

2 СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

FTAXP 15.41.21

ӘОЖ 159.22

<https://doi.org/10.46914/2959-3999-2023-1-1-15-23>

Э.А. НАДЫРБЕКОВА,*¹

психология магистрі, сениор-лектор.

*e-mail: e.nadyrbekova@turan-edu.kz

ORCID ID: 0009-0008-9615-3058

Э.Т. АДИЛОВА,²

PhD, доцент м.а.

e-mail: adilova.elnur@kaznu.kz

ORCID ID: 0000-0001-7242-5225

¹«Тұран» университеті, Алматы қ., Қазақстан

²әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті,

Алматы қ., Қазақстан

БАСҚАРУ СТИЛІНДЕГІ ГЕНДЕРЛІК АЙЫРМАШЫЛЫҚТАРДЫҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Андатпа

Басқару қызметі туралы кеңестік және шетелдік әдебиеттерді талдай отырып, авторлар басқару стилінің ерлер мен әйелдердің көшбасшылық сипаттамаларына, сондай-ақ қоғамда болып жатқан гендерлік мәселелерге психологиялық тұрғыдан зерттеулер жүргізді. Бүгінгі заман талаптарына сай әйел затының құндылық бағдарлары, тұлғалық ерекшеліктері, мінез-қырлары өзгеріп және де кәсіби қабілеттері де жетіле түскен сияқты. Қазіргі уақытта әйел-басшылардың болуы жаңалық емес, сонымен қоса әйел-басшылардың ер-басшылармен бәсекеге түсіп жүргендері де анық. Осы тұрғыдан қарастыра келе, басшының гендерлік ерекшеліктері тұлғалық ерекшеліктермен ажыратылатыны анықталды.

Тірек сөздер: басқару стилі, гендерлік ерекшеліктер, гендер, басшы, ұжым.

Кіріспе

Қазіргі уақытта әйел адамның орны және оның адамдар бойындағы ертеден қалыптасып келе жатқан бейнесі өте қатты өзгерістерге ұшырады. Егер бірнеше жыл бұрын ғана әйел адам бейнесін: үй шаруасындағы адам, балалардың тәрбиелеушісі, шаңырақтың алтын діңгегі, эмоционалды тұрақсыз, әлсіз, нәзік жан деп қарастырған болсақ, қазіргі таңда: әмбебап, тәуелсіз, өзімшіл, өз айтқанын жүзеге асыратын зиялы тұлға деген қырларымен ел аузында.

Осы заман талаптарына сай әйел затының құндылық бағдарлары, тұлғалық ерекшеліктері, мінез-қырлары өзгеріп және де кәсіби қабілеттері жетіле түскен сияқты. Қазіргі уақытта әйел-басшылардың болуы жаңалық емес, сонымен қоса әйел-басшылардың ер-басшылармен бәсекеге түсіп жүргендері де анық. Оның үстіне гендерлік саясаттың қарқынды түрде жүруіне байланысты, әйел адамның қоғамдағы орны мен рөлі арта түсті. Басшылық орындарды басқару, көшбасшылық рөлдердің өзгеруі қазіргі қоғамның құрылымына зор ықпалын тигізуде. Осы өзгерістер қоғамда шын мәнінде қалай жүріп жатқанын психологиялық зерттеу арқылы оны байқау мақсатында осы зерттеу жұмысы басқару стиліндегі гендерлік айырмашылықтар тақырыбында алынып отыр.

Зерттеудің объектісі: басқару қызметіндегі басшылар.

Зерттеу пәні бұл басшылардың ұжымды басқару стиліндегі гендерлік ерекшеліктеріне сай тұлғалық қасиеттерінің көріну жағдайлары.

Зерттеудің болжамы: жетекшілердің басқару стиліндегі гендерлік ерекшеліктері оның тұлғалық қасиеттеріне біршама деңгейде тәуелді болады.

Зерттеу жұмысы психология ғылымының жаңа саласы басқару іс-әрекетіндегі жыныстық айырмашылықтарды зерттеуге арналған. Зерттеу жұмысында басқару стильдері, ер адам мен әйел адамның қоғамдағы алатын орны, олардың басқару іс-әрекетіндегі ерекшеліктері және қоластындағы адамдармен қарым-қатынастағы ерекшеліктері кең талданып, сипатталады.

