

## Список використаних джерел

1. Фрейд З. Я и Оно. – Тбилиси, 1991.
2. Лоренц К. Агрессия. – М., 1994.
3. Пулккинен Л. Становление образа жизни с детского до юношеского возраста // Психология личности и образ жизни. – М., 1987.
4. Левитов Н.Д. Фрустрация как один из видов психических состояний // Вопр. психологии. – 1967. – №6.
5. Семенюк Л.М. Психологическая сущность агрессивности и ее проявление у детей подросткового возраста // Метод. рекомендации в помощь педагогам-практикам. – М., 1991.
6. Нравственность, агрессия, справедливость // Вопр. психологии. – 1992. – №1-2.
7. Мартенс Р. Социальная психология и спорт. – М., 1979.
8. Бютнер К. Жить с агрессивными детьми. – М., 1991.

The article is devoted to actual questions of teenagers' aggressiveness as a background of delinquent behaviour and analysis of different scientific approaches of this phenomena. Psychological and situational factors of aggressiveness are discussed as well.

**Key words:** psychological analysis, aggression, conditions, behavior, minor, psychological factors, situational factors.

*Отримано: 15.03.2010*

УДК 316.6

*Я.І. Моргун*

## Гендерні стереотипи в структурі психологічного портрета лідера

Стаття присвячена дослідженню таких соціально-психологічних феноменів, як гендерні стереотипи та стереотипи лідерства. Проведений теоретичний аналіз літературних джерел щодо досліджуваного явища доповнений емпіричним дослідженням за участю студентів вищих навчальних закладів. Дані дослідження підтверджують домінування маскулінних характеристик в структурі психологічного портрета лідера, відображають явища вертикальної і горизонтальної гендерної сегрегації ринку праці України.

**Ключові слова:** гендер, гендерні стереотипи, стереотипи лідерства, психологічний портрет, гендерна сегрегація.

Стаття присвячена дослідженню соціально-психологічних феноменів, серед яких гендерні стереотипи та стереотипи лідерства. Результати дослідження в цілому підтверджують домінування маскулінних характеристик в структурі психологічного портрета лідера, відображають явища горизонтальної і вертикальної гендерної сегрегації ринку праці.

**Ключевые слова:** гендер, гендерные стереотипы, стереотипы лидерства, психологический портрет, гендерная сегрегация.

Одним із найважливіших індикаторів соціальних змін у галузі запровадження політики гендерної рівності є наявність приблизно однакової кількості чоловіків та жінок, що займають в суспільстві лідерські позиції [2]. У багатьох західних країнах, незважаючи на постійно зростаючий інтерес до гендерної проблематики, рівні долі чоловіків та жінок у лідерських позиціях все ще не представлені. Незважаючи на зростання кількості жінок у лідерських позиціях, наприклад, менеджери, законодавці, керівники, жінки переважно концентруються на найнижчих щаблях влади. Особливий дефіцит жінок у світі загалом спостерігається на найвищих щаблях виконавчої влади. Так, за даними Європейської комісії (European Commission, 2007) у найбільших компаніях країн-членів Євросоюзу жінки представляють лише 4% президентів та 10% членів вищої управлінської влади [2]. Подібну ситуацію ми можемо спостерігати і в Україні. Так, з 1991 року, тобто з періоду отримання Україною незалежності. Головами Верховної Ради та їхніми заступниками традиційно обирають чоловіків. Незважаючи на те, що після виборів 2006 року кількість жінок збільшилася не тільки в парламенті (8,5% за даними на 2006 рік), а й в органах місцевого самоврядування, вона як і раніше виявляється значно заниженою порівняно з європейськими стандартами. До того ж Україні притаманна ще одна закономірність: у сільських та селищних радах представниць жіночої статі понад половину, але чим вищий орган влади, тим більше в ньому керівників-чоловіків. Такий стан речей обумовлює актуальність дослідження гендерних особливостей професійної самореалізації особистості, соціально-психологічних перешкод, що стоять на шляху розвитку успішної професійної кар'єри жінок.

