

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**САМООЦІНКА ЯК ЧИННИК ВІКОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У  
ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ  
Кваліфікаційна робота (проект)**

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: здобувачка 2 курсу 07-231 групи  
Спеціальності 053 Психологія  
Освітньо-професійної програми «Психологія»  
Наталія ОЛІЙНИК  
Керівник: к.психол.н., доцентка Наталія  
ТАВРОВЕЦЬКА  
Рецензент: старша викладачка кафедри  
педагогіки, психології й освітнього  
менеджменту імені проф. Є. Петухова ХДУ  
Ірина ФОМІНА

## ЗМІСТ

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| ВСТУП.....   | 3                                   |
| РОЗДІЛ 1. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПОНЯТЬ САМООЦІНКИ<br>ТА ВІКОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ .....  | 6                                   |
| 1.1. Поняття самооцінки в психологічних дослідженнях .....   | 6                                   |
| 1.2. Типи самооцінки та їх вплив на індивідуальні характеристики та<br>психологічні процеси особистості .....                          | 11                                  |
| 1.3. Провідні чинники виникнення вікової дискримінації.....  | 15                                  |
| Висновки до розділу 1 .....  | 19                                  |
| РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ<br>ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ САМООЦІНКИ ТА ВІКОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У<br>ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....     | 20                                  |
| 2.1. Умови проведення емпіричного дослідження взаємозв'язку самооцінки<br>та вікової дискримінації у професійній діяльності .....      | 20                                  |
| 2.2. Обґрунтування методик емпіричного дослідження взаємозв'язку<br>самооцінки та вікової дискримінації у професійній діяльності ..... | 23                                  |
| 2.3. Аналіз результатів емпіричного дослідження взаємозв'язку самооцінки<br>та вікової дискримінації у професійній діяльності .....    | 25                                  |
| Висновки до розділу 2 .....  | 42                                  |
| ВИСНОВКИ .....   | 43                                  |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....  | 45                                  |
| ДОДАТКИ .....  | 49                                  |
| Додаток А .....  | 50                                  |
| Додаток Б.....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| Додаток В.....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |

## ВСТУП

Проблема дискримінації у сучасному суспільстві, та й в інших країнах є однією з гострих соціальних проблем. Обмеження людей в правах за ознакою раси, статі, віку, сімейного стану, сексуальної орієнтації – поширене явище. У навколишньому світі зустрічаються проблеми, які, будучи гострими і актуальними, збуджуючи непідробний інтерес, проте не викликають широкий громадський резонанс. Одною з таких проблем може бути названо оцінювання людей по їх зовнішності, віку і статі, а також пов'язана з цим поведінка.

**Актуальність роботи** зумовлена тим, що дискримінація на ринку праці – явище досить поширене. Її можна визначити як нерівні можливості працівників, що володіють рівною продуктивністю, або неоднакове до них ставлення з боку роботодавців, суспільства, держави. Трудовій дискримінації можуть піддаватися як окремі працівники, так і їх певні групи. Ці питання розглядаються у працях у С.Л. Бем, Т.В. Говорун, М. Кіммела, Л.В. Попової, І.С. Клеціної та інших.

В цілому виникає досить несприятлива ситуація: працівники бачать дискримінацію навіть більше ніж вона є, але або бояться, або не знають, як з нею боротися. Роботодавці або не бачать її, або вважають виправданою. А органи, що наглядають за ситуацією, скаржаться на погану законодавчу базу для опрацювання або на відсутність «сигналів» знизу, які свідчать про те, що десь існує дискримінація. До речі, коли такі сигнали надходять, то виявляється, що довести факт дискримінації майже неможливо. У підсумку, дискримінація стає все більш поширеною і звичною. А учасники трудових відносин, розуміючи, що наслідки її поширення можуть бути вельми негативними, безпорадно розводять руками.

