

УДК 159.922.6(043.3):316.663.22

DOI: 10.15587/2313-8416.2015.54673

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ АВТЕНТИЧНОСТІ САМОПРЕЗЕНТАЦІЇ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

© О. І. Бондарчук, О. Ю. Дубова

У статті висвітлено результати емпіричного дослідження автентичності самопрезентації керівників освітніх організацій та її гендерних особливостей. Подано дані щодо рівнів автентичності самопрезентації управлінців. Розкрито гендерну специфіку автентичності самопрезентації керівників освітніх організацій залежно від стажу професійної діяльності. Констатовано доцільність сприяння розвитку автентичності самопрезентації управлінців в умовах післядипломної освіти

Ключові слова: освітні організації, керівники, самопрезентація, автентичність, гендер, гендерна ідентичність, післядипломна освіта

In the article the results of empirical research of self-presentation authenticity of educational organizations' heads and their gender features are shown. Data on levels of self-presentation authenticity of managers are presented. It is shown distinctive gender characteristics of self-presentation authenticity of educational organizations' head corresponding to their length of service. The possibility of facilitating the development of self-presentation authenticity of managers in terms of postgraduate education is stated

Keywords: educational organization, managers, self-presentation, authenticity, gender, gender identity, postgraduate education

1. Вступ

Однією з важливих умов сприяння самореалізації кожного суб'єкта навчально-виховного процесу є утвердження гендерної рівності в діяльності освітніх організацій, уникання протиставлення й нерівноцінності чоловічих і жіночих рис особистості, способу мислення, особливостей поведінки тощо.

Важливу роль у визначенні гендерної політики освітньої організації відіграють їх керівники. Разом з тим, як свідчать результати досліджень (О. Бондарчук [1], Т. Говорун [2], О. Кікінежди [2], О. Нежинська [3] та ін.), керівники системи освіти у своїй діяльності часто проявляють гендерні упередження й традиційні стереотипи, що закріплюють зв'язок між біологічною статтю та досягненнями в соціальному житті. Одним із наслідків такого стану речей є проблему автентичного пред'явлення своєї особистості світу, приховування її істинного змісту під про шарком соціальних вимог і очікувань до поведінки особистості як представника певної статі.

Відповідно йдеться про особливі вимоги до рівня особистісного розвитку керівників освітніх організацій, які мусять виступати як зразок особистості, що розвивається, для навколишніх людей, у тому числі й у контексті автентичності самопрезентації.

2. Постановка проблеми

За результатами теоретичного аналізу літератури [4–6] можна виділити 2 основних типи пояснен-

ня існування гендерних відмінностей між особами різної статі.

Це, по перше, *еволюційний тип пояснення*, що підкреслює універсальність людської природи, яка створювалася шляхом природного відбору й закріпила найкращі способи поведінки; указуючи на відсутність відмінностей між статями за тими параметрами, за якими люди різної статі зіштовхуються з однаковими адаптаційними вимогами. Так, за концепцією В. Геодакяна диференціація статей є результатом спеціалізації організмів за двома головними аспектами еволюції – збереження (жінки) і зміни (чоловіки) генетичної інформації. У зв'язку з цим жінки є філогенетично ригідними і онтогенетично пластичними, а чоловіки, навпаки, – філогенетично пластичними і онтогенетично ригідними. Природа «видає» для чоловіків велику кількість усіх можливих комбінацій, а потім «відтинає» те, що є нежиттєздатним на даний момент [7].

По-друге, *культуральний тип пояснення гендерних відмінностей* робить акцент на гендерних відмінностях, що зумовлені різними культурами. В контексті даного підходу, за словами Д. Майерса, гендерна соціалізація дає дівчаткам «корені», а хлопчикам – «крила» [8].