Проблема дослідження гендерної рівності у сфері суспільного виробництва є досить складною та неоднозначною, оскільки, крім законодавчого компоненту, неодмінно включає і соціально-психологічний. Так, на законодавчому рівні жінки не мають обмежень, щодо зайняття лідерських позицій, крім того, згідно з міжнародними

зобов'язаннями, Україна планує до 2015 року забезпечити гендерне співвідношення на рівні не менше 30% частки жіночої статі у представницьких органах влади і на вищих щаблях вертикалі влади, скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків. Проте, незважаючи на державне квотування, проблема залишається відкритою. Так, наприклад, у традиційно жіночих галузях виробництва, таких, як соціальна сфера, освіта, культура, побутове обслуговування, система охорони здоров'я, зафіксовані найнижчі зарплати, причому рівень заробітку жінок у цих галузях не перевищує 76,7% від рівня заробітку чоловіків, що займають переважно керівні позиції. Такий стан речей висуває на перший план соціально-психологічні аспекти даної проблеми, зокрема гендерні стереотипи та стереотипи лідерства.

У широкому розумінні стереотипи являють собою ригідні, типізовані уявлення про характеристики або еталони поведінки певного соціального об'єкту. Відповідно виділяють расові, етнічні, гендерні стереотипи та багато інших їх різновидів. Гендерні стереотипи являють собою шаблонні, резистентні уявлення про риси особистості та еталони поведінки чоловіків та жінок, що у більшості культур є антагоністичними.

Традиція розмежування чоловіків та жінок як дві психологічно різні групи домінує у популярній літературі дотепер. Наприклад, праця Дж. Грея (John Gray, 1992) "Чоловіки з Марсу, жінки з Венери", яка обґрунтовує ненормативні психологічні відмінності між чоловіками та жінками, мала 30-ти мільйонний тираж та була перекладена 40 мовами. Праця Д. Тенен (Deborah Tannen, 1991) "Ти просто не розумієш..." презентує ідею про те, що мовні патерни чоловіків та жінок настільки різні, що можна стверджувати про належність їх до різних лінгвістичних спільностей або культур. Ця книга була бестселером у "New York Times" протягом багатьох років і була перекладена 24 мовами [4].

З іншого боку, традиції розрізняти чоловіків та жінок і відносити їх до фундаментально різних спільностей мають і наукове коріння. Так, Т. Парсонс (Parsons & Balles, 1951) ще у 1951 році зробив значний внесок у створення міфу про статеві відмінності. Він розділяв поведінку чоловіків та жінок у рамках двох різних стилів: експресивного та інструментального, що є фундаментом існування гендерних стереотипів і у наш час [1]. У рамках експресивного стилю поведінки суспільство дозволяє жінкам демонструвати емоційність, чутливість, вразливість, у той час як чоловіки у рамках інструментального стилю більш схильні демонструвати активність, ініціативність, агресію, тобто переважно ділові якості.

Як зазначають Дж. Вільямс та Д. Бест (Williams and Best, 1994), гендерні стереотипи являють собою один із трьох пов'язаних між собою але неоднорідних компонентів. Не менш важливими є самосприйняття (міра, до якої гендерні стереотипи відображені у Я-концепції чоловіків та жінок) та гендерно-рольова ідеологія (вірування про належне взаємовідношення ролей чоловіків та жінок) [3]. Новітні дослідження гендерних стереотипів дозволяють виділити три складові їх змісту: описовий аспект (наприклад, жінки є емоційними), прогностичний аспект (наприклад, жінки мають бути емоційними) та аспект заборони (наприклад, жінки не повинні бути домінуючими) [2]. Ці три компоненти приймають активну участь у формуванні багатьох інших соціально-психологічних феноменів, таких як вірування та очікування, що у свою чергу відображуються у гендерно-рольовій ідеології суспільства, гендерно зумовленому розподілі ролей. Так, як показують крос-культурні дослідження, розподіл суспільних ролей є панкультурним феноменом і обумовлює різні види зайнятості та форми поведінки жінок і чоловіків.

