії рис (Р. Манн, Р. Стюарт), поведінкового підходу (Р. Блейк, К. Левін), ситуативної теорії (Ф. Фідлер), адаптивного підходу (Т. Мітчел, П. Херсі), концепції харизматичного лідерства (Дж. Конгер, Р. Хаус, Б. Шамір), лідерствавконтекстігрупової динаміки (Г. Андреева, Р. Кричевський),

лідерстваяк синтезу особистісних характеристик лідера і його відносин з групою (А. Менегетті). У гуманістичній психології (А. Маслоу, К. Роджерс) лідерство розглядається як якість, властива потенційно кожній людині. У акмеології (В. Зазикін, М. Сікач) вивчаються умови і фактори розкриття лідерського потенціалу особистості.

Науковці все частіше зазначають, що вивчення лідерства без врахування всієї сукупності факторів обмежує обсяг знань у цій області. Найчастіше дослідники вказують на необхідність дослідження впливу на лідерство гендеру та культури [8]. Тому у соціальній психології та соціології аналізуються передумови і фактична поява у сферах політики і бізнесу жінок-лідерів (О. Здравомислова, А. Тьомкіна, І. Кльоцина). Акмеологія розглядає динаміку гендерних стереотипів та їх вплив на професійну самореалізацію жінок (Р. Гаджиева). Онтопсихологія (А. Менегетті) пропонує соціально-

психологічну модель ідеальної жінки-лідера. У клінічній психології (К. Хорні) вивчаються невротичні бар'єри до лідерства у жінок.

Умовно можна виділити чотири підходи до вивчення лідерства та гендеру. Перший підхід ґрунтується на тому, що лідерство біологічно детерміноване, тобто, вроджене, і може спостерігатися тільки у чоловіків. Другий підхід визнає роль соціалізації в цьому процесі та досліджує поняття гендерної ролі, як одного з визначальних чинників лідерства. Третій підхід включає цілу низку факторів, серед яких і ідентифікація, що формує гендерну роль та впливає на ефективність керівництва. Четвертий підхід визначає відмінності у тому, як саме чоловіки і жінки досягають лідерства [7].

Перші дослідження в області гендерних аспектів лідерства були проведені в США. Активно гендерна психологія лідерства, як науковий напрям, почала розвиватися з 70-х років ХХ ст. Її розвиток відбувався під впливом феміністичної психології на перехресті соціальної психології, психології статевих відмінностей, психології жінки, соціальної психології взаємовідносин між статями. Головні представники цього напрямку – Дж. Роузнер, Е. Іглі, Ш. Бьорн, Я. Джорстед. У сучасних російських та українських соціально-психологічних дослідженнях ці питання досліджують А. Чірікова, О. Здравомислова, Т. Бендас, О. Кочарян.

Напрямок досліджень в області гендерних аспектів лідерства можна розділити на три області [2]:

1. Гендерний фактор вважається головним;
2. Перевага надається лідерським якостям;
3. Обидва аспекти розглядаються, як рівноправні.

До першої області відносять наступні концепції:

Концепція гендерного потоку, висунута Б. Гутек, яка вважала фактор статі домінуючим. Відповідно до цієї концепції, сприйняття лідера підлеглими залежить, насамперед, від його та їх статі.

Теорія гендерного відбору лідерів, розроблена Дж. Боуменом та С. Суттон з припущення, що люди і в організаціях, і в приватному житті висувають різні вимоги до лідерів різної статі. По відношенню до жінок ці вимоги наступні: щоб отримати керівну посаду, жінка повинна продемонструвати набагато більшу компетентність. Оскільки це важко, визнаних жінок-лідерів менше.