У зв'язку з останнім Т. Титаренко відзначає, що «чоловічий життєвий світ формується прискореними темпами, програючи в багатоманітності якісних характеристик і виграючи в ступені внутрішньої ак-

тивності, самостійності» [9]. Відомі результати досліджень, згідно з якими жінки є емоційнішими і точніше сприймають емоції інших, а також оцінюють себе у міжособистісній взаємодії. Разом з тим, чоловіки, як правило, виявляють більшу незалежність, агресивність, домінантність [8, 10].

Все це дає підстави припустити існування гендерних відмінностей автентичності самопрезентації особистості загалом і керівників освітніх організацій зокрема.

3. Огляд літературних джерел

Проблема самопрезентації особистості стала предметом уваги багатьох дослідників, у працях яких визначено концептуальні підходи до розуміння даного феномену як:

1) засобу отримання соціального схвалення та досягнення життєво значущих цілей (І. Гофман [11], О. Михайлова [12] та ін.); маніпулятивне управління образами (О. Доценко [13]);

2) стратегічного процесу комунікації, пов'язаного зі створенням в аудиторії та підтвердженням певного образу Я (М. Лірі [14], Р. Чалдіні [15], Р. Шленкер [16] та ін.);

3) саморозкриття в міжособистісному процесі через самомоніторинг й самоверифікацію (М. Снайдер [17], У. Сван [17], В. Янчук [17]); елімінування диссонансу, який виникає внаслідок неузгодженості чужих і власних оцінок себе (Л. Фестінгер [18] та ін.);

4) показника особистісного розвитку (О. Бондарчук [19], С. Максименко [20] та ін.).

На основі цих підходів самопрезентацію можна визначити як стихійний чи цілеспрямований, свідомий чи несвідомий процес пред'явлення себе іншим особам у процесі міжособистісної взаємодії. Автентичність сампрезентації визначається ступенем активності внутрішнього світу особистості, що забезпечує «проходження» справжньої сутності особистості через прошарки соціальних патернів, які «замасковують» її істинний зміст, і відображення цієї сутності в поведінці та у продуктах діяльності.

З іншого боку, досліджено психологічні аспекти процесу гендерної соціалізації особистості загалом (С. Бем [4], Ш. Берн [5], П. Горностай [6] та ін.) і в освітній практиці зокрема (О. Бондарчук [1], Т. Говорун [2], О. Кікінежді [2], О. Нежинська [3] та ін.).

Що ж до питання визначення гендерних особливостей автентичності самопрезентації керівників освітніх організацій, то воно досліджено недостатньо. Це й визначило *мету* нашої *роботи* – дослідження автентичності самопрезентації керівників освітніх організацій та її гендерних особливостей.

4. Методика та організація дослідження автентичності самопрезентації керівників освітніх організацій та її гендерних особливостей

Емпіричними референтами автентичності самопрезентації та методами їх визначення виступили:

1) рівень і широта самопрезентації, яка вивчалася за методикою М. Куна і Т. Мак-Партленда «Хто я?» [21];

2) глобальне позитивне самоставлення (методика С. Пантілеєва – В. Століна [22], шкали «Самоповага» та «Самоприйняття» опитувальника САТ Е. Шострома [23]);

3) адекватність самооцінки (методика С. Будаєси в модифікації В. Янчука [17]);

4) рівень самомоніторингу (методика М. Снайдера [17]);

5) здатність до адекватного вираження почуттів (за шкалами «Спонтанність» і «Сензитивність» опитувальника САТ і, опосередковано, через наявність і особливості психологічних захистів управлінців, визначених за методикою опитувальника Р. Плутчика в адаптації Л. І. Васермана, О. Ф. Єришева, Є. Б. Клубової та ін [23]; ставлення до негативних оцінок інших осіб (за аналізом особливостей розв'язання керівниками проблемних управлінських ситуацій [1]).

Гендерні характеристики управлінців вивчалися за опитувальником С. Бем [10], спрямованим на визначення маскулінності/фемінності, на основі співвідношення яких визначався тип гендерної ідентичності.