Материалдар мен әдістер

Басқару стильдерін зерттеу мәселесіне К. Левиннің ұсынған авторитарлы, демократиялық және либералды стильдері, А.Л. Журавлев [1] пен В.Ф. Рубахиннің [2], А.А. Русалинованың [3] басқару стильдеріне берген анықтамалары негіз болды. Осы негізгі сүйене отырып, «басқару стилі» ұғымын кең ауқымда қарастырып, әйел басшылардың қазіргі қоғам жағдайындағы алатын орнын, олардың жыныстық айырмашылықтарын және басшылардың тұлғалық ерекшеліктері анықталды.

Зерттеудің әдістері:

- ♦ Р. Кэттелдің 16-факторлық жеке адамдық сұрақтамасы;
- ♦ Дж. Роттердің субъективті бақылау деңгейін зерттеу әдістемесі; Ұжымдағы психологиялық ахуалды бағалау әдістемесі (А.Ф. Фидпер);
- ♦ Еңбек ұжымын басқару стилін анықтау әдістемесі (В.П. Захарова, А.Л. Журавлева);
- ♦ Көшбасшы тесті (Н.А. Литвенцева)

Зерттеу жұмысына «Рахат» кондитерлік фабрикасы мен ЖШС жетекші қызметкерлері алынды. Зерттеуге қатысқан сыналұшылар саны 32. Олар басқару қызметіндегі адамдар (16-ер, 16-әйел адам)

Негізгі ережелер

Бұл зерттеуде ер адам мен әйел адамдардың психологиялық және іскерлік сапаларының нәтижесін салыстыруда ер мен әйел адамның басқарудағы айырмашылықтардың бар екендігі анықталды. Ер мен әйел адамның еңбек іс-әрекеті мотивінде ер адамдардың өмірі әрқашан да жұмыс пен мансап мәселесін шешуге бағдарланған, олар мансапты жоғары өсу дәрежесі деп есептейді, ал әйел адамдар мансапты тұлғалық өсу, өзін жетілдіру ретінде қабылдайды.

Әдебиетке шолу

Басшылық басқару іс-әрекетінің бір түрі және де іс-әрекет стильдерінің айрықша категориясы ретінде қарастырылады. Басшылық стильдері туралы түсінікті алғаш рет Р. Липпит, Р. Уайт және К. Левин сияқты авторлар ұсынған болатын. Олар басшылықтың екі жағын бөліп көрсеткен: көшбасшы топқа ұсынған шешімдерінің мазмұны және оны іске асыру техникасы (тәсілдері, жолдары). Содан бері, басшылық ету стильдеріне әлеуметтік, саяси, экономикалық, педагогикалық және спорт психологиясы саласында үлкен мән беріліп, кең түрде зерттелуде. Бұл мәселеге кеңестік зерттеушілер де ерекше ықылас танытқан болатын (В.Г. Афанасьева, И.П. Волков, А.Л. Журавлев, А.А. Русалинова және т.б.).

Жағдайлық-дәрежелік бағыт (Р. Хауз, Дж. Хант). Бұл бағыт бірінші орынға адамның жынысын емес, басшылық орындардағы қызметтік дәрежесі көзқарасын қояды. Дж. Бергердің ұжымдастарымен бірге жасаған беделді теориясы. Бұл теорияның жолын қуушылар К. Холл, Линда Карли, Б. Мекке, П. Ветцель-О, Нейл, А.Х. Игли болды [4].

Басшылық стилі туралы айтпас бұрын, алдымен «басшылық» түсінігінің өзіне қысқаша тоқталып өткеніміз жөн. Бұл түсініктің әр түрлі әдебиеттерде берілген бірнеше анықтамалары бар.

«Басшылық – әлеуметтік билік пен топ мүшелерінің арасындағы өзіне берілген құқықтық мүмкіндіктер мен ережелердің негізінде жүзеге асырылатын топты басқару үрдісі» – деген де анықтамалар бар. Ол топтың мынадай міндеттерді орындауын қамтамасыз етеді:

- ♦ мақсатқа бағытталу (өз іс-әрекетінің жақын және жеке мақсаттарын қалыптастыру);

- ♦ топ мүшелерінің маңызды болып табылатын мәселелер бойынша өзара түсіністігін қалыптастыру;
- ♦ ақпараттандыру (топ мүшелеріне мәліметтердің қажетті көлемін жеткізу және олардан келген ақпараттарды жинақтау);
- ♦ шешім қабылдау (алдымызда тұрған міндеттерді жүзеге асырудың маңызды сұрақтары бойынша топтың бірдей пікірлерін қалыптастыру);
- ♦ маңызды салалар бойынша топтың іс-әрекетін бақылау [5, 6, 7, 8].