У концепції токенизму Р. Кентер припускає, що на групову динаміку значний вплив здійснює пропорція представників різних категорій (у нашому випадку – за статевою ознакою) у групі. Члени групи, що є більшістю, були названі домінантами, а меншість – «токенами» (символами). Токени помітніші через свою нечисельність, їх характеристики перебільшуються, вони сприймаються стереотипніше [1]. Описані в концепції токенизму механізми заважають жінці зайняти рівну позицію з іншими домінантами організації, ускладнюють її плідну діяльність. Е. Джоунс, Р. Лайден і Т. Мітчелл запропонували методи інграціяції, як способи подолання негативних побічних явищ, пов'язаних зі стереотипністю і перебільшенням в сприйнятті ділових і особистісних якостей токенів.

Ідея андрогенії пояснює відсутність відмінностей між лідерами різних статей. Дж. Спенс розглядає андрогінність, як поєднання показників високої маскулітності і високої фемінності. С. Бем представляє андрогінність, як баланс між маскулітністю та фемінністю. Однак, дані теорії мають значні обмеження. Так, у суспільстві маскулітність має більшу перевагу, ніж фемінність, тому багато жінок прагнуть демонструвати саме маскулітну поведінку. А наявність і маскулітних, і фемінних рис може провокувати внутрішній конфлікт.

Фрейдизм пов'язує жіноче лідерство з ненатуральною маскулітною гендерною роллю. Він розглядає жіноче прагнення до лідерства, як прояв неповноцінності жінки, як заздрість чоловікові. Останнім часом погляди дещо змінилися. Так, Я. Джорстад виявив тенденцію до нарцисизму як у чоловіків, так і у жінок-лідерів. За даними його досліджень, значна частина лідерів організацій демонстрували ознаки нарцисичної тривоги.

Другий напрямок у гендерному аспекті лідерства представлений такими підходами:

Ситуаційно-посадовий підхід (Р. Хауз, Дж. Хант) на перше місце ставить не стать, а посаду, яку займає людина в організації. Чоловіки і жінки, які займають подібні посади та успішно виконують подібні лідерські ролі, не повинні значно відрізнятися один від одного ні за поведінкою, ні за факторами ефективності.

Статусна теорія, розроблена Дж. Бергером, ототожнює сприйняття людини групою зі статусом цієї людини у суспільстві. Так, якщо статус чоловіків у суспільстві в цілому вищий, ніж жінок, то і первинне сприйняття жінки групою нижче, а чоловіка - вище. Тому жінці доводиться витрачати набагато більше зусиль для кар'єрного зросту у досягненні рівних з чоловіком успіхів.

Імовірна модель лідерства, запропонована Ф. Фідлером та К. Шнейером передбачає, що жінки і чоловіки будуть відрізнятися лідерською ефективністю лише у тому випадку, коли будуть демонструвати різний лідерський стиль. Однак, за результатами досліджень К. Шнейер, у лідерів не виявилось стильових гендерних відмінностей. Ці дослідження виявили тільки більшу орієнтованість керівників (як жінок, так і чоловіків) на виконання завдань у порівнянні з пересічними членами групи.

У межах третього напрямку велика кількість досліджень присвячена вивченню впливу стереотипів у сприйнятті ролі лідерів як чоловічої, так і жіночої статі [12].

Е. Іглі та Б. Джонсон провели ряд важливих досліджень з гендерних питань та стилю керівництва, виявивши наявність негативних установок у суспільстві щодо жінок-керівників [11]. У результаті цього, Е. Іглі розробила соціально-рольову теорію гендерних відмінностей лідерів: щоб досягти успіху у суспільстві, чоловіки і жінки-лідери мають відповідати гендерному стереотипові. З іншого боку, роль лідера також висуває свої вимоги до індивіда. Оскільки, згідно зі стереотипом, ця роль є маскулітною, то жінки-лідери відчуватимуть конфлікт між гендерною і лідерською ролями. Такий

рольовий конфлікт знижує самооцінку у жінок-лідерів, породжує невпевненість у собі. Наслідок – зниження продуктивності праці. Отже, чоловіки в ролі лідера, порівняно з жінками, мають істотні переваги [12].

