

УДК: 316.6

DOI: 10.25629/НС.2022.02.19

СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ У ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ РАЗЛИЧНЫХ КРОСС-КУЛЬТУРНЫХ И ГЕНДЕРНЫХ ГРУПП

Фарбер А.В.

Московский государственный областной университет

Аннотация. В статье автор анализирует стили управления у женщин-руководителей в России, Великобритании и Индии в зависимости от кросс-культурной группы и гендера. Исследование проводилось на базе социальных сетей с ссылкой на Google Forms. Выборку исследования составили женщины-руководители высшего звена (России, Великобритании и Индии) в количестве 270 респондентов (по 90 респондентов в каждой кросс-культурной группе). Были использованы методики «Полоролевой опросник» (С.С. Бем) и «Самооценка стиля управления» (А.А. Урбанович). Для определения значимости различий использовался Н-критерий Крускала-Уолисса. Статистическая достоверность результатов считалась подтвержденной на уровне $p < 0,05$. В ходе работы были выявлены стили управления у женщин-руководителей в России, Великобритании и Индии в зависимости от кросс-культурной группы и гендера. Согласно полученным данным было установлено, что большинство женщин-руководителей относятся к андрогинному полоролевому типу, которые применяют демократический стиль управления. Маскулинные женщины-руководители всех кросс-культурных групп в большинстве случаев выбирали авторитарный стиль управления. Феминные женщины-руководители всех кросс-культурных групп в большинстве случаев выбирали либеральный стиль управления. Данные отличия в стиле управления имели статистически достоверную разницу между гендерными группами, тогда как в кросс-культурных группах России, Великобритании и Индии отличия в стиле управления не имели статистически достоверной разницы.

Ключевые слова: гендер, женщина-руководитель, стиль управления, кросс-культурные исследования.

Введение в проблему

Концепции стиля руководства, гендера и культуры, вероятно, являются наиболее обсуждаемыми темами в области оптимизации роли женщины на должности руководителя. Мы смогли найти единичные публикации, посвященные этой проблеме. Таким образом, рассмотрение концепций гендер-стиль руководства и культура-стиль руководства представлено по отдельности, что увеличивает риск получения неполной картины оптимального стиля руководства, которая не дает ответа на важные вопросы, такие как его эффективность. Кроме того, на сегодняшний день все еще очень мало данных о том, как национальная культура влияет на стили руководства, особенно у женщин. Также существует потребность в дополнительных исследованиях гендера и стиля руководства в национальном контексте. В связи с этим актуальным является выявление влияния гендера и культуры на стиль руководства, поскольку эта теория является одной из основных теорий лидерства и продолжает широко использоваться в кросс-культурных исследованиях.

Цель исследования:

установить особенности межкультурного сходства и различий по признаку гендера в стилях руководства женщин-руководителей в России, Великобритании и Индии.

Краткий обзор исследований

Культура определяется как набор ценностей, установок и моделей поведения конкретного общества, организации, группы или подгруппы. Установки и поведение взаимосвязаны при

формировании культуры, системы ценностей, личностных особенностей [6]. Для всех точек зрения культурных исследований подразумевается, что культура формирует особенности в стиле руководства [1].

Стиль руководства – способы и методы воздействия руководителя на подчиненных, а также манера поведения по отношению к ним, с целью побуждения к действию. Среди всех стилей руководства выделяют три основных: авторитарный, демократический и либеральный. Каждому стилю характерны отличные друг от друга параметры взаимодействия руководителя с подчиненными [8].

Существует множество различных теорий о стилях руководства. Итак, одной из самых популярных является теория «Х» и теория «У», опубликованная Дугласом Мак-Грегором в 1960 году. Теория заключается в разделении двух стилей руководства, в частности, авторитарного и демократического. Таким образом теория «Х» относится к авторитарному стилю руководства. Соответственно прямо противоположная теория «У» характерна демократическому стилю руководства [3].

Еще одной из популярных теорий является теория «Управленческой решетки», разработанная Робертом Блейком и Джейном Мутоном. Они указывают, что трудовая деятельность разворачивается в силовом поле между производством и человеком. Горизонтальная линия определяет отношение руководителя к производству, а вертикальная – отношение руководителя к человеку по шкале от 1 до 9. Стиль руководства определяется обоими критериями [7].

Следует отметить, что большинство исследований стилей руководства за последние 50 лет было проведено в США, Канаде и Западной Европе и в значительной степени основано на парадигмах лидерства в Америке [11]. В последние годы появилось больше исследований в других частях мира [2, 4, 10, 12]. Однако он часто состоит из небольшого числа групп и обычно не носит сравнительного характера. Сравнительные и обширные (кросс-) культурные исследования стилей руководства встречаются редко.

Рассматривая особенности женщин-руководителей с точки зрения гендерного подхода к стилю руководства можно отметить ряд проведенных исследований. Так, Чечурова Ю.Ю. проанализировала индивидуально-личностные особенности стиля управления женщин-руководителей (в сравнении с мужчинами) отметив, что у женщин-руководителей отрицательные качества проявляются в большей степени, чем у мужчин: женщины нередко становятся чрезмерно самоуверенными, авторитарными. При этом, по данным автора, женщины наиболее часто отдают предпочтение директивному стилю руководства [9]. Казакова Ю. О. указывает: женщины-руководители считают, что в основе их стиля руководства лежит превращение интересов подчиненных в общие цели рабочего коллектива [5].