Отже, важливого теоретичного і прикладного значення набуває поглиблене вивчення соціально-психологічних та організаційних чинників професійної дискримінації осіб середньої дорослості. Вищезазначені аспекти зумовили вибір теми дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Робота виконана в межах науково-дослідних тем кафедри психології «Особистісні та ситуаційні ресурси особистості в умовах життєвої та суспільної кризи» (державний реєстраційний номер 0119U103458).

**Мета дослідження** – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити закономірності впливу показників самооцінки на особливості професійної дискримінації.

Поставлена мета передбачає вирішення таких **завдань дослідження**:

1. Визначення поняття самооцінки в психологічних дослідженнях;
2. Виділення типів самооцінки та з'ясування їх впливу на індивідуальні характеристики та психологічні процеси особистості;
3. Виокремлення провідних чинників виникнення вікової дискримінації;
4. З'ясування умов проведення емпіричного дослідження взаємозв'язку самооцінки та вікової дискримінації у професійній діяльності;
5. Обґрунтування методик емпіричного дослідження взаємозв'язку самооцінки та вікової дискримінації у професійній діяльності;
6. Аналіз результатів емпіричного дослідження взаємозв'язку самооцінки та вікової дискримінації у професійній діяльності.

**Об'єкт дослідження:** самооцінка.

**Предмет дослідження:** взаємозв'язок рівня самооцінки зі схильністю до професійної дискримінації.

**Методи дослідження.** Методологічною основою дослідження є система різних прийомів і методів. В рамках проведеного дослідження застосовувалися такі методи, як порівняння, спостереження, опис, систематизація, експеримент, методи математичної статистики.

**Теоретичну основу дослідження** склали праці І.Я. Кисельова, Н.Л. Лютова, А.Л. Мазіна, Н.М. Мітіної, С.Ю. Головіної, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікова, К.Д. Крилова, Ю.П. Орловського та інших авторів, які присвятили свої роботи зазначеній проблематиці.

В рамках дослідження було сформовано **вибірку**, яка склала 40 осіб – це працівники 1, 2, 3, 4 цехів ТОВ «Полтавський газовий завод».

**Теоретичне значення дослідження:** дістали подальшого розвитку теоретичні уявлення щодо шляхів розв'язання проблеми ейджизму в професійній діяльності.

**Практичне значення дослідження** полягає у визначенні напрямів психологічної допомоги та розробці системи психологічних засобів профілактики та корекції протидії ейджизму. Теоретичний та практичний матеріал дослідження може стати корисним у розробці та модернізації курсів по психології.

**Апробація та публікація результатів дослідження.** Матеріали кваліфікаційної роботи доповідались на VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми сучасної психології: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень молодих науковців» (м. Кам'янець-Подільськ, 17 листопада 2022) та друк тез «Сучасний погляд на стан самооцінки у зарубіжних дослідженнях»; на засіданні кафедри психології, Херсонського державного університету (протокол № 3 від 04.10. 2022).

**Структура дослідження.** Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаної літератури.

## РОЗДІЛ 1

### СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПОНЯТЬ САМООЦІНКИ ТА ВІКОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

#### 1.1. Поняття самооцінки в психологічних дослідженнях

Самооцінка – це системне самопредставлення, яке виникає та розвивається як цілісність, на основі установок людини щодо себе, через когнітивні (інтелектуальні) та емоційні компоненти соціальної взаємодії, а тому є передумовою становлення і в той же час смисловим підґрунтям для самооцінки; з іншого боку, це бачення себе відмінним від інших в контексті індивідуального набору статусних, рольових та переважно інтелектуальних характеристик [3]. Окрім того, слід зауважити, що:

- а) образ «Я» розглядається, як набір всіх знань та уявлень про себе;
- б) образ «Я» включає в себе три головних виміри: наявне «Я» (яким людина бачить себе на даний момент), бажане «Я» (яким би хотіла себе бачити), репрезентоване «Я» (яким вона показує себе іншим); всі три виміри співіснують в особистості, забезпечуючи її цілісність та розвиток;
- в) розрізняють індивідуальне «Я» (що включає біологічне, фізичне, фізіологічне та психологічне) і соціальне «Я»;
- г) в психологічній літературі часто представлено:
  - 1) зміст образу «Я» – категорії, в якій індивід усвідомлює свої особливості;
  - 2) структурні компоненти образу «Я», куди входять «Реальне-Я» та «Ідеальне-Я» [3].