Інша концепція - «гендерного менеджменту» розглядає, які захисні стратегії і техніки, пов'язані з нестачею влади та дефіциту лідерства, використовують жінки у процесі здійснення лідерства.

Незважаючи на те, що зі зміною економічних і соціальних умов в промислово розвинених країнах спостерігаються тенденції до позитивного сприйняття жінок у ролі лідерів, подібності в чоловічому та жіночому стилях управління, їхньої готовності до різкої зміни ролей, окремі дослідження не заперечують наявності певних стереотипних переконань, що стосуються ролі жінок на керівних посадах, які зумовлені культурними традиціями. Незаперечним є той факт, що у деяких країнах для жінок на шляху розвитку своєї кар'єри все ж ставляться серйозні бар'єри. Метафорично бар'єри, з якими зіштовхуються жінки у спробі досягнути керівних посад, називають "скляною стелею" [16]. Серед об'єктивних чинників, що перешкоджають успіху жінок-лідерів, називають такі, як позбавлення їх доступу до інформації, а також менша, порівняно з чоловіками, можливість повчитися у менеджерів своєї статі, що займають більш високі посади, – вважається, що процес наставництва протікає успішніше при подібності його учасників. Але головна перешкода полягає у відношенні оточуючих. Незважаючи на те, що за своїми якостями жінки-лідери не відрізняються від своїх колег-чоловіків, уявлення про їх непридатність для лідерської ролі є стійким [8].

Окремі дослідження були зосереджені на вивченні індивідуальних відмінностей, що сприяють появі потенційних і реальних жінок-лідерів. Виявилось, що жінки-лідери для свого розвитку витрачають більше часу та енергії, порівняно з їх однолітками чоловічої статі [10]. Посилаючись на інші дослідження, автор звертає увагу на прагнення жінок-лідерів переймати чоловічі захоплення, що дозволить їм успішно орієнтуватися у чоловічому корпоративному світі.

Аналіз змін генеральних директорів компаній, які входять у рейтинг 500 найбільш успішних компаній США показав, що інтеграція жінок у рада директорів значно збільшує ймовірність того, що жінка буде призначена генеральним директором. З іншого боку, ради директорів, які складаються переважно з чоловіків, мають тенденцію призначати на керівні посади тільки чоловіків [10].

Інші дослідження, присвячені питанням гендерного менеджменту, свідчать про те, що кардинальних відмінностей між чоловіками і жінками з точки зору ефективності керівництва немає, проте в одних ситуаціях і ролях ефективніші чоловіки, в інших – жінки [15;3]. В управлінні жінкам притаманний переважно демократичний і ліберальний стиль, в той час як чоловікам – демократичний і авторитарний. Для реалізації прийнятих рішень жінкам характерний чіткий розподіл функцій ви-

конання, вміння надавати допомогу. При організації контролю за ходом виконання рішень переважає поетапна форма у вигляді регулярних поточних перевірок, недопущення затягування небажаної ситуації [3].

В управлінні персоналом жінка-керівник більше уваги приділяє відносинам між членами колективу, її більше хвилює сфера міжособистісних відносин, ніж керівника-чоловіка. Жінка більш тонко реагує на морально-психологічний клімат у колективі. У взаєминах із зовнішнім середовищем жіночий стиль управління відрізняється гнучкістю, ситуативністю, умінням адаптуватися до обставин. Діяльність жінки-менеджера спрямована на послідовні, поступові перетворення без орієнтації на миттєвий результат [6].

Фахівці в галузі психології менеджменту (Дж. Віткін, С. Картер) вивчали причини, що перешкоджають жінці досягати успіхів у лідерстві: жінки в середньому набагато пізніше, ніж чоловіки, починають піклуватися про особисту кар'єру, втрачають ініціативність, незалежність, рішучість і самостійність; вони емоційніші і гірше вміють керувати собою; жінки менш схильні до ризику [5].

