

Соціально-психологічні детермінанти інгрупового фаворитизму ґендерних груп у соціальній взаємодії

Я.Ю. Кацович. Соціально-психологічні детермінанти інгрупового фаворитизму ґендерних груп у соціальній взаємодії. В статті теоретично обґрунтовується система соціально-психологічних детермінант інгрупового фаворитизму ґендерних груп у вигляді характеристик суб'єкта міжгрупового сприйняття та взаємодії; характеристик груп, які беруть участь у взаємодії; особливостей ситуації міжгрупової взаємодії. Аналізуються індивідуально-психологічні, міжособистісні та групові параметри, які представляють кожну групу. Пояснено специфіку чоловічої і жіночої ґендерних груп, нормативно-рольових вимог до них, особливостей психологічної статі та ідентичностей. Визначено необхідність емпіричного дослідження зазначених параметрів.

Ключові слова: інгруповий фаворитизм, ґендерні групи, маскуліність, фемінність, нормативно-рольові вимоги.

Я.Ю. Кацович. Социально-психологические детерминанты ингрупового фаворитизма ґендерных групп в социальном взаимодействии. В статье теоретически обосновывается система социально-психологических детерминант ингрупового фаворитизма ґендерных групп в виде характеристик субъекта межгрупового восприятия и взаимодействия; характеристик групп, принимающих участие во взаимодействии; особенностей ситуации межгрупового взаимодействия. Анализируются индивидуально-психологические, межличностные и групповые параметры, представляющие каждую группу. Обосновывается специфика мужской и женской ґендерных групп, нормативно-ролевые требования к ним, особенности психологического пола и идентичности. Определена необходимость эмпирического исследования указанных параметров.

Ключевые слова: ингруповой фаворитизм, ґендерные группы, маскулинность, феминность, нормативно-ролевые требования.

Постановка проблеми. Інгруповий фаворитизм, як тенденція яким-небудь чином сприяти членам власної групи на противагу членам іншої групи, останнім часом у вітчизняних психологічних дослідженнях не представлена, хоча проблема міжгрупових зміщень у зарубіжній психології представлена широким колом досліджень. Однак, на наш погляд, вивчення цього феномена в сучасних соціальних умовах є важливим, оскільки

інгруповий фаворитизм належить до явищ міжгрупової взаємодії, яка зазнає змін і трансформацій з розвитком соціальної взаємодії, в тому числі в її гендерній площині. Сьогодні зазнає змін психологічна стать особистості, норми та ролі, які висуваються до кожної статі, трансформуються гендерні стереотипи, з'являються нові форми взаємодії між людьми як представниками певної статі та членами різних гендерних груп.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Більшість проведених досліджень міжгрупової диференціації та інгрупового фаворитизму відображають відмінні від сьогоденних соціально-економічні або культурно-історичні умови. До них можна зарахувати роботи Г.М. Андреевої, В.С. Агеєва, О.О. Гулевич, А.І. Донцова, Т.Г. Стефаненко, І.Р. Сушкова, J.F. Dovidio, M. Hewstone et. al., J. Jetten et. al., H. Tajfel, J. Turner та ін.

Дослідження гендерних особливостей міжгрупової диференціації представлено в основному у професійній площині. До них належать роботи Р. Анкер, С.Л. Бем, К. Вільямс, І.С. Кльоциної, Н.В. Кулагіної, М.Г. Ткалич, M. Barreto, R.M. Kanter, однак увага на цьому феномені в таких дослідженнях не акцентується.

Отже, постає необхідність у теоретико-емпіричному дослідженні інгрупового фаворитизму гендерних груп та детермінант цього процесу саме в сучасних умовах розвитку українського суспільства.

Мета статті полягає у визначенні основних соціально-психологічних детермінант інгрупового фаворитизму гендерних груп у сучасних умовах соціальної взаємодії.