Вибірку досліджуваних склали 482 керівника загальноосвітніх навчальних закладів з усіх регіонів України, з них – 51,7 % жінок, 48,3 % чоловіків, які були розподілені на групи за стажем професійної діяльності:

1) до 5 років (22,0 % досліджуваних);

2) 5–9 років (24,3 %);

3) 10–20 років (43,1 %);

4) понад 20 років (10,4 %).

Статистичне опрацювання даних і графічна презентація результатів здійснювалася за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 17.0).

5. Аналіз результатів дослідження автентичності самопрезентації керівників освітніх організацій та її гендерних особливостей

На першому етапі дослідження за визначеним нами попередньо алгоритмом [19] виявлено розподіл досліджуваних керівників освітніх організацій за рівнями автентичності самопрезентації: високим середнім та низьким.

До групи з високим рівнем автентичності самопрезентації віднесено керівників, для яких є характерними високий рівень, широта й різнобічність самопрезентації, адекватна самооцінка, гнучка система психологічних захистів, середній (оптимальний) рівень самомоніторингу, конструктивне прийняття негативної оцінки з боку інших людей, з обговоренням і аналізом наслідків тощо.

Групу керівників з низьким рівнем автентичності самопрезентації склали досліджувані, які характеризувалися низьким рівнем самопрезентації себе як особистості й як керівника, наявністю деструктивних психологічних захистів, низьким рівнем рефлексивності, відкиданням або некритичним прийняттям негативної оцінки з боку інших людей тощо.

Усіх інших досліджуваних управлінців віднесено до групи із середнім рівнем автентичності самопрезентації (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл досліджуваних керівників освітніх організацій за рівнями автентичності самопрезентації

Рівні автентичності самопрезентації	Кількість досліджуваних (у %)
Низький рівень	18,3
Середній рівень	63,2
Високий рівень	18,5

Як це показано у табл. 1, лише 18,5 досліджуваних керівників мають високий рівень автентичності самопрезентації, 18,3 % – низький, а більшості управлінців (63,2 %) властивий її середній рівень.

Отже, для значної кількості управлінців-освітян є властивим недостатній рівень автентичності самопрезентації, що зумовлюють проблеми в саморозкритті й поданні себе іншим.

На другому етапі дослідження за опитувальником С. Бем виявлено особливості гендерної ідентичності керівників освітніх організацій як аспекту самосвідомості особистості, пов'язаного із усвідомленням і переживанням людини себе як представника певної статі (табл. 2).

Таблиця 2

Розподіл керівників освітніх організацій за типом гендерної ідентичності

Тип гендерної ідентичності	Кількість досліджуваних (у %)	
	жінки	чоловіки
Маскулінний	16,2	53,2
Фемінінний	51,8	9,1
Андрогінний	26,3	34,2
Недиференційований	5,7	3,5

Як випливає з даних, наведених у табл. 2, де-що більше половини жінок-керівників освіти (51,8 %)

мають фемінінний, а чоловіків (53,2 %) – маскулінний тип гендерної ідентичності.

Серед андрогінів-управлінців трохи більше чоловіків, ніж жінок (34,2 % і 26,8 % відповідно). Протилежно до традиційних уявлень про стать гендерну ідентичність виявили 16,2 % жінок і 9,1 % чоловіків, натомість як недиференційовану гендерну ідентичність встановлено у 5,7 % досліджуваних жінок-управлінців і 3,5 % чоловіків (відмінності статистично значущі за критерієм χ^2 на рівні $p < 0,01$).

На наступному етапі емпіричного дослідження проаналізовано особливості автентичності самопрезентації керівників освітніх організацій залежно від типу їхньої гендерної ідентичності.