Окремої уваги заслуговують сучасні дослідження «емоційного інтелекту» у сфері лідерства. На думку дослідників, ефективне лідерство передбачає вміння здійснювати емоційний вплив у різних ситуаціях взаємодії з підлеглими – надихати та зміцнювати командний дух, урегульовувати конфлікти, ініціювати зміни, підтримувати особистісні взаємостосунки, допомагати іншим удосконалюватися [14]. На жаль, гендерний аспект у таких дослідженнях майже не вивчався.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Проаналізувавши існуючі підходи до дослідження гендерного

аспекту лідерства – ті, в яких гендерний фактор вважається головним, ті, в яких перевага надається лідерським якостям, теорії, в яких обидва аспекти розглядаються як рівноправні, слід зазначити наступне: результати емпіричних досліджень (незважаючи на їх величезну кількість) досить суперечливі, не мають загальної структури, що створює запит на розробку відповідного концепту. Причому, гендерна нерівність у лідерстві пояснюється в основному наявністю гендерних та культурних стереотипів, і тому від жінки-лідера вимагають більшої компетентності, у порівнянні з лідером-чоловіком; у групах, де домінують жінки, перевага надається чоловікам (іноді тільки за статевою ознакою); у «маскулінному суспільстві» жінка з маскулінними рисами може стати приреченою на внутрішній конфлікт, що робить її діяльність менш ефективною; прагнення до лідерства у жінки може розцінюватися, як долання власної «неповноцінності»; оскільки статус чоловіків у загальному у суспільстві вищий, первинне сприйняття чоловіка-лідера буде вищим.

Таким чином, невивченими залишаються актуальні питання формування особистості жінки-лідера, умов актуалізації та розвитку її лідерського потенціалу, впливу жінки на діяльність організації, мотиви поведінки жінки-лідера, її ставлення до себе, проблеми і труднощі, що виникають на шляху до керівних посад та після їх досягнення. Подальше вивчення гендерних аспектів лідерства варто спрямовувати на виявлення існуючих моделей лідерської поведінки жінок, які б дозволили виявити найбільш ефективну на даному етапі розвитку українського суспільства. До того ж, українські традиції та реалії сьогодення у ставленні до жінки потребують проведення досліджень саме в умовах сучасного українського ринку, вказують на актуальність дослідження гендерного лідерства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бендас Т. В. Гендерные исследования лидерства / Т. В. Бендас // Вопросы психологии. – 2000. – № 1. – С. 87-95.
2. Бендас Т. В. Психология лидерства: Учебное пособие / Т. В. Бендас. – СПб. : Питер, 2009. – 448 с.: ил. – (Серия «Учебное пособие»).
3. Вержибок Г. В. Лидерство в социальном и образовательном пространстве: учеб.-метод. пособие / Г. В. Вержибок, В. И. Шупляк. – Минск: РИВШ, 2012. – 362 с.
4. Подберезная В. В. Самопрезентационные стили эффективного руководства / В.В. Подберезная // Социально-психологические основания оптимизации управления персоналом: материалы. III Респ. науч.-практ. конф., 17 янв. 2011г. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь. – [Электронный ресурс]. – Минск, 2011. – Режим доступа: http://www.pac.by/ru/general-information/structure/institut_gos_sluzhbi/fakultet_perepodgotovki/kaf_psih_upr/materiali_3_conferencii/
5. Чирикова А. Е. Женщина во главе фирмы / А.Е. Чирикова. – М. : Изд-во Института социологии РАН, 1998. – 358 с.
6. Чирикова А. Е. Личностные предпосылки успешности деятельности российских предпринимателей / А. Е.

Чирикова // Психологический журнал. – 1999. – № 3. – С. 81–92.

7. Appelbaum S. Gender and leadership? Leadership and gender? A journey through the landscape of theories / Steven H. Appelbaum, Lynda Audet, Joanne C. Miller // Leadership & Organization Development Journal. – 2003. – P. 43-51.

8. Ayman R. Leadership. Why Gender and Culture Matter / Roya Ayman, Karen Korabik // American Psychologist. – April, Vol. 65, No. 3. – 2010. – P. 157–170.