Басшылықтың субъектісі – басшы болып табылады. Басшы үнемі үлкен немесе кіші топтағы басқару қызметтерін іске асырушы арнайы тұлға ретінде алынады, бір жағынан, оның топтағы билігінің формалды-құқықтық көрсеткішімен, екінші жағынан, беделділігінің шамасын анықтайтын бір қатар психологиялық факторлармен шарттанған. Олар: ұйымдастырушы және мотивациялық өсу, топ мүшелерінің басшы тұлғасының құндылық тартымдылығы мен басқару стилін бағалауы. Басқаша айтқанда, басшы – ұжымды басқару және іс-әрекетті ұйымдастыру қызметтерін атқаратын айрықша тұлға [9, 10].

Нәтижелер мен талқылау

Зерттеудің алғашқы кезеңінде басшылардың жеке тұлғалық психологиялық ерекшеліктерін дигностикалауға арналған Р. Кэттелдің 16-факторлық жеке адамдық сұрақтамасы жүргізілді..

Зерттелушілерге алдын-ала даярланған әдістеме мәтіні мен жауап бланкісі таратылды. Мәліметтерді стендік баллдарға сай өңдеу арқылы, индивидуалды және топтық ортақ көрсеткіштер алынды.

Р. Кэттелдің 16-факторлық және адамдық әдістемесінің нәтижелерін сапалық психологиялық талдау жасай отырып, басшылардың бірқатар жеке адамдық ерекшеліктері туралы мәлімет алуға мүмкіндік береді.

Р. Кэттел әдістемесі көрсеткіштерінің психологиялық сапалық талдауы нәтижесінде басшылардың жеке адамдық тұлғасына тән сипаттарды бөліп шығаруға болады.

Басшы адамдармен қарым-қатынасқа бейім, қоластындағыларға қамқор, сын көзқарастар мен қиындықтардан қорықпайтын және эмоциялық айқын сезімдерді бастан кешіруге бейім. Олардың қабылдаған шешімдері интуитивтік стратегиядан гөрі аналитикалық ойлау нәтижесі болып табылады. Басшыларға кәсіби іс-әрекетінің жемісті нәтижесін қамтамасыз ететін жоғарғы жауапкершілік, моральдік принциптер мен әділеттілік, істегі тәртіптілік, жинақылық қасиеттері тән. Практикалық іс-әрекетті жоспарлауға реалдық мүмкіншіліктер мен сәтсіздіктерді объективті бағалауға, тұрмыстық қиыншылықтарды шешуге бейім. Басшылардың ерік-жігер күші мықты, ұйымдастырушылық, әлеуметтік талаптар жүйесін және бастаған ісін аяғына жеткізудегі табандылыққа ие.

Кәсіпкерлік саладағы басшылықтағы қызметкерлерге жүргізілген зерттеулер нәтижесі ішкі локустық бақылауы бар кәсіпкерлердің өзіне деген сенімділігінің жоғарылығы және алға қойған мақсатқа жетудегі табандылығы, бағыттылығы, өзіндік талдау мен сынға бейім келетіндігі, қарым-қатынаста ашық жарқын, байсалды болатынын анықтады. Керісінше сыртқы локустық бақылауға ие кәсіпкерлердің бойында өз күш-жігері мен қабілеттеріне, өз мүмкіндіктеріне деген сенімсіздіктің, күмәншілдік пен мазасыздану деңгейінің жоғарылығын көрсетеді. Олар өз жұмысындағы сәтсіз жағдайлар үшін қоластындағыларға жауапкершілік жүктеп, өз алып шығуға бейім тұрады. Кәсіпкерлікте өзіне деген қиыншылықты неғұрлым жеңілдету принципі мен жұмыс жасайды.