Виклад основного матеріалу дослідження. Узагальнення та систематизація підходів до вивчення інгрупового фаворитизму як соціально-психологічного феномену (В.С. Агеєва [1], О.О. Гулевич [3], І.Р. Сушкова [9], J.F. Dovidio [12], M. Hewstone et. al. [13], J. Jetten et. al. [14], H. Tajfel [15], J. Turner [16]) дозволило нам виокремити декілька груп факторів, що впливають на вираженість та інтенсивність інгрупового фаворитизму: характеристики суб'єкта міжгрупового сприйняття та взаємодії; характеристики груп, які беруть участь у взаємодії; особливості ситуації міжгрупової взаємодії (див. табл. 1).

Отже, до основних *характеристик суб'єкта міжгрупової взаємодії* дослідники відносять різноманітні індивідуально-психологічні та соціально-психологічні особливості особистості: система цінностей, самооцінка, Я-образ, вік, стать, рівень освіти, мотивація, емоційний стан, ступінь інгрупової ідентифікації, виразність забобонів та стереотипів та ін. (В.С. Агеєв [1], О.О.

Гулевич [3], Р.І. Сушков [9], М. Hewstone et. al. [13], J. Jetten et. al. [14]).

Таблиця 1

Соціально-психологічні детермінанти інгрупового фаворитизму гендерних груп

№	Група характеристик	Основні соціально-психологічні параметри
1	Характеристики суб'єкта міжгрупового сприйняття та взаємодії	<ul style="list-style-type: none"> • психологічна стать особистості, • гендерна ідентичність, • гендерні уявлення про себе; • гендерні стереотипи, їх виразність стосовно ін- та аутгруп; • ступінь інгрупової ідентифікації з гендерною групою; • міра «типовості» члена гендерної групи.
2	Характеристики груп, які беруть участь у взаємодії	<ul style="list-style-type: none"> • статус гендерної інгрупи та аутгрупи; • нормативно-рольові вимоги до членів кожної гендерної групи; • гомогенність ін- та аутгруп; • проникність інгрупових кордонів гендерних груп.
3	Особливості ситуації міжгрупової взаємодії	<ul style="list-style-type: none"> • суспільні норми щодо гендерної рівності; • розмір гендерної інгрупи і аутгруп, які безпосередньо беруть участь у взаємодії; • рівень конкуренції гендерних груп; • позитивність розподілу ресурсів між гендерними групами; • сприятливість положення інгрупи і аутгрупи.

Оскільки в нашому дослідженні йдеться про інгруповий фаворитизм гендерних груп, то передусім ми виокремлюємо в якості його детермінант особистісного рівня гендерні характеристики особистості, а саме: психологічну стать особистості, її гендерну ідентичність, гендерні уявлення про себе (С.Л. Бем [2], М. Кімел [4], І.С. Кльоцина[5], О.Г. Лопухова [6], М.Г. Ткалич [10] та ін.).

Психологічна стать особистості визначається як ставлення людини до себе як до чоловіка чи жінки, усвідомлення і прийняття власної статевої належності, засвоєння стереотипів маскулінності і фемінності, які визначають особливості гендерної взаємодії на всіх її рівнях [10].

Психологічна стать може бути фемінною, маскуліною, андрогінною та недиференційованою (О.Г. Лопухова [6]) як у жінок, так і у чоловіків, більшість з яких сьогодні мають андрогінну стать особистості (С. Бем [2], М.Г. Ткалич [10]).

Отже, психологічна стать особистості є системною якістю, формування якої обумовлене біологічно заданою статевою приналежністю індивіда, культурним середовищем, структурою соціально-значимої діяльності і статево-рольовими нормами суспільства, що визначає індивідуальні характеристики, особливості поведінки, способи дії, соціальні позиції й установки особистості [10]. Таким чином психологічна стать також визначає особливості взаємодії між гендерними групами та всередині кожної з груп, що дозволяє визначити гендерні групи, в тому числі і з урахуванням типу психологічної статі (гендерна група маскулітних чоловіків або гендерна група андрогінних чоловіків), між якими відбувається взаємодія.