Крос-культурне дослідження, проведене Дж. Вільямс та Д. Бест (Williams and Best, 1994) протягом 80-их – 90-их років ХХ ст., що охопило більше 30 країн, демонструє наявність спільних та однотипних уявлень щодо стереотипізованих рис чоловіків та жінок. Так, у більшості культур світу чоловіки виступали як активні, агресивні, впевнені в собі, наполегливі тощо, в той час як жінки – емоційними, боязкими, залежними, чутливими, підтверджуючи тим самим панкультурний характер стереотипів гендерних рис [3].

Незважаючи на постійно зростаючий інтерес до гендерної проблематики, проблема руйнування гендерних стереотипів та забезпечення гендерної рівності у всіх галузях життя наразі залишається актуальною. Суспільство чинить значний опір руйнуванню стереотипів, оскільки виконання жінками та чоловіками нетрадиційних ролей суперечить усталеним алгоритмам сприймання та переробки інформації. Так, згідно з теорією гендерних схем (Ш. Берн) категоризація особистості за статевою належністю задіює ментальні асоціації або очікування щодо жінок і чоловіків. У цих асоціаціях провідне місце займають дві категорії очікувань – комунікативні та ділові. Концепція жінки, як правило, передбачає такі якості, як емоційність, доброзичливість, співчутливість. Натомість концепція чоловіка передбачає такі якості, як агресивність, амбіційність, домінантність, самовпевненість [2].

Різні поведінкові патерни, що їх приписують чоловікам і жінкам, мають прямий зв'язок з розвитком професійної кар'єри жінки, досягнення нею найвищих щаблів кар'єри та посади. З одного боку,

це пов'язано з часовою перспективою особистості, орієнтацією чоловіків та жінок на ті чи інші галузі життя, змістом планованого та очікуваного майбутнього. Дослідження часових перспектив чоловіків та жінок свідчать про наявність певних відмінностей у структурі та змісті бажаного майбутнього. Так, відповідно до гендерних ролей, чоловіки більш орієнтовані на професійну реалізацію, в той час як у ціннісній сфері жінок домінують установки на сім'ю та виховання дітей [5]. З іншого боку, стереотипні уявлення та очікування щодо рис особистості жінок і чоловіків можуть призводити до дискримінації або пов'язаних з нею соціально-психологічних ефектів (ефект скляної стелі, ефект скляного ескалатора), що перешкоджають кар'єрному просуванню жінки.

Е. Іглі та С. Счесні (Eagly, A.H. & Sczesny, S., 2008) зазначають, що поряд із гендерними стереотипами (тобто стереотипами чоловіків та жінок) існують і стереотипи лідерства, що є чи не найбільшою проблемою професійної реалізації жінки. Традиційні стереотипи лідерства є переважно маскулініними з особливим акцентуванням на ділових якостях. Цей акцент, як зазначають дослідники, не дивує, беручи до уваги те, що більшість людей, які обіймають лідерські позиції, є чоловіками. Наприклад, типовий портрет менеджера у бізнес-організації є своєрідним поєднанням описової та прогностичної складової стереотипу і включає 6 основних типів діяльності, що вимагаються від успішного лідера. Серед них: а) змагання з колегами у професійній діяльності, б) керування іншими, використання відповідних санкцій, в) активна та асертивна поведінка, г) зайняття унікальної та активної позиції, д) виконавча активність у повсякденній діяльності, е) розвиток позитивних відносин з начальством. Дане описання підкреслює змагання та ієрархію: менеджер, як правило, повинен вирізнятися своєю унікальністю, здатністю керувати іншими та наявністю зацікавленості у змаганні [2]. В. Счейн (Schein V.E., 2001) на основі проведеного нею дослідження зазначає, що у психологічному портреті успішного менеджера домінують такі традиційно маскулініні якості, як: здатність до змагання, впевненість в собі, активність, агресивність, амбіційність. Лише кілька традиційно фемінінних комунікативних якостей були визначені як не менш важливі у діяльності менеджера – це інтуїція та здатність допомагати [6].