Основываясь на этом обзоре литературы, мы можем утверждать, что гендерные особенности стилей руководства предполагают различные типы гипотез, которые могут быть сформулированы в более структурной перспективе с учетом кросс-культуры.

Методы (методики)

Исследование проводилось с помощью сбора информации в течение 2019-2021 гг. на базе социальных сетей Facebook, Tagged, Twitter, ВКонтакте, с ссылкой на Google Forms с размещенными тестовыми методиками и анкетами. На основе полученных ответов выборку исследования составили женщины-руководители высшего звена (России, Великобритании и Индии) в количестве 270 респондентов (по 90 респондентов с каждой страны) с различным стажем профессиональной деятельности от 2 до 20 лет.

С целью выявления социального пола (гендера) женщин была использована методика «Полоролевой опросник» (С.С. Бем). Для выявления стилей руководства использовали методику «Самооценка стиля управления» (А.А. Урбанович).

Полученные в процессе исследования данные подвергались количественному анализу с их последующим качественным обоснованием и обобщением. Статистическая обработка полученных эмпирических данных была проведена с помощью пакета программ статистической

обработки данных IBM SPSS Statistics 23. 0. Для определения значимости различий использовался критерий установления значимых различий между тремя независимыми выборками использовали Н-критерий Крускала-Уолисса. Разницу между величинами считали достоверной на уровне вероятности $p < 0,05$ и менее.

Результаты и их обсуждение.

Обобщенные результаты тестирования женщин-руководителей в кросс-культурных группах согласно их распределению в зависимости от гендерного типа представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Гендерное распределение женщин-руководителей в кросс-культурных группах (n=270), %

Страна	Полоролевой тип		
	Маскулинный	Феминный	Андрогинный
Россия	26,7	26,7	46,7
Великобритания	23,3	16,7	60,0
Индия	30,0	16,7	53,3

Источник: данные автора

Согласно полученным результатам опроса большинство женщин-руководителей относятся к андрогинному полоролевому типу (53,3% всей выборки), из них 46,7% россиянок, 60% британок, 53,3% индианок. К маскулинному полоролевому типу относятся 26,7% женщин-руководителей всей выборки, из них 26,7% россиянок, 23,3% британок, 30% индианок. К феминному полоролевому типу относятся 20% женщин-руководителей всей выборки, из них 26,7% россиянок, 16,7% британок, 16,7% индианок. Можно отметить в выборке преобладание женщин-руководителей андрогинного полоролевого типа.

Мы стремились определить, были ли стили руководства более схожими или непохожими в кросс-культурных и гендерных группах женщин-руководителей (на примере России, Великобритании и Индии). Результаты изучения стилей руководства в кросс-культурных и гендерных группах женщин-руководителей представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Преобладающий стиль управления у женщин-руководителей различных кросс-культурных и гендерных групп (по методике диагностики самооценки стиля управления А.А. Урбановича) (n=270), %

Стиль управления	Страна	Феминные	Маскулинные	Андрогинные	hэмп	P
Авторитарный	Россия	0,0	70,8	4,8	0.127	0.938
	Великобритания	0,0	76,2	3,7		
	Индия	0,0	48,1	4,2		
Либеральный	Россия	75,0	0,0	16,7		
	Великобритания	80,0	0,0	13,0		
	Индия	73,3	0,0	6,3		
Демократический	Россия	20,8	8,3	69,0		

Стиль управления	Страна	Феминные	Маскулинные	Андрогинные	hэмп	P
	Великобритания	6,7	9,5	74,1		
	Индия	13,3	11,1	79,2		
	Россия	4,2	20,8	9,5		
Неустойчивый	Великобритания	13,3	14,3	9,3		
	Индия	13,3	40,7	10,4		
	Россия	4,2	20,8	9,5		
hэмп		45.377				
P		32,5**				

Примечание: * статистически значимые отличия между кросс-культурными группами

** статистически значимые отличия между гендерными группами

Источник: данные автора

Феминные женщины-руководители (75,9% респондентов) всех кросс-культурных групп выбирали либеральный стиль управления. Данные отличия в стиле управления имели статистически достоверную разницу между гендерными группами (hэмп=45,37, P=-32,5). Следует так же отметить более стабильное соотношение гендер – стиль управления среди британок, тогда как среди индианок и в особенности россиянок отмечено наличие большей нестабильности стиля управления. Тем не менее статистически достоверной разницы в показателях выбранного женщинами-руководителями кросс-культурных групп стиля управления мы не выявили.

Таким образом, гендер более склонен к принятию разных стилей руководства, чем принадлежность к определенной культуре.