Гендерна ідентичність – це аспект самосвідомості, що описує переживання людиною себе як представника певної статі. Це одна з базових характеристик особистості, що формується в результаті психологічної інтеріоризації чоловічих чи жіночих рис, у процесі взаємодії «Я» та інших, у ході соціалізації [10].

Однією з основних характеристик гендерної ідентичності є засвоєння особистістю гендерної ролі (способів поведінки людей у залежності від їхніх позицій у статевій диференціації), а також розвиток гендерної самосвідомості (усвідомлення своєї схожості та відмінності із представниками своєї статі, на відміну від протилежної). Саме остання характеристика, на наш погляд, лежить в основі формування інгрупового фаворитизму гендерних груп.

Гендерні уявлення про себе є важливою частиною Я-концепції особистості і представлені на когнітивному рівні розумінням категорій «жінка», «чоловік», «маскулітне», «фемінне» та ін.

Дослідження показують, що міжгрупову диференціацію породжує невизначеність уявлень людини про себе [3].

Наступними важливими характеристиками особистості для інгрупового фаворитизму гендерних груп є гендерні стереотипи, їх виразність стосовно ін- та аутгруп; ступінь інгрупової ідентифікації з гендерною групою, міра «типовості» члена гендерної групи.

Гендерні стереотипи в дослідженнях С. Бем [2], М.Кіммела [4], І.С. Кльоциної [5], В.В. Москаленко [7], С.М. Оксамитної [8] визначаються як різновид соціальних стереотипів, як детерміновані культурою спрощені, стійкі, емоційно забарвлені образи поведінки, риси характеру чоловіків і жінок, які значно впливають на формування гендерно-рольового репертуару особистості та її поведінку.

На інгруповий фаворитизм гендерних груп впливають такі характеристики гендерних стереотипів, як їх позитивність або негативність, та виразність стереотипів по відношенню до ін- та аутгруп. О.О. Гулевич стверджує, що носії негативних гетеростереотипів демонструють більший інгруповий фаворитизм і аутгрупову дискримінацію, ніж носії позитивних [3]. Отже, ті члени групи, у яких сформовані негативні стереотипи щодо протилежної статі або щодо представників своєї статі, які відхиляються від групових норм, будуть мати більш високий рівень інгрупового фаворитизму, ніж ті, у кого сформовані позитивні стереотипи.

Також важливим є рівень вираженості стереотипів: індивіди зі слабовираженими забобонами та стереотипами рідше демонструють міжгрупову диференціацію, ніж ті, у кого цей рівень є високим.

Ступінь інгрупової ідентифікації з гендерною групою також визначає вираженість інгрупового фаворитизму: чим вищий ступінь ідентифікації людини з інгрупою, тим більший інгруповий фаворитизм.

У роботах О.О. Гулевич [3] відзначено, що сильна інгрупова ідентифікація призводить до ряду наслідків, пов'язаних із зміною оцінки інгрупи та її діяльності, емоційного ставлення до неї; зміною оцінки членів аутгрупи; ступенем диференціації між ін-і аутгрупами; психологічним самопочуттям людини.

У випадку з гендерними групами, за результатами досліджень М.Г. Ткалич, спостерігається більша ідентифікація з власною гендерною групою у чоловіків і менша – у жінок [11]. Одне з пояснень – андрогінна стать особистості як жінок, так і чоловіків. Однак, при цьому у чоловіків все одно переважає рівень маскулінності, який є важливим для дотримання жорстких нормативно-рольових вимог до них, а у жінок маскулінність і фемінність представлені в структурі психологічної статі більш рівномірно.

О.О. Гулевич також пов'язує «типовість» члена гендерної групи з вираженістю інгрупового фаворитизму: члени групи, які відповідають прототипу (володіють рисами, які приписуються типовому члену інгрупи), демонструють більший інгруповий фаворитизм і аутгрупову дискримінацію, ніж ті члени групи, які не відповідають прототипу [3]. Отже, «типовий» чоловік або «типова» жінка демонструють вищий рівень інгрупового фаворитизму.