Ішкі локустық бақылауға ие кәсіпкерлердің ішінде тұрақты көшбасшылар көп кездеседі. Олар өз ұйымының ұйымдастырушысы, белсенді, қарым-қатынаста сенім контактісін тез орнатуға бейімділік, жоспарларды жүзеге асырудағы творчестволық, қуаттылық қасиеттері басым тұлғалар кездеседі. Олар өз бойындағы жағымды энергиялық қуаттылық пен өз қоластындағыларды бірлескен ортақ іс-әрекетке жұмылдыра білуге қабілетті болады.

Басшылардың көшбасшы әдістемесі бойынша, яғни олардың тұлғасына тән көшбасшылық қасиеттерді анықтауда 19 зерттеушіде бұл қасиет өте жоғары деңгейде 10 адамда орташа және 3 басшыда бұл қасиет төмен болып келеді.

Осы 3 адамның басшылық (көшбасшылық) қасиетінің төмен болып келуі, біреуінің осы қызмет орнына жаңадан келуі және бұның алдында сол ұжымның қатарлы қызметкері болуына, екіншісі өте жұмсақ адам басқаруға жақында келуіне, үшіншісінің жоғарыдан тағайындалуымен байланысты түсіндіруге болады. Бұл әдістеме мәліметтері басшылардың еңбек ұжымын басқару стилін анықтау әдістемесі бойынша алынған көрсеткіштердің сенімділігін нақтылай түседі.

Жалпы алғанда, басшының ұйымдастырушылық қабілеті оның көшбасшылық қасиеттерімен ұштасып, кәсіби іс-әрекет нәтижесі жетістігінің алғышартын құрайды. Бұл қасиеттер көбінесе, басшылардың қоғамдық іс-әрекетінің нәтижесі мен еңбектің әлеуметтік құндылықтарының маңыздылығын субъективті сезіну және өзі басқарып отырған ұжымның психологиялық ахуалын жақсарту негізінде адам факторын актуализациялауға мүмкіндік береді.

Зерттеу мәліметтерін өңдеудің келесі кезеңі негізінен зерттеу әдістемелері арқылы алынған мәліметтердің стастикалық мәнділігін, өзара байланысын анықтауға бағытталған. Біз зерттеу жұмысымыздың мақсат-міндеттеріне сай зерттеу тобының мәліметтерін шартты түрде басқару саласында қызмет жасайтын ер адамдар және әйел адамдардың әдістемелік көрсеткіштерін екі топқа бөлеміз. Әр топтағы зерттелуші саны – 16 адам.

Эмпирикалық зерттеу болжамын қалыптастырамыз:

H_0 – Басқару стилі мен басшының гендерлік ерекшеліктеріне байланысты тұлғалық қасиеттері арасында өзара байланыс жоқ.

H_1 – Басқару стилі мен басшының гендерлік ерекшеліктеріне байланысты тұлғалық қасиеттері арасында өзара тығыз байланыс бар.

а) Спирменнің рангілік корреляция коэффициентінің формуласы:

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot \sum(d^2)}{n \cdot (n^2 - 1)} = \frac{6 \cdot 113}{16(16^2 - 1)} = 1 - \frac{678}{4080} = 0.84 \quad (1)$$

б) Таблица бойынша r_s критикалық мәнін анықтаймыз. $n = 16$ (В. Урбах).

$$r_s = \begin{cases} 0.50(p \geq 0.05) \\ 0.64(p \geq 0.01) \end{cases} \quad (2)$$

$r_{s \text{ эм}} > r_{skp}(p \geq 0,01)$ яғни, H_0 – теріске шығарылып, H_1 – қабылданады.

Ұжымдағы адамға бағыттылық көрсеткіштері мен басшылардың гендерлік ерекшеліктеріне байланысты тұлғалық қасиеттері арасында өзара байланыс бар және ол статистикалық мәнділік деңгейіне жетеді.