В образі «Я» прийнято виділяти «Реальне та Ідеальне-Я». Однак в останні роки все частіше в науковій літературі досліджується така модальність образу «Я», як «Віртуальне-Я». У зв'язку з цим В. Б. Синякова зазначає, що «віртуальна особистість», «мережева або віртуальна ідентичність», «Я-віртуальне» і т.п. похідні від поняття «Віртуальне-Я», з

одного боку, будуються на підставі смислових складових «Реального-Я», з іншого – «Ідеального-Я» [30].

«Я»-концепції як особистісному утворенню відводиться центральна роль у психологічному вивченні людини. Вона формується під впливом соціального оточення з раннього дитячого віку, функціонуючи, впливає на саморегуляцію і знаходиться під впливом цінностей особистості. Оцінити себе – значить визначити своє ставлення до себе, для чого необхідно мати певні норми і цінності, а вони, в свою чергу, перебувають під впливом соціуму і трансформуються з часом.

Важливим у цьому процесі є схвалення або засудження з боку значущого оточення. Воно, в свою чергу, впливає на здатність людини до рефлексії, без чого неможливо визначити своє ставлення до себе самого. Ю. О. Бабаян зазначає, що довільна регуляція своєї поведінки пов'язана з рефлексією як інтелектуальною дією [2]. Про важливість рефлексивності при процедурі оцінювання себе наголошували у своїх працях такі науковці, як Х. Хекхаузен, Л.С. Виготський, М.В. Лісіна та ін.

Як слушно зауважує П. П. Горностай [4], вельми вражаючим наслідком активного дослідження зазначеної проблеми є те, що в західній культурі сформувалося стійке сприйняття самооцінки як найважливішого психологічного ресурсу людини, її вагомого надбання. Люди прагнуть отримувати можливість високо себе поцінувати себе подібно до того, як вони прагнуть до хорошого самопочуття, добробуту та свободи думки [4].

Однак усупереч пильному інтересу до самооцінки в західній науковій літературі зберігається відчутна концептуальна плутанина. Перш за все, відсутнє чітке, вичерпно адекватне визначення феномена [34]. Намагаючись знайти потрібний термін, що відображає суть явища, С. Лінденберг [46] перебирають безліч різних понять з області психології «Я» («погляд на себе», «довіра до себе», «усвідомлення себе», «задоволеність собою» і т.ін.), які поєднують великий обсяг теоретичних пошуків, та об'єднують цей масив терміном «self-esteem» як найбільш загальним, що включає всі смислові

відтінки наведених ними понять. Але англійське слово «self-esteem» позначає не оцінку себе людиною, а її повагу до себе, почуття власної гідності, тобто самовідношення, про що вже згадувалося раніше [7].

Однак термін «self-esteem» закріплюється не тільки в англійській літературі. Л. Грюнберг стверджує, що «самооцінка належить до гідності та цінності, які приписуються собі людиною. У німецькій мові це слово (Selbstwertgefühl) означає почуття (Gefühl) цінності (Wert), яке ми відчуваємо по відношенню до самого себе (Selbst). «Слово «оцінка» походить від латинського «aestimare», що означає оцінювання, яке людина здійснює по відношенню до власної значущості» [45].

У цьому етимологічному поясненні наявні два важливі моменти: зведення самооцінки людини до почуття, стійкого емоційного переживання з приводу себе, тобто редукція одного феномена (самооцінки) до іншого (самоствалення), а крім того, поєднання в одному концепті сенсу двох явищ: встановлення суб'єктом своєї цінності і афективної реакції на отриманий результат у вигляді поваги до себе, самоприйняття або самовідданості при негативному результаті процесу самооцінювання.