Аналіз підходів до визначення *характеристики груп, які беруть участь у взаємодії* показав, що серед основних дослідників В.С. Агеєв [1], О.О. Гулевич [3], І.Р. Сушков [9], J.F. Dovidio

[12], M. Hewstone et. al. [13], J. Jetten et. al. [14] виокремлюють такі: статус інгрупи та аутгрупи, розміри груп, гомогенність інгрупи та аутгруп, легітимність статусу інгрупи, проникність інгрупових кордонів, а також зовнішні загрози існуванню інгрупи, позитивна або негативна асиметрія, нормативно-рольові вимоги до членів інгрупи та ін.

Так само в дослідженнях особливостей гендерної взаємодії С.Л. Бем [2], М. Кімела [4], І.С. Кльоциної [5], С.М. Оксамитної [8] М.Г. Ткалич [10], представлені важливі параметри, які визначають особливості цієї взаємодії, а саме: гендерна поляризація та диференціація в різних сферах соціальної взаємодії, різні і достатньо жорсткі нормативно-рольові вимоги до чоловіків і жінок, проблема моногендерних і гетерогендерних груп, проблема токенизму у гендерній взаємодії. Ці соціально-психологічні особливості, на наш погляд, обумовлюють ступінь інгрупового фаворитизму, який можуть демонструвати представники різних гендерних груп.

Отже, на підставі узагальнення наукових підходів, нами було визначено, що до характеристик груп, які беруть участь у взаємодії між гендерними групами, належать: статус гендерної інгрупи та аутгрупи, нормативно-рольові вимоги до членів кожної гендерної групи, гомогенність ін- та аутгруп, проникність інгрупових кордонів гендерних груп.

Загалом, статус інгрупи і аутгрупи суперечливо впливає на інгруповий фаворитизм: найбільший інгруповий фаворитизм демонструється членами високостатусних груп, в той час як члени низькостатусних груп демонструють аутгруповий фаворитизм. Результати інших досліджень доводять, що найбільший інгруповий фаворитизм демонструється членами низькостатусних груп [3]. Суперечливість даних досліджень обумовлена типом груп, які беруть участь у взаємодії.

У визначенні впливу статусу гендерних ін- та аутгруп на вираженість інгрупового фаворитизму ми спираємося на роботи дослідників гендерної проблематики, згідно з якими, ця вираженість залежить від сфери соціальної взаємодії. Наприклад, у професійній сфері, а особливо у сфері управлінської діяльності, чоловіча гендерна група має більш високий статус [2; 4; 10], тому скоріше тут чоловіча група буде демонструвати високий рівень інгрупового фаворитизму, а жіноча гендерна група – аутгруповий фаворитизм, через свої намагання потрапити до «гомогенного чоловічого світу» [4]. Звичайно така ситуація пов'язана із нормативно-рольовими вимогами до чоловіків і жінок.

Отже, нормативно-рольові вимоги до чоловічої і жіночої гендерних груп є різними. М.Г. Ткалич зазначає, що гендерні ролі можна умовно розділити на такі групи: професійні, що вказують, які сфери діяльності більш прийнятні для чоловіків, а які – для жінок; сімейні, які, у свою чергу, діляться на подружні та батьківські; вони визначають норми відносин, поведінку подружжя, батьків і дітей; сексуальні, які диференціюють сексуальну поведінку чоловіків і жінок та визначають відносини між ними в сексуальній сфері [10].

До традиційних норми чоловічої гендерної ролі відносять норму успішності й статусу, фізичної твердості, розумової твердості, емоційної твердості, норму антижіночості. Ці норми відображають сформовані у суспільній свідомості стереотипні уявлення про нормативну маскулінність як еталон чоловічої гендерної ролі [10].

В свою чергу, особливе місце серед норм жіночої гендерної ролі посідає норма необхідності бути як гарною дружиною, матір'ю, домогосподаркою, так і ефективним працівником для жінок, які поєднують сімейне життя та професійну діяльність.