Насамперед, за критерієм χ^2 констатовано (на рівні тенденції) відмінності у рівнях автентичності залежно від статі: виявлено більшу представленість чоловіків у групі управлінців з високим рівнем автентичності самопрезентації ніж жінок. Так, кількість чоловіків-управлінців з високим рівнем автентичності самопрезентації складає 20,8 % проти 15,4 % жінок, а з низьким – 14,7 % проти 21,5 % жінок-управлінців (табл. 3).

Одним із можливих пояснень цього факту є різні суспільні очікування щодо чоловіків і жінок, коли навіть у разі саморозкриття негативних рис характеру суспільна оцінка «поблажливіша» до чоловіків порівняно із жінками [2, 4]. До того ж в інших дослідженнях [5, 8] йдеться про більшу конформність жінок порівняно із чоловіками, що може скоріше змусити їх змінювати свою поведінку відповідно до очікувань оточуючих.

Ці висновки підтверджують результати аналізу розподілу керівників освітніх організацій з різними типами гендерної ідентичності за рівнями автентичності самопрезентації (табл. 3).

Таблиця 3

Розподіл керівників освітніх організацій з різними типом гендерної ідентичності за рівнями автентичності самопрезентації

Типи гендерної ідентичності	Рівні автентичності самопрезентації (кількість досліджуваних у %)					
	низький		середній		жінки	чоловіки
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Андрогінний	26,2	34,2	72,3	44,3	1,5	21,5
Маскулінний	7,5	1,6	85,0	74,8	7,5	23,6
Фемінінний	26,0	4,8	48,0	85,7	26,0	9,5
Недиференційований	0,0	50,0	92,9	50,0	7,1	0,0
У середньому	21,5	14,7	63,0	64,5	15,4	20,8

З даних табл. 3 випливає, що високий й середній рівні автентичності самопрезентації характерні переважно для жінок з фемінінним типом гендерної ідентичності (26,0 % і 48,0 % відповідно) і для чоловіків з маскулінним типом ідентичності (23,6 % і 74,8 % відповідно).

Такі результати, як нам видається, опосередковано слугують підтвердженням соціокультурної детермінованості уявлень про соціальні ролі, які мусять грати індивіди залежно від їхньої статі [24]. Крім того, можна припустити поширення традиційних гендерних стереотипів серед значної кількості управлінців, унаслідок чого вони почуваються більш

комфортно й готові до саморозкриття в разі ідентифікації себе з традиційними до статі типами гендерної ідентичності (жінки – з фемінінним, чоловіки – з маскулінним).

Привертає увагу також той факт, що високий рівень автентичності самопрезентації виявлений у 21,5 % керівників чоловічої статі з андрогінним типом гендерної ідентичності, тоді як серед жінок таких лише 1,5 %. Це, на наш погляд, узгоджується з висновками багатьох дослідників гендерної проблематики [2, 4, 9, 24] про те, що жінки порівняно з чоловіками ростуть у більш структурованому і директивному світі, відповідно вони можуть стати консер-

вативнішими у своїх судженнях, загалом, користуватися асимілятивними стратегіями, в той час, як чоловіки в ситуації розв'язання проблеми частіше схильні користуватися акомодативними стратегіями.

Крім того, у результаті дослідження встановлено, що зі збільшенням стажу професійної діяльності автентичність самопрезентації досліджуваних управлінців зменшується (табл. 4).

Таблиця 4

Розподіл керівників освітніх організацій з різним стажем професійної діяльності за рівнями автентичності самопрезентації

Стаж професійної діяльності	Рівні автентичності самопрезентації (кількість досліджуваних у %)					
	низький		середній		жінки	чоловіки
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
До 5 років	13,3	1,6	60,0	69,8	26,7	28,6
5–9 років	33,2	19,2	64,8	43,8	1,9	37,0
10–20 років	16,2	23,4	64,8	73,4	19,0	3,1
Понад 20 років	40,0	7,7	50,0	88,5	10,0	3,8

Так, з даних, наведених у табл. 4, високий рівень автентичності самопрезентації властивий 28,6 % керівників чоловічої статі і 26,7 % керівників жіночої статі зі стажем роботи до 5 років, у той час, як кількість таких керівників зі стажем роботи понад 20 років складає лише 3,8 % і 10,0 % відсотків відповідно ($p < 0,01$).