9. Bartol K. M. Women and men in task groups / Bartol K. M., Martin D. C., Ashmore R. D., Delboca F. K. (eds). // The social psychology of female — male relations. — N. Y. : Acad.Press, 1986. — P. 259-310.

10. Cook A. Women and Top Leadership Positions: Towards an Institutional Analysis / Alison Cook and Christy Glass // Gender, Work and Organization – Vol. 21 – No. 1 – January, 2014.

11. Denmark F. L. Women, Leadership, and Empowerment / Florence L. Denmark // Psychology of Women Quarterly. – 17 (1993). – P. 343-356. – (on-line version available at: <http://pwq.sagepub.com/content/17/3/343>)

12. Eagly A. H. Sex differences in social behavior: A social-role interpretation / Eagly A. H. – Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1987. –

P. 305.

13. Michener H.A. *Social Psychology* / Michener H. Andrew, John D. DeLamater, Daniel J. Myers. – Belmont, CA : Wadsworth/Thompson Learning, 2004.

14. Rahman S. Exploring the Relationships between emotional Intelligence, leadership Styles and gender: an empirical study. / Sahidur Rahman, Shameema Ferdousy, Aftab Uddin // *SIU Journal of Management*. – Vol.2, No.2 . – December, 2012. –

P. 27-57.

15. Scott K. Female first, leader second? Gender bias in the encoding of leadership behavior / Kristyn A. Scott, Douglas J. Brown // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. – № 101. – 2006. – P. 230–242.

16. Stedham, Y.E. Measuring national culture: does gender matter / Stedham Y. E., Yamamura J. H. // *Women in Management Review*, Vol. 19. – 2009. – P. 233-243

REFERENCES

1. Bendas, T.V.(2000). Gendernyye issledovaniia liderstva [Gender studies of leadership]. *Voprosy psihologii – Questions of psychology*. № 1. (pp. 87-95). [in Russian].

2. Bendas, T.V. (2009). *Psihologiia liderstva: uchebnik [Psychology of leadership]: Tutorial*. Saint Petersburg: Piter [In Russian].

3. Verzhibok, G.V.(2012). *Liderstvo v sotsialnom i obshchobrazovatelnom prostranstve: ucheb.-metod. posobie [Leadership in social and educational space: teaching allowance]*. Minsk: RIVSH [in Russian].

4. Podbereznaia, V.V. (2011). Samo-prezentatsionnyie stili effektivnogo rukovodstva [Self presentation effective leadership styles]. *Sotsialno-psihologicheskie osnovaniia optimizatsii upravleniia personalom: Resp. nauch. prakt. Konf – Socio-psychological foundations of optimizing HR management: materials of III Republican scientific and practical conference*. Minsk: Academy of management under President of Belarus Resp. [On-line source]. received from: http://www.pac.by/ru/general-information/structure/institut_gos_sluzhbi/fakultet_perepodgotovki/kaf_psih_upr/materiali_3_conferencii/.

5. Chirikova, A.E.(1998). *Zhenshchina vo glave firmy [Women in the head of a firm]*. Moscow: Izd-vo Instituta Sociologii of RAS [in Russian].

6. Chirikova, A.E.(1999). Lichnostnye predposylki uspeschnoi deyatel'nosti rossiiskikh predprinimatelei [Personal preconditions of success of activity of Russian entrepreneurs]. *Psihologicheskii zhurnal - Psychological Journal*. № 3. (pp. 81 – 92.). [in Russian].

7. Appelbaum, S. Gender and leadership? Leadership and gender? A journey through the landscape of theories / Steven H. Appelbaum, Lynda Audet, Joanne C. Miller // *Leadership & Organization Development Journal*. – 2003. – P. 43-51.

8. Ayman, R. Leadership. Why Gender and Culture Matter / Roya Ayman, Karen Korabik // *American Psychologist*. – April, Vol. 65, No. 3. – 2010. – P. 157–170.