Сьогодні, звичайно, відбуваються певні зміни у системі гендерних ролей як чоловіків, так і жінок, однак більшість з них все ще залишаються статевотиповими, особливо в маскулінній гендерній групі, тому, на наш погляд, саме маскулінна (чоловіча) гендерна група повинна демонструвати вищий рівень інгрупового фаворитизму.

Гомогенність інгрупи і аутгрупи за гендерними ознаками як важлива детермінанта інгрупового фаворитизму сьогодні також зазнає певних змін.

Це обумовлено, в першу чергу, зміною у психологічній статі особистості та гендерній ідентичності, які схиляються у бік андрогінності [2; 4; 5; 10]. Психологічні кордони між чоловічою маскулінністю та жіночою фемінністю частково стираються, з'являється все більше жінок, які набувають маскулінних рис [2; 6; 10].

Окрім цього, як зазначалось вище, змінюється гендерно-рольовий репертуар особистості, передусім, жінок, тому сьогодні гендерні групи за своїми основними властивостями вже не є такими гомогенними.

Однак, є багато інших параметрів, за якими визначається гомогенність гендерної групи: вік, сімейний стан, рівень освіти, соціальний статус та ін. Як показують дослідження, чим більш гомогенною є група, тим більше вона піддається дискримінації

[3]. Згідно з дослідженнями J.F. Dovidio [12], M. Hewstone et. al. [13], J. Jetten et. al. [14], саме по відношенню до гомогенних груп чиниться аутгруппова дискримінація. Водночас такі групи показують високий рівень інгруппового фаворитизму.

Ще однією важливою характеристикою груп є проникність інгруппових кордонів. Як зазначає О.О. Гулевич, найбільший інгрупповий фаворитизм і аутгруппова дискримінація характерні для членів великих груп з непроникними кордонами. У даному випадку міжгруппова диференціація виступає в якості виправдання відсутності у її членів свободи вибору [3]. Можна припустити, що чоловіча гендерна група буде мати вищий рівень інгруппового фаворитизму, через те, що норми чоловічої гендерної ролі є більш жорсткими і визначеними, ніж норми жіночої гендерної групи. Чоловіки зазвичай отримують більше покарання за порушення маскулінних норм [3].

Серед *особливостей ситуації міжгруппової взаємодії*, які впливають на вираженість інгруппового фаворитизму гендерних груп, можна виокремити: суспільні норми щодо гендерної рівності; розмір гендерної інгруппи і аутгруп, які беруть участь у взаємодії; рівень конкуренції гендерних груп; позитивність розподілу ресурсів між гендерними групами.

Соціальні норми щодо гендерної рівності є вкрай важливим чинником міжгруппової диференціації, в першу чергу аутгруппової дискримінації. Коли соціальні норми суспільства, в якому існують інгруппа і аутгруппи, відповідають ідеї рівності, її представники рідше демонструють міжгруппову диференціацію, ніж у протилежному випадку [3]. Однак, в Україні гендерна рівність, на жаль, носить скоріше декларативний характер. Реальні суспільні гендерні норми сьогодення, на наш погляд, не сприяють толерантній та конструктивній взаємодії гендерних груп в усіх сферах, особливо в професійній та сексуальній.

Розмір гендерної інгруппи і аутгруп, які безпосередньо беруть участь у взаємодії суперечливо впливає на інгрупповий фаворитизм: найбільшим він є у членів невеликих за розміром груп, що пояснюється сильною інгрупповою ідентифікацією їх членів; найбільший інгрупповий фаворитизм і аутгруппова дискримінація демонструються членами великих за розміром груп [3].