Кесте 1 – Кэттелдің 16 факторлық сұрақтамасы мен ұжымдағы психологиялық ахуалды бағалау әдістемесінің «Өнімділік көрсеткіштерінің өзара байланысын анықтау (кәсіпкер әйел адамдардың мәліметтері)

№	Е	Ранг №	Өнімділік	Ранг №	d	d ²
1	9	11,5	10	15	-3.5	12.25
2	9	11,5	8	8,5	3	9
3	9	11,5	10	15	-3.5	12.25
4	8	7	7	5,5	1,5	2,25
5	10	15	9	11,5	3,5	12,25
6	8	7	6	2.5	4.5	20.25
7	10	15	9	11,5	3,5	12,25
8	9	11,5	10	15	-3.5	12.25
9	5	1	6	2.5	-1.5	2.25

1-кесте жалғасы

10	8	7	9	11,5	-4,5	20,25
11	8	7	7	5,5	1,5	2,25
12	8	7	7	5,5	1,5	2,25
13	7	3.5	7	5,5	2	4
14	10	15	9	11,5	3,5	12,25
15	7	3.5	8	8,5	5	25
16	6	2	5	1	1	1
Σ		136		136		162
Ескертпе: Авторлармен құрастырылған.						

а) Спирменнің рангілік корреляция коэффициентінің формуласы:

$$r_{sl} = 1 - \frac{6 \cdot \sum(d^2)}{n \cdot (n^2 - 1)} = 1 - \frac{6 \cdot 162}{16 \cdot (16^2 - 1)} = 1 - \frac{972}{4080} = 0,77 \quad (3)$$

ә) Таблица бойынша критикалық мәнін анықтаймыз (В. Урбах)

$$r_s = \begin{cases} 0.50(p \geq 0.05) \\ 0.64(p \geq 0.01) \end{cases} \quad r_{s_{эм}} > r_{skp} \quad (p \geq 0,01) \quad (4)$$

яғни, H_0 теріске шығарылып, H_1 - қабылданады.

Кесте 1 нәтижесі бойынша ұжымдағы психологиялық ахуалдың қалыптасуы мен басшылардың гендерлік ерекшеліктеріне байланысты тұлғалық қасиеттері арасында өзара байланыс бар екендігі анықталды және ол статистикалық мәнділік деңгейіне жетеді.

Кесте 2 – Еңбек ұжымын басқару стилін анықтау әдістемесіндегі директивті стиль мен ұжымдағы психологиялық ахуалды бағалау әдістемесінің «табыстылық шкаласының өзара байланысын анықтаймыз (кәсіпкер ер адамдардың мәліметтері)

№	Табыстылық шкаласы	R	Директивті стиль	R	D	d ²
1	37	10	8	7	3	9
2	40	15	13	16	-1	1
3	34	7	10	12.5	5.5	20,25
4	39	12.5	11	14	1.5	2,25
5	39	12.5	9	10	2.5	6,25
6	40	15	12	15	0	0
7	29	6	7	4.5	2.5	6,25
8	38	11	9	10	1	1
9	23	1	6	2.5	-1.5	2,25
10	36	8.5	8	7	1.5	2,25
11	26	3	5	1	2	4
12	28	5	10	12.5	7.5	56,25
13	40	15	9	10	5	25
14	36	8.5	7	4.5	4	16
15	27	4	8	7	-3	9
16	25	2	6	2.5	0.5	0,25
Σ		136		136		42

Ескертпе: Авторлармен құрастырылған.

а) Спирменнің рангілік корреляция коэффициентінің формуласы:

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot \sum(d^2)}{n \cdot (n-1)} = 1 - \frac{6 \cdot 42}{16(16^2 - 1)} = 1 - \frac{252}{4080} = 0.94 \quad (5)$$

б) Таблица бойынша критикалық мәнін анықтаймыз (В. Урбах)

$$r_s = \begin{cases} 0.50(p \geq 0.05) \\ 0.64(p \geq 0.01) \end{cases} r_{сээм} > r_{skp} (p \geq 0.01) \quad (6)$$

яғни, H_0 – теріске шығарылып, H_1 – қабылданады.

Кесте 2 нәтижесі бойынша ұжымдағы психологиялық ахуалдың қалыптасуы мен басшылардың басқару стильдері арасында өзара байланыс бар және ол статистикалық мәнділік деңгейіне жетеді.