Деякі новітні дані свідчать про певні зміни у стереотипах лідерства, що пов'язані зі зростанням значення таких традиційно фемінінних якостей, як: здатність допомагати іншим, підтримка, емпатія. Проте, незважаючи на певний прогрес у цьому питанні (переважно у західних країнах), стереотипи лідерства залишаються

тісно пов'язаними зі стереотипами чоловіків і лише у деяких випадках позитивно корелюють з традиційно жіночими якостями.

У проведеному нами дослідженні підлягала перевірці гіпотеза, згідно з якою традиційно маскулініні риси – амбіційність, цілеспрямованість, незалежність, реалістичність тощо – є провідними у психологічному портреті сучасного лідера, у той час як традиційно фемініні риси (тактовність, чутливість, поступливість, здатність співпереживати) посідають другорядне місце.

У дослідженні взяли участь 190 студентів I – IV курсів (95 хлопців та 95 дівчат, середній вік 19,3 роки). Досліджувані представляли фізико-математичний та психологічний факультети Чернігівського державного педагогічного університету, ПВНЗ “Чернігівська філія Рівненського інституту слов’янознавства”, а також факультет технології дизайну Міжнародного інституту технології та дизайну (м. Чернігів).

Згідно з висловленим припущенням нами була розроблена анкета, що містила детальну інструкцію з проханням ознайомитися з пропонованими вакансіями та оцінити наведені нижче риси особистості уявного претендента за 7-ми бальною шкалою від 1 бала (ця риса є абсолютно неважливою для кандидата) до 7 балів (ця риса є необхідною для кандидата). Після цього досліджуваним пропонувалося поставити позначку на процентній шкалі під кожною вакансією, що демонструє якою мірою вимоги професії є сумісними з жінками та чоловіками. Досліджуваним повідомлялось, що дана анкета направлена на визначення рівня поінформованості молоді щодо вимог до особистості на сучасному ринку праці (справжня мета дослідження не повідомлялася). Оцінюванню підлягали керівні вакансії у різних галузях виробництва: будівництво, сервіс та обслуговування, промисловість, державна служба, громадське харчування. Риси особистості, що оцінювалися респондентами, запозичені зі згаданого вище крос-культурного дослідження Дж. Вільямс та Д. Бест. Так, п'ять рис особистості у більшості країн світу були охарактеризовані як маскулініні (амбіційність, незалежність, цілеспрямованість, реалістичність, ініціативність), інші п'ять – як суто фемініні (здатність співпереживати, комунікабельність, тактовність, чутливість, поступливість).

Відповідно до мети, завдань та гіпотези дослідження передбачався кількісний та якісний аналіз результатів анкетування. Кількісний аналіз проводився в кілька етапів, кожен з яких мав певні цілі та завдання. Так, під час аналізу маскулінінних та фемінінних рис особистості, що ранжувалися досліджуваними за 7-ми бальною шкалою, до уваги бралися ті риси особистості, що в середньому

отримали бал 5 та більше. Ці риси особистості оцінювалися нами як провідні в структурі діяльності управлінського профілю. Наступним етапом був статистичний аналіз даних процентних шкал, що здійснювався з використанням статистичного критерію кутового перетворення Фішера (ц-Фішера).

Якісний аналіз даних передбачав оцінку результатів окремо по кожній вакансії в залежності від загального профілю та сфери діяльності (промисловість, будівництво, сфера обслуговування, сфера громадського харчування, державна служба).

Отже, конструкція анкети дозволила нам виявити не лише загальні уявлення про провідні риси особистості сучасного керівника, але і прослідкувати гендерні відмінності у вимогах до кандидата на ту чи іншу керівну вакансію залежно від галузі виробництва, розкрити соціальні експектації щодо сфери та характеру зайнятості жінок та чоловіків.