Безпосередня взаємодія гендерних груп спостерігається, наприклад, на робочому місці. За підсумками досліджень, проведених в Україні, з'ясувалося, що в професійному середовищі переважають, так звані, «розбавлені колективи», в яких співвідношення працівників обох статей зміщене щодо тотожного зна-

чення (1/1), або в бік чоловіків, або в бік жінок. Такі колективи були виявлені у 57% вибірки. Зарубіжні дослідження показали, що кількісна представленість різних груп (в тому числі гендерних) в організації розташовується на 3 рівнях: символічному (0-10% представленості); перехідному (11-40%); парному (40-60%) [11].

Отже, в колективах, де одна з гендерних груп суттєво переважає чисельністю іншу (наприклад, в ситуації, коли одна з груп представлена на символічному рівні – рівні посідачів символічного права), може себе проявити інгруповий фаворитизм, але як саме він себе проявить необхідно емпірично дослідити. Однак, як стверджує R.M. Kanter, посідання символічного права призводить радше до зміцнення бар'єрів між гендерними групами в організації, аніж до їхнього руйнування, оскільки різниця між посідачем символічного права і більшістю увиразнюється, стаючи одною – єдиною відмінністю. Тож, до наділених символічним правом співробітників організації (токенів) нерідко ставляться як до представників своєї категорії, тобто як до символів, а не як до індивідів [11], що може стати передумовою інгрупового фаворитизму більшості і аутгрупової дискримінації по відношенню до токенів.

Найбільший рівень інгрупового фаворитизму і аутгрупової дискримінації також характерний для членів групи, що знаходиться в стані конкуренції з аутгрупами, що відчувають загрозу, яка йде від її членів [3]. При цьому зменшення загрози призводить до зменшення міжгрупової диференціації.

Позитивність розподілу ресурсів в ситуації взаємодії гендерних груп також впливає на інтенсивність інгрупового фаворитизму. Ресурси, які розподіляються в ході міжгрупової взаємодії, різняться за ступенем бажаності їх отримання. Позитивні ресурси – це ті, які людина хотіла б отримати, а негативні – отримання яких хотіла би уникнути [3]. Існують чотири типи ситуацій розподілу ресурсів: розподіл позитивних ресурсів, позбавлення позитивних ресурсів, розподіл негативних ресурсів, позбавлення негативних ресурсів. Інгруповий фаворитизм проявляє себе в ситуації розподілу позитивних ресурсів [3].

У гендерних дослідженнях приділяється увага розподілу позитивних ресурсів у різних площинах: в суспільній, політичній, професійній, сексуальній, сімейній та ін. Загалом, дослідники схиляються до думки, що маскулінна гендерна група отримує більше позитивних ресурсів майже в усіх сферах соціальної взаємодії (С.Л. Бем [2], М. Кімел [4], J.F. Dovidio [12]). Підкресли-

мо також, що чоловіки, які не належать до маскуліної гендерної групи так само відчують брак позитивних ресурсів.

Сприятливість положення інгрупи і аутгрупи в ситуації міжгрупової взаємодії відображає тенденцію пояснювати соціально небажану поведінку членів інгрупи зовнішніми причинами, а соціально бажану поведінку – внутрішніми. З тлумаченням успіхів аутгрупи відбувається навпаки. В ситуації з гендерними групами логіка таких пояснень відображена в гендерних стереотипах щодо членів аутгруп.

Висновки. В результаті теоретичного дослідження соціально-психологічних детермінант інгрупового фаворитизму гендерних груп ми дійшли висновку, що їх можна поділити на три групи: характеристики суб'єкта міжгрупового сприйняття та взаємодії; характеристики груп, які беруть участь у взаємодії; особливості ситуації міжгрупової взаємодії. Припущення, які були зроблені нами щодо інтенсивності прояву інгрупового фаворитизму тією або іншою гендерною групою, потребують подальшої емпіричної перевірки.

