

**Стили руководства, реализуемые руководителями-женщинами и
руководителями-мужчинами в Баку**

Научный руководитель – Онучин Андрей Николаевич

Новруззаде Назрин Натиг

Студент (бакалавр)

Бакинский филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова,
Факультет психологии, Баку, Азербайджан
E-mail: nazrin.novruzade@mail.ru

Наряду с учебной, игровой и коммуникативной деятельностью неотъемлемой частью человеческой жизни является трудовая деятельность. Исторически в деятельности человека присутствует половая дифференциация. Особенно ярко это проявлялось в трудовой деятельности руководителя. В наше время, в связи с увеличением количества женщин на руководящих должностях, уменьшается жесткость половой сегрегации в этой области.

Цель работы: выявить связь выбора стиля руководства и пола.

Гипотезы исследования:

1. Существуют различия в реализуемых стилях руководства у женщин и у мужчин
2. Удовлетворенность сотрудников трудом выше в случае если руководителем является женщина

Для проведения исследования использовались две методики: управленческая решетка Блейк и Мутона и опросник на удовлетворенность трудом.

В исследовании приняло участие 68 сотрудников и 30 руководителей среднего звена со стажем руководства минимум 4 года.

В целом показатели по управленческой решетке находятся около 8 (командное управление). Этот показатель соответствует командному руководству. По критерию Ливиня F равняется 0,735 при уровне значимости 0,398, что показывает отсутствие различий между группами.

Для проверки гипотезы о том, что удовлетворенность работой выше в случае, когда руководителем является женщина, рассмотрим отдельные составляющие удовлетворенности трудом. Значительные различия существуют в удовлетворенности зарплатой ($p=0,001$). Это значит, что в среднем удовлетворенность зарплатой выше, в случае, когда руководителем является женщина.

Выводы

- 1) При эмпирическом исследовании первая гипотеза не подтвердилась.

Половых различий при выборе стиле руководство не выявлено. И мужчины, и женщины более склонны к выбору командного управления. Возможно, это связано с уменьшением половой сегрегации в обществе. На первый план выходят личностные качества человека, а не его половая принадлежность.

- 1) При эмпирическом исследовании вторая гипотеза подтвердилась частично.

В группах значимо различаются только показатели по удовлетворенности зарплатой. Общие показатели удовлетворенности трудом не различаются.

Выявленный феномен удовлетворенности трудом будет в дальнейших работах изучаться. Возможно, это связано со стереотипом о справедливости женщин, возможно, люди считают, что женщина своим сотрудникам платит столько, сколько они того заслуживают.

Источники и литература

- 1) Дэвид Рук, Уильям Торберт. Семь превращений лидера.
- 2) Миллет К. Теория сексуальной политики // Феминизм и гендерные исследования. Тверь, 1999.
- 3) Пугачев В.П. Руководство персоналом организации, Москва 2002
- 4) Р.Гоффи, Г.Джонс: С какой стати им идти за вами?
- 5) Blake, R.; Mouton, J. (1964). The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence. Houston: Gulf Publishing Co.
- 6) Swietochowski, Tadeusz. Russian Azerbaijan, 1905-1920: The Shaping of a National Identity in a Muslim Community. — Cambridge University Press, 2004.