9. Bartol, K. M. Women and men in task groups / Bartol K. M., Martin D. C., Ashmore R. D., Delboca F. K. (eds). // *The social psychology of female – male relations*. – N. Y. : Acad.Press, 1986. – P. 259-310.

10. Cook, A. Women and Top Leadership Positions: Towards an Institutional Analysis / Alison Cook and Christy Glass // *Gender, Work and Organization* – Vol. 21 – No. 1 – January, 2014.

11. Denmark, F. L. Women, Leadership, and Empowerment / Florence L. Denmark // *Psychology of Women Quarterly*. – 17 (1993). – P. 343-356. – (on-line version available at: <http://pwq.sagepub.com/content/17/3/343>).

12. Eagly, A. H. *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation* / Eagly A. H. – Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1987. – P. 305.

13. Michener, H.A. *Social Psychology* / Michener H. Andrew, John D. DeLamater, Daniel J. Myers. – Belmont, CA : Wadsworth/ Thompson Learning, 2004.

14. Rahman, S. Exploring the Relationships between emotional Intelligence, leadership Styles and gender: an empirical study. / Sahidur Rahman, Shameema Ferdousy, Aftab Uddin // *SIU Journal of Management*. – Vol.2, No.2 . – December, 2012. – P. 27-57.

15. Scott, K. Female first, leader second? Gender bias in the encoding of leadership behavior / Kristyn A. Scott, Douglas J. Brown // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. – № 101. – 2006. – P. 230–242.

16. Stedham, Y.E. Measuring national culture: does gender matter / Stedham Y. E., Yamamura J. H. // *Women in Management Review*, Vol. 19. – 2009. – P. 233-243.

А. Л. Весельская

ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ ЛИДЕРСТВА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

В статье проводится анализ существующих теоретических подходов и эмпирических исследований по вопросу гендерных аспектов лидерства в профессиональной сфере и стереотипов, которые существуют в обществе по поводу управленческой деятельности женщин. Рассматриваются результаты исследований различий мужчин и женщин-управленцев. Определены перспективные тенденции исследований гендерного аспекта лидерства.

Ключевые слова: лидерство, гендер, управление, гендерный менеджмент.

A. L. Veselska

GENDER ASPECT OF LEADERSHIP: THEORETICAL ANALYSIS

The article analyzes the existing theoretical approaches and empirical studies on the gender aspects of leadership in the professional field and stereotypes that exist in society for the women management. The relevance of studying the issue of gender aspects of leadership in contemporary Ukrainian society is considered. There are four approaches to studying the leadership and gender. The first one is based on the fact that the leadership is biologically determined, in other words congenital, and belongs only to men. The second approach admits the role of socialization and analyzes the concept of gender role as one of the determinative factors of leadership. The third approach contains a number of factors including identification which forms a gender role and influences the effectiveness of management. The fourth approach determines the differences in the way men and women reach the leadership. The author makes the conclusion about the inconsistency of the empirical researches and the absence of the general structure of learning this question. The gender inequality in the aspect of leadership is explained basically by the existence of gender and cultural stereotypes. That is why female-leader needs to be more competent than male-leader. In the groups where women dominate men are preferred (sometimes the key reason is gender). In "masculine society" a woman with masculine features can be doomed to inner conflict which makes her activity less effective. Woman's leadership ambition can be regarded as overcoming personal inferiority. Considering the fact that men status is generally higher in the society, the male-leader's primary perception would be higher. The promising research trends in the gender aspects of leadership are identified. Firstly, this is the question of forming the personality of female-leader, the conditions of actualization and development of her leader potential, the influence of woman to the activity of the organization, motives of her behavior, her attitude towards herself, troubles which appear on the way of achieving positions and after reaching them. Also it is mentioned that the further learning of gender aspects of leadership should be directed to detection of the existing models of female-leadership behavior which would allow detecting the most effective behavior on the given stage of Ukrainian society development.

Keywords: leadership, gender, management, gender management.

Подано до редакції 10.04.2014