Кесте 3 – Еңбек ұжымын басқару стилін анықтау әдістемесіндегі коллегиялды стиль мен ұжымдағы психологиялық ахуалды бағалау әдістемесінің «ынтымақтастық шкаласының өзара байланысын анықтаймыз (кәсіпкер әйел адамдардың мәліметтері)

№	Басқару стилі	Ранг №	Ынтымақтастық	Ранг №	d	d ²
1	30	7	35	3,5	3	9
2	25	3	33	2	1	1
3	20	1	30	1	0	0
4	30	7	40	7	0	0
5	35	9,5	40	7	2.5	6.25
6	25	3	35	3,5	-0,5	0,25
7	30	7	40	7	0	0
8	35	9,5	44	10.5	1	1
9	40	14	45	12	2	4
10	40	14	46	13	1	1
11	36	11,5	48	14,5	6.5	42.25
12	28	5	37	5	0	0
13	45	16	51	16	0	0
14	40	14	48	14,5	-0.5	0.25
15	36	11,5	41	9	2,5	6,25
16	25	3	44	10.5	-7.5	56.25
Σ		136		136		127.5

Ескертпе: Авторлармен құрастырылған.

а) Спирменнің рангілік корреляция коэффициентінің формуласы:

$$R_s = 1 - \frac{6 \cdot \sum(d^2)}{n \cdot (n^2 - 1)} = 1 - \frac{6 \cdot 127.5}{16 \cdot (16^2 - 1)} = 1 - \frac{765}{4080} = 0.82 \quad (7)$$

б) Таблица бойынша критикалық мәнін анықтаймыз (В. Урбах)

$$r_s = \begin{cases} 0.50(p \geq 0.05) \\ 0.64(p \geq 0.01) \end{cases} r_{сээм} > r_{skp} (p \geq 0.01) \quad (8)$$

яғни, H_0 – теріске шығарылып, H_1 – қабылданады.

Кесте 3 нәтижесі бойынша ұжымдағы психологиялық ахуалдың қалыптасуы мен жетекшілердің гендерлік ерекшеліктеріне байланысты тұлғалық қасиеттері арасында өзара байланыс бар және ол статистикалық мәнділік деңгейіне жетеді.

Кесте 4 – Еңбек ұжымын басқару стилін анықтау әдістемесі мен Дж. Роттер әдістемесіндегі өндіріс аймағындағы интерналдылық шкалаларының өзара байланысын анықтау (кәсіпкер ер адамдардың мәліметтері)

№	Ип	Ранг №	Басқару стилі	R	d	d ²
1	9	15	37	10	5	25
2	5	2	23	1	1	1
3	9	15	34	7	8	64
4	9	15	39	12.5	2,5	6,25
5	7	6,5	39	12.5	-6	36
6	5	2	29	6	-4	16
7	10	20	40	15	5	25
8	9	15	38	11	4	16
9	9	15	40	15	0	0
10	9	15	36	8.5	6,5	42,25
11	7	6,5	26	3	3.5	12.25
12	5	2	28	5	-3	9
13	9	15	40	15	0	0
14	9	15	36	8.5	6,5	42,25
15	8	9,5	27	4	5.5	30.25
16	7	6,5	25	2	4.5	20.25
Σ		136		136		325,5

Ескертпе: Авторлармен құрастырылған.

а) Спирменнің рангілік корреляция коэффициентінің формуласы:

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot \sum(d^2)}{n \cdot (n^2 - 1)} = 1 - \frac{6 \cdot 335.5}{16 \cdot (16^2 - 1)} = 1 - \frac{1950}{4080} = 0.53 \quad (9)$$

б) Таблица бойынша критикалық мәнін анықтаймыз (В. Урбах)

$$r_s = \begin{cases} 0.50(p \geq 0.05) \\ 0.64(p \geq 0.01) \end{cases} r_{сээм} > r_{skp} (p \geq 0.01) \quad (10)$$

яғни, H_0 - теріске шығарылып, H_1 - қабылданады.

Кесте 4 нәтижесі бойынша ұжымдағы психологиялық ахуалдың қалыптасуы мен жетекшілердің басқару стилдері арасында өзара байланыс бар және ол статистикалық мәнділік деңгейіне жетеді.

Біз зерттеу жұмыстарымыздың нәтижесінде төмендегі тұжырымға келдік: кез-келген фирмада ұжымның психологиялық ахуалының жағымды қалыптасуы – ондағы жеке адам арасындағы қарым-қатынастық ерекшеліктеріне негізделі отырған ұжымды басқару стилі мен басшының гендерлік ерекшеліктеріне сай тұлғалық қасиеттерімен тығыз байланысты.