Такі результати, на наш погляд, зумовлені традиціями освітньої системи й культурними нормами суспільства, згідно яких було властиво, попри декларацію протилежного, схвалювати не саморозкриття людини, а, скоріше, прилаштування до вимог і оцінок навколишніх, особливо, керівництва.

6. Висновки

Установлено гендерні особливості автентичності самопрезентації досліджуваних управлінців: у чоловіків-керівників освітніх організацій виявлений дещо більший рівень автентичності самопрезентації, ніж у жінок. Констатовано, що автентичність самопрезентації вище у керівників – чоловіків з андрогінним й маскулітним і керівників – жінок з фемінітним типом ідентичності. При цьому зі стажем роботи автентичність самопрезентації управлінців зменшується.

Відповідно, актуальним є сприяння розвитку автентичності самопрезентації управлінців, яке, зокрема, можна забезпечити в умовах післядипломної педагогічної освіти. Тож у перспективі – обґрунтування, розроблення та апробація програми розвитку автентичності самопрезентації управлінців з урахуванням їх гендерних особливостей.

Література

- Бондарчук, О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності [Текст]: монографія / О. І. Бондарчук. – К.: Науковий світ, 2008. – С. 181–213.
- Говорун, Т. В. Гендерна психологія [Текст]: навч. посібник / Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді. – К.: Академія, 2004. – 308 с.
- Нежинська, О. О. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів [Текст]: дис. ... канд. психол. наук / О. О. Нежинська. – К., 2011. – 272 с.
- Бем, С. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему равенства полов [Текст] / С. Бем. – М.: РОССПЭН, 2004. – 336 с.

- Берн, Ш. Гендерная психология (Секреты психологии мужчины и женщины. Формирование мнений и поведения, предрассудков доминирования дискриминации, механизмов влияния) [Текст] / Ш. Берн. – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. – 320 с.

- Горноста́й, П. Гендерна соціалізація та становлення гендерної ідентичності [Текст]: навч. посіб. / П. Горноста́й; ред. В. П. Агеєва та ін. – К.: К.І.С., 2004. – С. 132–156.

- Геодакян, В. А. Половой диморфизм [Текст] / В. А. Геодакян // Биологический журнал Армении. – 1986. – Т. 39, № 10. – С. 823–834.

- Майерс, Д. Социальная психология [Текст] / Д. Майерс. – СПб.: Питер Ком, 1998. – С. 225–267.

- Титаренко, Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності [Текст] / Т. М. Титаренко. – К.: Либідь, 2003. – 376 с.

- Практикум по гендерной психологии [Текст] / под ред. И. С. Клещиной. – СПб.: Питер, 2003. – 479 с.

- Гофман, И. Представление себя другим в повседневной жизни [Текст] / И. Гофман. – М.: Канон-пресс, 2000. – 304 с.

- Михайлова, Е. В. Самопрезентация: теории, исследования, тренинг [Текст] / Е. В. Михайлова. – СПб.: Речь, 2007. – 224 с.

- Доценко, Е. Л. Психология манипуляции: феномены, управление и защита [Текст] / Е. Л. Доценко. – СПб.: Речь, 2003. – 304 с.

- Leary, M. R. Impression management: A literature review and two-component model [Text] / M. R. Leary, R. M. Kowalsky // Psychological Bulletin. – 1990 – Vol. 107, Issue 1. – P. 34–47. doi: 10.1037/0033-2909.107.1.34

- Чалдини, Р. Психология влияния [Текст] / Р. Чалдини. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.