Список використаних джерел

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы / В.С. Агеев. – М.: МГУ, 1990. – С. 6-84, 95-102.
2. Бем С.Л. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / С.Л. Бем. – М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2004. – 336 с.
3. Гулевич О.А. Психология межгрупповых отношений / О.А. Гулевич. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. – 432 с.
4. Кіммел М. Гендероване суспільство / М. Кіммел. – К.: Сфера, 2003. – 490с.
5. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика / И.С.Клецина. – СПб.: Алетейя, 2004. – 408 с.
6. Лопухова О.Г. Психологический пол личности: адаптация диагностической методики / О.Г. Лопухова // Прикладная психология. – 2001. – №3. – С. 57-67.
7. Москаленко В.В. Соціальна психологія / В.В. Москаленко. – К.: «Центр учбової літератури», 2008. – 688 с.
8. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи / С.М. Оксамитна // Основи теорії гендеру. – К.: «К.І.С.», 2004. – С.157-181.
9. Сушков И.Р. Психология взаимоотношений / И.Р. Сушков. – М.: Академический Проект, ИП РАН, 1999. – 448 с.

10. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: навч. посіб. / М.Г. Ткалич. – К.: Академвидав, 2011. – 248 с.
11. Ткалич М.Г. Соціально-психологічні характеристики гендерних груп як суб'єктів гендерної взаємодії в організації / М.Г. Ткалич, Я.Ю. Кацович // Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» / За ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалич. – Запоріжжя: ЗНУ, 2012. – № 2. – С. 76-82.
12. Dovidio J.F. Bridging intragroup processes and intergroup relations: Needing the twain to meet // *British Journal of Social Psychology* (2013). – №52. – PP. 1–24.
13. Hewstone M., Rubin M., Willis H. Intergroup Bias // *Annual Psychological Review*, 2002. – № 53. – PP. 575-604.
14. Jetten J. Intergroup distinctiveness and differentiation: a meta-analytic integration / J. Jetten, R. Spears, T. Posunes // *Journal of Personal and Social Psychology*. – 2004. – Vol.86. – PP. 862-879.
15. Tajfel H. Social identity and intergroup relations / H. Tajfel. – Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1982.
16. Turner J. Social Categorization and Self-concept: A social cognitive theory of group behaviour / J. Turner // *Advances in group processes*. – London, 1985. – PP. 77-121.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Ageev V.S. Mezhrupovoe vzaimodejstvie: social'no-psihologicheskie problemy / V.S. Ageev. – M.: MGU, 1990. – S. 6-84, 95-102.
2. Bem S.L. Linzy gendera: Transformacija vzgljadov na problemu nera-venstva polov / S.L. Bem. – M.: «Rossijskaja politicheskaja jenciklopedija» (ROSSPJeN), 2004. – 336 s.
3. Gulevich O.A. Psihologija mezhrupovoyh otnoshenij / O.A. Gulevich. – M.: Moskovskij psihologo-social'nyj institut, 2007. – 432 s.
4. Kimmel M. Genderovane suspil'stvo / M. Kimmel. – K.: Sfera, 2003. – 490 s.
5. Klecina I.S. Psihologija gendernyh otnoshenij: Teorija i praktika / I.S. Klecina. – SPb.: Aletejja, 2004. – 408 s.
6. Lopuhova O.G. Psihologicheskij pol lichnosti: adaptacija diagnosticheskoy metodiki / O.G. Lopuhova // *Prikladnaja psihologija*. – 2001. – №3. – S. 57-67.
7. Moskalenko V.V. Social'na psihologija / V.V. Moskalenko. – K.: «Centr uchbovoi' literatury», 2008. – 688 s.