Қорытынды

Басқару іс-әрекеті жайында жазылған түрлі отандық және шетелдік әдебиеттерге талдау жасай отырып, ер және әйел басшының басқару стиліндегі ерекшеліктерді терең түсінуге жол

ашып, сонымен қатар, қоғамда жүріп жатқан гендерлік мәселесіне де психологиялық тұрғыдан кең талдау жасап, жыныстық ерекшеліктерді терең зерттеуге, «гендер» ұғымына кең ауқымда анықтама беріп, жыныстардың әлеуметтік ерекшеліктерін биологиялық тұрғыдан ғана емес, әлеуметтік-психологиялық құрылым ретінде сипаттауға, ер және әйел басшылардың басқару стильдерімен қатар тұлғалық ерекшеліктерін де кең түрде зерттеуге талпыныс жасадық.

Бүгінгі заман талаптарына сай әйел затының құндылық бағдарлары, тұлғалық ерекшеліктері, мінез-қырлары өзгеріп және де кәсіби қабілеттері де жетіле түскен сияқты. Қазіргі уақытта әйел-басшылардың болуы жаңалық емес, сонымен қоса әйел-басшылардың ер-басшылармен бәсекеге түсіп жүргендері де анық. Осы тұрғыдан қарастыра келе, басшының гендерлік ерекшеліктері тұлғалық ерекшеліктермен ажыратылатыны анықталды.

Қазіргі еліміздегі осы мақсаттағы зерттеу жұмыстарының әлі де болса жетіспеушілігі басшының тұлғасының қыр-сырына жете көз жіберіп, бұл мәселені зерттеу аймағында жеткілікті көңіл бөлінбеуі осы бағыттағы психологиялық зерттеулер жүргізуде бірқатар қиыншылықтар туғызары сөзсіз.

Қорыта келгенде, төмендегідей тұжырымға келдік: ұжымдық іс әрекеттің табыстылығы – басшылардың басқару стиліндегі гендерлік ерекшеліктеріне сай тұлғалық қасиеттеріне біршама деңгейде тәуелді болады. Сонымен қатар, зерттеуіміздің ғылыми болжамы толығымен расталып, зерттеу жұмысы өз мақсатына жетті деп айтуға толық негіз бар.

ӘДЕБИЕТТЕР

- 1 Журавлев А.Л., Рубахин В.Ф. Индивидуальный стиль руководства коллективом // Психология управления. – М., 1976. – 234 с.
- 2 Рубахин В.Ф., Филиппова А.В. Психологические аспекты управления. – М.: Знание, 1973. – С. 61–69.
- 3 Русалинова А.А. Некоторые характеристики руководителя как субъекта правления трудовом коллективом // Трудовой коллектив как субъект и объект управления. – М., 1980. – С. 97–113.
- 4 Фарбер А.В. Стиль управления у женщин-руководителей различных кросскультурных и гендерных групп // Человеческий капитал. – 2022. – № 2(158). – С. 176–181.
- 5 Кузнецова А.И. Влияние стилей руководства на поведение персонала // Молодой ученый. – 2021. – № 44 (386). – С. 212–214.
- 6 Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия: учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2018. – 224 с.
- 7 Chisholm-Burns M.A., Spivey C.A., Hagemann T., Josephson M.A. Women in leadership and the bewildering glass ceiling // American Journal of Health-System Pharmacy, 2017. V. 74. P. 312–324. URL: <https://doi.org/10.2146/ajhp160930>
- 8 Dobbin F., Kalev A. 'Why Diversity Programs Fail' in Harvard Business Review (ed), HBR's 10 must read on Women and Leadership, Boston: Harvard Business Preview Press, 2016. P. 103–118.
- 9 Пологих А.А. Гендерные различия в управлении и лидерстве // Лидерство и менеджмент. – 2016. – № 2(3). – С. 73–86. doi: 10.18334/lim.3.2.35170
- 10 Чечурова Ю.Ю. Индивидуально-личностные особенности стиля управления женщин-руководителей // Вестник Тверского государственного технического университета. Серия: Науки об обществе и гуманитарные науки. – 2020. – № 1(20). – С. 44–53.