- Schlenker, B. R. Interpersonal processes involving impression regulation and management [Text] / B. R. Schlenker, M. F. Weigold // Annual Review of Psychology. – 1992. – Vol. 43, Issue 1. – P. 133–168. doi: 10.1146/annurev.ps.43.020192.001025

- Янчук, В. А. Введение в современную социальную психологию [Текст] / В. А. Янчук. – Мн.: АСАР, 2005. – 768 с.

- Фестингер, Л. Теория когнитивного диссонанса [Текст] / Л. Фестингер. – СПб.: Ювента, 1999. – 317 с.

- Бондарчук, О. І. Автентичність самопрезентації керівників освітніх організацій як показник їхнього особистісного розвитку [Текст] / О. І. Бондарчук // Вісник Чернівецького національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. – 2011. – Т. 1, Вип. 82. – С. 47–51.

- Максименко, С. Д. Генезис существования личности [Текст] / С. Д. Максименко. – К.: КММ, 2006. – 240 с.

21. Кун, М. Эмпирическое исследование установок личности на себя [Текст] / М. Кун, Т. Мак-Партланд; ред. Г. М. Андреевой, Н. Н. Богомоловой, Л. А. Петровской. – Современная зарубежная социальная психологи. – М.: Изд-во МГУ, 1984. – С. 184 – 185.

22. Панталеєв, С. Р. Самоотношение как эмоционально-оценочная система [Текст] / С. Р. Панталеєв. – М.: МГУ, 1991. – 110 с.

23. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2005. – 490 с.

24. Kark, R. A Gender and leadership: Negotiating the labyrinth [Text] / R. Kark, A. Eagly. – New York: Springer, 2010. – P. 443–468. doi: 10.1007/978-1-4419-1467-5_19

References

1. Bondarchuk, O. I. (2008). Social'no-psychologichni osnovy osobystynogo rozvytku kerivnykiv zagal'noosvitnih navchal'nyh zakladiv u profesijnij dijalnosti: [Socio-psychological foundations of personal development of heads of secondary schools in professional activity]. Kyiv: Naukovyj svit, 181–213.

2. Govorun, T. V., Kikinezhdi, O. M. (2004). Genderna psykologija [Gender psychology]. Kyiv: Akademija, 308.

3. Nezhyn'ska, O. O. (2011). Psyhologichni umovy formuvannja gendernoi' kompetentnosti kerivnykiv zagal'noosvitnih navchal'nyh zakladiv [Psychological conditions of formation of gender competence heads of secondary schools]. Kyiv, 272.

4. Bem, S. (2004). Lynzy gendera: Transformacyja vzgljadov na problemu neravenstva polov [Gender Lens: Transformation of views on the problem of gender inequality]. Moscow: ROSSPEN, 336.

5. Bern, Sh. (2001). Gendernaja psykologija (Sekrety psykologyy mužchyny y zhenshhyny. Formyrovanye mnenij y povedenija, predrassudkov domynirovanyja dyskryminacyu, mehanyzmov vlyjanyja) [Gender psychology (Psychology secrets of men and women. Forming opinions and behaviors, prejudice domination of discrimination, the mechanisms of influence)]. Sankt-Peterburg: prajm-EVROZNAK, 320.

6. Gornostaj, P.; Agjejeva, V. P. (Ed.) et. al. (2004). G'enderna socializacija ta stanovlennja g'endernoi' identychnosti [Gender socialization and formation of gender identity]. Osnovy teorii' g'enderu [Foundations of Gender Theory]. Kyiv: K.I.S., 132–156.

7. Geodakjan, V. A. (1986). Polovoj dymorfizm [Sexual dimorphism]. Byologicheskij zhurnal Armeny, 39 (10), 823–834.

8. Majers, D. (1998). Sotsyal'naja psykologija [Social Psychology]. Sankt-Peterburg: Pyter Kom, 225–267.

9. Tytarenko, T. M. (2003). Zhyttjevyj svit osobystosti: u mezah i za mezhamy budennosti [The life world of the personality: within and outside the routine]. Kyiv: Lybid', 376.