Під час обробки та інтерпретації даних дослідження нами був виділений "симптомокомплекс" рис особистості сучасного керівника. Переважна більшість рис є маскулініними, за виключенням комунікабельності та тактовності, які, як зазначалося раніше, останнім часом переходять з розряду суто фемінних до розряду лідерських. Виключення склали результати за вакансіями у сфері обслуговування та громадського харчування. Досить цікаві результати дає кількісний аналіз процентних шкал, що свідчать про міру прогнозованої відповідності жінок та чоловіків вимогам професії. Так, аналіз отриманих даних та їх статистична обробка більш-менш чітко демонструють очікувану нами тенденцію (таблиця 1).

Переважна більшість респондентів визнала більшу відповідність чоловіків професіям лідерського (управлінського профілю).

Таблиця 1

## Прогностичний рівень відповідності вимог посади

Вакансія	Жінки	Чоловіки	Значення критерію $\phi$ – Фішера
1. Державна служба	58%	69%	1,59*
2. Громадське харчування	60%	70%	1,45.
3. Сфера обслуговування	69%	51%	2,55**
4. Промисловість	47%	74%	3,86***
5. Будівництво	40%	72%	4,53***

\* –  $P \leq 0,05$ \*\* –  $P \leq 0,01$ \*\*\* –  $P \leq 0,001$ 

Статистичний аналіз даних за допомогою критерію ц-Фішера дає змогу констатувати прогностично більшу відповідність чоловіків професіям у галузях державної служби ( $P \leq 0,05$ ), промисловості ( $P \leq 0,001$ ), будівництва ( $P \leq 0,001$ ) та більшу прогностичну відповідність жінок керівним посадам у сфері обслуговування ( $P \leq 0,01$ ). Гендерні відмінності щодо сектору громадського харчування виявилися статистично незначущими, зважаючи на допустимі рівні значущості, прийняті у психологічних дослідженнях.

Якісний аналіз отриманих даних виявляє не лише гендерні відмінності у прогнозуванні відповідності чоловіків/жінок вимогам тієї чи іншої посади, але і залежність цих відмінностей від сфери діяльності. Так, наприклад, найбільші відмінності були виявлені нами щодо керівних посад, у промисловій сфері та на будівництві, а також посад, де провідною діяльністю виступає безпосередня взаємодія та комунікація. Подібна ситуація спостерігається і під час аналізу оцінки якостей особистості. Так, якщо посада належить до сфери діяльності "людина-людина" (обслуговування, громадське харчування), роль фемінних якостей, зокрема емпатії, комунікабельності, чутливості зростає, в той час як керівні посади у промисловості, будівництві, а також державні посади головним чином асоціюються з маскулініними характеристиками.

Проведене дослідження в цілому підтверджує нашу гіпотезу про схожість стереотипів маскуліності та стереотипів лідерства. На основі результатів анкетування ми можемо виділити основні риси, що входять до психологічного портрету сучасного керівника. До таких рис відносимо: ініціативність, цілеспрямованість, реалістичність, комунікабельність, тактовність. Крім того, якісний аналіз дає змогу встановити ще одну закономірність, що виявляється в тому, що із зростанням значення та престижу посади зростає і роль маскулініних якостей кандидатів, зокрема таких як амбіційність та незалежність. Фемінні якості також представлені у психологічному портреті лідера, проте вони переважно пов'язані зі сферою комунікації (комунікабельність, тактовність) та виконують більшою мірою власне інструментальні функції. Аналіз прогностичної відповідності чоловіків та жінок пропонованим вакансіям також дає змогу говорити про наявність істотних відмінностей. Ці відмінності, головним чином, пов'язані зі сферою діяльності та яскраво демонструють гендерно-рольову ідеологію суспільства. Варто, однак, зауважити, що, незважаючи на порівняно меншу прогностичну відповідність жінок керівним посадам (особливо у промисловості та будівництві), загальне значення відповідності коливається від 40% до 69% в залежності від посади, що є достатньо високим показником

у порівнянні з літературними даними. Це може свідчити як про певні зрушення в суспільстві, що направлені на трансформацію стереотипів лідерства, так і про необхідність подальших досліджень, більшу варіативність методів та експериментальних процедур.