Заключение

Диагностика самооценки стиля управления выявила, что маскулинные женщины-руководители всех кросс-культурных групп в большинстве случаев выбирают авторитарный стиль управления. Феминные женщины-руководители – либеральный стиль управления, а андрогинные – демократический стиль. Данные отличия в стиле управления имели статистически достоверную разницу между гендерными группами. Таким образом, можно утверждать, что формирование стиля руководства не зависит от кросс-культурной типизации, а являются результатом статусной позиции в аспекте гендера у женщин-руководителей, что имеет свои индивидуальные проявления в каждой конкретной ситуации.

Библиография

1. Аванесова, Г.А., Купцова, И.А. Коды культуры: понимание сущности, функциональная роль в культурной практике. В мире науки и искусства: вопросы филологии, искусствоведения и культурологии, 2015. (4 (47)), 28-37.
2. Батурина, Н.В. Теории конструирования гендера как культурологического явления // Культура и цивилизация. 2017. Т. 7. № 6А. С. 216-221.
3. Васина, Н. В. Основы психологии управления; стиль управления и его разновидности; основные черты стиля управления / Н. В. Васина, А. А. Муратова, Н. А. Андронников // Материалы 58-й студенческой научно-технической конференции инженерно-строительного института ТОГУ, Хабаровск, 17–25 апреля 2018 года. – Хабаровск: Тихоокеанский государственный университет, 2018. – С. 100-103.

4. Загуменнов, Ю. Л. Женщины в управлении / Ю. Л. Загуменнов // Современные инновационные технологии и проблемы устойчивого развития общества : материалы X международной научно-практической конференции, Минск, 26 мая 2017 года. – Минск: ООО «Ковчег», 2017. – С. 305-307.

5. Казакова, Ю. О. Женщина - руководитель: стили управления и психологические характеристики / Ю. О. Казакова // Новая наука: Теоретический и практический взгляд. – 2016. – № 117-1. – С. 56-57.

6. Неустроева, Я. Р. Специфика женского стиля управления / Я. Р. Неустроева // Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления : сборник статей Международной научно-практической конференции: в 3-х частях, Казань, 10 июня 2016 года / Ответственный редактор: Сукиасян Асатур Альбертович. – Казань: Общество с ограниченной ответственностью "Аэтерна", 2016. – С. 23-28.

7. Смирнова, А. Ю. Личность в культуре и культура в личности / А. Ю. Смирнова // EurasiaScience: Сборник статей XVII международной научно-практической конференции, Москва, 31 октября 2018 года – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Актуальность.РФ», 2018. – С. 173-175.

8. Трушина, Н. С. Стили управления / Н. С. Трушина // Интеллектуальный и научный потенциал XXI века : сборник статей международной научно-практической конференции: в 6 частях, Казань, 20 декабря 2016 года. – Казань: Общество с ограниченной ответственностью "Аэтерна", 2016. – С. 187-189.

9. Чечурова, Ю. Ю. Индивидуально-личностные особенности стиля управления женщин-руководителей / Ю. Ю. Чечурова // Вестник Тверского государственного технического университета. Серия: Науки об обществе и гуманитарные науки. – 2020. – № 1(20). – С. 44-53.

10. Dorfman, P. U., Javidan, M., Hange s, P., Dastmalchyan, A., House, R. (2012). GLOBE: A 20-year journey into the intriguing world of culture and leadership. Journal of World Business, 47, 504 - 518 .

11. House, R.J., Dorfman, P.W., Javidan, M., Hansen, P.J., Sally de Lux, M.F. (2013). Strategic Leadership across Cultures: A global study of CEO leadership behavior and effectiveness in 24 countries. Thousand Oaks, California : SAGE .

12. Snaibjornsson, I.M., Edvardsson, I.R. (2013). Gender, nationality and leadership style: a literature review. International Journal of Business and Management, 8 (1), 89 - 103.

MANAGEMENT STYLE OF WOMEN LEADERS OF VARIOUS CROSS-CULTURAL AND GENDER GROUPS

Farber A.V.

Moscow State Regional University

Abstract. In the article, the author analyzes the management styles of women leaders in Russia, Great Britain and India, depending on the cross-cultural group and gender. The study was conducted on the basis of social networks with a link to Google Forms. The study sample consisted of female senior managers (Russia, Great Britain and India) in the amount of 270 respondents (90 respondents in each cross-cultural group). The methods “Gender role questionnaire” (S.S. Bem) and “Self-assessment of management style” (A.A. Urbanovich) were used. The Kruskal-Wallis H-test was used to determine the significance of differences. The statistical significance of the results was considered confirmed at $p < 0.05$. In the course of the work, the management styles of women leaders in Russia, Great Britain and India were identified depending on the cross-cultural group and gender. According

to the data obtained, it was found that the majority of female leaders belong to the androgynous gender-role type, who use a democratic management style. Masculine female leaders of all cross-cultural groups in most cases chose an authoritarian style of management. Feminine female leaders of all cross-cultural groups in most cases chose a liberal management style. These differences in management style had a statistically significant difference between gender groups, while in the cross-cultural groups of Russia, Great Britain and India, differences in management style did not have a statistically significant difference.

Key words: gender, female manager, management style, cross-cultural research.