REFERENCES

- 1 Zhuravlev A.L., Rubahin V.F. (1976) Individual'nyj stil' rukovodstva kollektivom // Psihologija upravlenija. M., 234 p. (In Russian).
- 2 Rubahin V.F., Filippova A.V. (1973) Psihologicheskie aspekty upravlenija. M.: Znanie. P. 61–69. (In Russian).
- 3 Rusalina A.A. (1980) Nekotorye harakteristiki rukovoditelja kak sub#ekta pravlenija trudovom kollektivom // Trudovoj kollektiv kak sub#ekt i ob#ekt upravlenija. M. P. 97–113. (In Russian).
- 4 Farber A.V. (2022) Stil' upravlenija u zhenshhin-rukovoditelej razlichnyh krosskul'turnyh i gendernyh grupp // Chelovecheskij kapital. No. 2(158). P. 176–181. (In Russian).
- 5 Kuznecova A.I. (2021) Vlijanie stilej rukovodstva na povedenie personala // Molodoj uchenyj. No. 44(386). P. 212–214. (In Russian).
- 6 Kibanov A.Ja. (2018) Upravlenie personalom organizacii: strategija: uchebnoe posobie. M.: Infra-M, 224 p. (In Russian).

7 Chisholm-Burns M.A., Spivey C.A., Hagemann T., Josephson M.A. (2017) Women in leadership and the bewildering glass ceiling // American Journal of Health-System Pharmacy. V. 74. P. 312–324. URL: <https://doi.org/10.2146/ajhp160930> (In English).

8 Dobbin F., Kalev A. (2016) 'Why Diversity Programs Fail' in Harvard Business Review (ed), HBR's 10 must read on Women and Leadership, Boston: Harvard Business Preview Press. P. 103–118. (In English).

9 Pologih A.A. (2016) Gendernye razlichija v upravlenii i liderstve // Liderstvo i menedzhment. No. 2(3). P. 73–86. doi: 10.18334/lim.3.2.35170. (In Russian).

10 Chechurova Ju.Ju. (2020) Individual'no-lichnostnye osobennosti stilja upravlenija zhenshhin-rukovoditelej // Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Nauki ob obshchestve i gumanitarnye nauki. No. 1(20). P. 44–53. (In Russian).

Э.А. НАДЫРБЕКОВА,*¹

магистр психологии, сениор-лектор.

*e-mail: e.nadyrbekova@turana-edu.kz

ORCID ID: 0009-0008-9615-3058

Э.Т. АДІЛОВА,²

PhD, и.о. доцента.

e-mail: adilova.elnur@kaznu.kz

ORCID ID: 0000-0001-7242-5225

¹Университет «Туран», г. Алматы, Казахстан

²Казахский национальный университет им. аль-Фараби,
г. Алматы, Казахстан

ОСОБЕННОСТИ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация

Проанализировав советскую и зарубежную литературу по управленческой деятельности, авторы провели широкое психологическое исследование как мужских, так и женских лидерских особенностей стиля управления, а также гендерной проблематики, происходящей в обществе. В соответствии с требованиями современности менялись ценностные ориентации, личностные особенности, черты характера и совершенствовались профессиональные способности женщин. Женщины-руководители в настоящее время не новость, но также очевидно, что женщины-лидеры конкурируют с мужчинами-руководителями. С этой точки зрения установлено, что гендерные особенности руководителя дифференцируются с личностными особенностями.

Ключевые слова: стиль руководства, гендерные особенности, гендер, руководитель, коллектив.

E.A. NADYRBEKOVA,*¹

master of psychology, senior lecturer.

*e-mail: e.nadyrbekova@turana-edu.kz

ORCID ID: 0009-0008-9615-3058

E.T. ADILOVA,²

PhD, acting associate professor

e-mail: adilova.elnur@kaznu.kz

ORCID ID: 0000-0001-7242-5225

¹Turan University, Almaty, Kazakhstan

²Al-Farabi Kazakh National University,
Almaty, Kazakhstan

GENDER DIFFERENCES OF MANAGERIAL STYLES

Abstract

Analyzing a variety of Soviet and foreign literature on management activities, a broad psychological analysis of both male and female leadership features of the management style, as well as gender issues occurring in society, was carried out. In accordance with the requirements of modernity, the value orientations, personal characteristics, character traits changed and the professional abilities of women improved. The presence of female leaders is not new at the moment, but it is also obvious that female leaders compete with male leaders. From this point of view, it is established that the gender characteristics of the head are differentiated with personal characteristics.

Key words: management styles, gender differences, gender, manager, team.