#### Список використаних джерел

1. Бендас Т.В. Гендерная психология: Учебное пособие / Т.В.Бендас – СПб.: Питер, 2006. — 431 с: ил. – (Серия “Учебное пособие”).
2. Eagly, A.H., & Sczesny, S. (2008). Stereotypes about women, men and leaders: Have time changed? / Eagly, A.H., & Sczesny, S. // M. Barreto, M. K. Ryan, & M. T. Schmitt (Eds.), *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality* (pp.21 – 47). Washington: American Psychological Association.
3. Gross R. *Psychology: the science of mind and behaviour*. / Gross R. – London: Hodder & Stoughton, 1996. – 948 p.
4. Hyde J.S. The Gender Similarities Hypothesis / Hyde J.S. // *American Psychologist* (September 2005), Vol. 60, No. 6, P. 581 – 92.
5. *Psychology of future orientation*. / [editor Zbigniew Zaleski] – Lublin: Towarzystwo Naukowe KUZ, 1994. – 232 p.
6. Schein V.E. A global look at psychological barriers to women's progress in management. / Schein V.E. // *Journal of Social Issues* (2001), 57, 675 – 688.

The given article is concerned with gender and leadership stereotypes. Theoretical analysis of native and foreign scientific literature is complimented with empirical study. The results of research show dominative role of masculine characteristics in the psychological portrait of leader and, moreover, Ukraine's labor market gender segregation.

**Keywords:** gender, gender stereotypes, leadership stereotypes, psychological portrait, gender segregation.

*Отримано: 14.03.2010*

## Наративи в психологічній теорії і практиці

Стаття присвячена аналізу сучасної наративної психології. Вивчається зв'язок між конструюванням автобіографічного наративу і осмисленням подій минулого; використання наративних психотехнологій у практиці діагностики і психотерапії.

**Ключові слова:** наратив, історії, наративна психологія, розуміння, інтерпретація, текст, досвід, дискурс, деконструктивне слухання, екстерналізація, наративна терапія.

Статья посвящена анализу современной нарративной психологии. Изучается возможность использования автобиографического нарратива в практике психологической диагностики и психотерапии.

**Ключевые слова:** нарратив, истории, нарративная психология, понимание, интерпретация, текст, опыт, дискурс, деконструктивное слушание, экстернализация, нарративная терапия.

**Постановка проблеми.** Наукове дослідження процесу розуміння та інтерпретації життєвих подій та їх впливу на розвиток особистості є актуальним питанням сучасної теоретичної та практичної психології. Характер взаємодії людини з власним досвідом можна вивчати через наративи – повідомлення, історії або розповіді, створені людьми для описування і організації власного досвіду та способу життя (Р. Барт, Й. Брокмейер, Дж. Брунер, Вацлавик, К. Герген, С.Г. Гуцол, К. Жорняк, О.С. Калмикова, А. Керби, Комбс, Мергенталер, Г. Олпорт, П. Рикер, О. Сапогова, Т. Сарбин, Ч. Тейлор, М. Уайт, Фридман, Р. Харре, Н.В. Чепелева, О.М. Шилловська). Сучасна наративна психологія – це область наукових досліджень, що бурхливо розвивається і реалізується через фундаментальну і практичну спрямованість.

**Метою** нашої статті є дослідження можливостей використання наративного підходу в процесі осмислення та усвідомлення людиною власних життєвих подій та розуміння впливу наративів на подальше життя суб'єкта.

Життєвий шлях людини представляє собою сукупність подій – змін в умовах життя людини, її стану здоров'я і душевного благополуччя, ситуацій в різних сферах життя, які конкретизуються і набувають емоційно-оцінну, особистісну забарвленість в розумінні суб'єктивної картини життєвого шляху. Окремі події життя можуть