8. Oksamytna S.M. Genderni roli ta stereotypy / S.M. Oksamytna // *Osnovy teorii' genderu.* – K.: «K.I.S.», 2004. – S.157-181.
9. Sushkov I.R. Psihologija vzaimootnoshenij / I.R. Sushkov. – M.: Akademicheskij Proekt, IP RAN, 1999. – 448 s.
10. Tkalych M.G. Genderna psihologija: navch. posib. / M.G. Tkalych – K.: Akademvydav, 2011. – 248 s.
11. Tkalych M.G. Social'no-psihologichni harakterystyky gendernyh grup jak sub'ektiv gendernoi' vzajemodii' v organizacii' / M.G. Tkalych, Ja.Ju. Kacovyh // *Problemy suchasnoi' psihologii': zbirnyk naukovyh prac' Instytutu psihologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrainy ta Derzhavnogo vyshhogo navchal'nogo zakladu «Zaporiz'kyj nacional'nyj universytet»* / Za red. S.D. Maksymenka, N.F. Shevchenko, M.G. Tkalych – Zaporizhzhja: ZNU, 2012. – № 2. – S. 76-82.
12. Dovidio J.F. Bridging intragroup processes and intergroup relations: Needing the twain to meet // *British Journal of Social Psychology* (2013). – №52. – PP. 1–24.
13. Hewstone M., Rubin M., Willis H. Intergroup Bias // *Annual Psychological Review*, 2002. – № 53. – PP. 575-604.
14. Jetten J. Intergroup distinctiveness and differentiation: a meta-analytic integration / J. Jetten, R. Spears, T. Posunes // *Journal of Personal and Social Psychology.* – 2004. – Vol.86. – PP. 862-879.
15. Tajfel H. Social identity and intergroup relations / H. Tajfel. – Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1982.
16. Turner J. Social Categorization and Self-concept: A social cognitive theory of group behaviour / J. Turner // *Advances in group processes.* – London, 1985. – PP. 77-121.

Y.Y. Katsovyh. Social and psychological determinants of gender groups' in-group favoritism in the social interaction. The article envisages the system of social and psychological determinants of gender groups' in-group favoritism, which consists of personal characteristics of intergroup perception and interaction; the characteristics of groups, which are participating in the interaction; the situation of inter-group interactions. Among the personal characteristics there are psychological sex, gender identity, gender representation of self-concept, gender stereotypes about in-groups and out-groups; the level of identification with gender in-group; measure of «typicality» of a member of gender group. The characteristics of groups, which are participating in the interaction, include social status of gender in-groups and out-groups; gender norms and roles requirements for members of each gender group; the level of in-group and out-group

homogeneity; the permeability of in-group borders. It is shown that the favorable position of in-groups and out-groups in the intergroup interaction situation is displayed with the tendency to explain socially undesirable behavior of in-group's members with the help of external factors and socially desirable behavior – with the internal. The opposite position takes place the interpretation of out-group's success. In the situation with gender groups the logic interpretation is reflected at gender stereotypes concerning out-groups' members.

Situation of intergroup interaction consists of social norms toward gender equality; the size of gender in-group and out-group, which were directly involved in the interaction; the level of competition between gender groups; distribution of positive resources between gender groups; favorable position of in-group or out-group.

Key words: in-group favoritism, gender groups, masculinity, femininity, gender stereotypes, gender norms and roles.

Отримано: 19.01.2014 р.

УДК 159.923.2

Л.М. Кобильнік , Т.А. Каткова

ЦІННІСНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В СУЧАСНОМУ ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРИ

Л.М. Кобильнік, Т.А. Каткова. Ціннісне самовизначення особистості в сучасному освітньому просторі. У статті розглянуто ціннісні орієнтації, які виступають основою для осмислення, пізнання та конструювання цілісного образу соціального світу, для регуляції поведінки людини. Проведено дослідження стосовно усвідомлення провідних життєвих цінностей, особистісних задумів, дальніх життєвих цілей студентів та їх безпосередню доступність, пов'язану із здійсненням конкретних, легко досяжних цілей. Встановлено ступінь розузгодження дезінтеграції у мотиваційно-особистісній сфері студентів, яка свідчить про ступінь незадоволеності поточною життєвою ситуацією, внутрішньої конфліктності, блокади основних потреб, з одного боку, а також про рівень самоактуалізації, внутрішньої ідентичності, інтегрованості, гармонії – з іншого боку. В статті намічаються шляхи подальшого вивчення теми.

Ключові слова: мотивація, особистість, самоактуалізація, самовизначення, сенс життя, соціальні життєві орієнтації, студентський вік, цінності, ціннісні орієнтації.