10. Klecyna, Y. S. (Ed.) (2003). Praktikum po gendernoj psykologyy [Workshop on gender psychology]. Sankt-Peterburg: Pyter, 479.

11. Gofman, Y. (2000). Predstavlenye sebja drugym v povsednevnoj zhyzny [Presentation of Self in everyday life]. Moscow: Kanon-press, 304.

12. Myhajlova, E. V. (2007). Samoprezentacyja: teoryy, yssledovanyja, trenyng [Self-presentation: theory, research, training]. Sankt-Peterburg: Rech', 224.

13. Docenko, E. L. (2003). Psyhologija manipuljacyy: fenomeny, upravlenye y zashhyta [Psychology of manipulation: the phenomenon, management and protection]. Sankt-Peterburg: Rech', 304.

14. Leary, M. R., Kowalski, R. M. (1990). Impression management: A literature review and two-component model. Psychological Bulletin, 107 (1), 34–47. doi: 10.1037/0033-2909.107.1.34

15. Chaldyny, R. (2001). Psyhologija vlyjanyja [Psychology of influence]. Sankt-Peterburg: Pyter, 288.

16. Schlenker, B. R., Weigold, M. F. (1992). Interpersonal Processes Involving Impression Regulation and Management. Annual Review of Psychology, 43 (1), 133–168. doi: 10.1146/annurev.ps.43.020192.001025

17. Janchuk, V. A. (2005). Vvedenye v sovremennuju sotsyal'nuju psykologiju [Introduction to modern social psychology]. Minsk: ASAR, 768.

18. Festynger, L. (1999). Teoryja kognytyvnogo dyssonansa [A theory of cognitive dissonance]. Sankt-Peterburg: Juventa, 317.

19. Bondarchuk, O. I. (2011). Avtentychnist' samoprezentacii' kerivnykiv osvitnih organizacij jak pokaznyk ih'nogo osobystynogo rozvytku [Authenticity of self-presentation of heads of educational organizations as an indicator of their personal development]. Visnyk Chernigiv'skogo nacional'nogo pedagogichnogo universytetu imeni T. G. Shevchenka, 1 (82), 47–51.

20. Maksymenko, S. D. (2006). Genezys sushhestvovanyja lychnosti [The genesis of the existence of personality]. Kyiv: KMM, 240.

21. Kun, M., Mak-Partland, T.; Andreeva, G. M., Bogomolova, N. N., Petrovskaya, L. A. (Eds.) (1984). Empyricheskoe yssledovanye ustanovok lychnosti na sebja [Empirical research of personality attitudes on self]. Sovremennaja zarubezhnaja sotsyal'naja psykologija [Modern foreign social psychology]. Moscow : Yzd-vo MGU, 184–185.

22. Pantyleev, S. R. (1991). Samoотношение как эмоционально-оценочная система [Attitude to yourself as emotionally-grading system]. Moscow: MGU, 110.

23. Fetyskyn, N. P., Kozlov, V. V., Manujlov, G. M. (2005). Sotsyal'no-psychologicheskaja dyagnostyka razvytija lychnosti y malyh grupp [Socio-psychological diagnosis of personality development and small groups]. Moscow: Yzd-vo Yn-ta psykoterapii, 490.

24. Kark, R., Eagly, A. (2010). A Gender and leadership: Negotiating the labyrinth. New York: Springer, 443–468. doi: 10.1007/978-1-4419-1467-5_19

Дата надходження рукопису 22.11.2015

Бондарчук Олена Іванівна, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри, кафедра психології управління, ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, вул. Артема, 52а, м. Київ, Україна, 04053
E-mail: bei.07@mail.ru

Дубова Олена Юрївна, аспірант, кафедра психології управління, ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, вул. Артема, 52а, м. Київ, Україна, 04053
E-mail: Lena230789@yandex.ru