У сучасній психології вивчення самооцінки включається в межі більш широкої конструкції, іменованої Я-концепцією. Таке словосполучення аж ніяк не виступає неологізмом. Їм користувався ще Ф. Гоппе як синонім «рівня Я», проте, на жаль, дослідник не залишив визначення ні того, ні іншого терміна. Я-концепція стала вельми поширеним кліше в зарубіжній психологічній літературі, знаходячи застосування також і у вітчизняній. У вітчизняній психології ця концепція добре відома у викладі Е. Еріксона [39].

Е. Еріксон наводить загальне (точніше, узагальнене) визначення Я-концепції та опис її структури: «Я-концепція – це сукупність всіх уявлень індивіда про себе, сполучена з їх оцінкою. Описову складову Я-концепції часто називають образом Я або картиною Я. Компонент, пов'язаний зі ставленням до себе або до окремих своїх якостей, називають самооцінкою або прийняттям себе» [39].



Далі Е. Еріксон описує структуру Я-концепції, виділяючи і позначаючи її елементи.

1. Образ Я – уявлення індивіда про самого себе.
2. Самооцінка – афективна оцінка цього уявлення, яка може мати різну інтенсивність, оскільки конкретні риси образу Я можуть викликати відносно сильні емоції, пов'язані з їх прийняттям або осудом.
3. Потенційна поведінкова реакція - ті конкретні дії, які можуть бути викликані образом Я та самооцінкою [39].

Самоставлення, в частковому розумінні, як природничий спонтанний процес, який розвивається в рамках даного підходу, співвідноситься з осмисленням принципів їх розвитку та самоорганізації, запропонованих в науково-природничому напрямку психології. Таке розуміння розвитку можна знайти, наприклад, у працях Л.С. Виготського. Він формулює уявлення про розвиток як саморух, де основними джерелами розвитку виступають протиріччя між новими можливостями, пов'язаними з появою новоутворень, і старою соціальною ситуацією розвитку [30].

Розвиток в теорії динамічних систем, зазначає Н. Й. Черниш, «розглядається як поява властивостей цілісної системи і може бути зрозумілий тільки в термінах складної взаємодії її компонентів. Ключова характеристика динамічної системи – самоорганізація, що означає досягнення нових станів через власне функціонування. При безперервній зміні по одному або більше параметрів, новий стан може з'явитися спонтанно як функція нелінійних взаємодій між елементами системи»[39]. Дуже часто, при переплетінні з особистісним зростанням і розвитком особистості, самоставлення не пропонується людиною як усвідомлена мета, а радше як «побічний продукт» якогось іншого процесу: міжособистісної взаємодії, творчого поведінки, спонтанної поведінки, самореалізації, психічного розвитку або навіть адаптації [39].

Поєднання гуманітарного і природничого напрямку в погляді на самоставлення доповнює один одного, вивчаючи цей процес з різних сторін.

Гуманітарний погляд передбачає наділення внутрішньою активністю глибинне «Я» людини, спонтанний розвиток, а природничо-науковий - основний акцент робить на генетичні або, ширше, - біологічні детермінанти. Але їх об'єднує уявлення про природність і спонтанності процесу самоставлення. Вони обидва приділяють значну увагу середовищному контексту. Однак таке розуміння природи людини задає лише один з можливих ракурсів аналізу феноменології самоставлення. Інший погляд на самоставлення представлений, головним чином, дослідниками, що працюють в суб'єктному підході, де даний феномен розглядається не як стихійний, спонтанний процес, а як усвідомлений вибір вектора власного розвитку, як цілеспрямовані дії [7].

Поняття самоставлення не завжди розглядається як особистісне зростання та відрізняється від понять «розвиток особистості» або «психологічний розвиток». У такому розумінні самоставлення описується як свідомо діяльність людини, спрямована на більш повну реалізацію себе як особистості, як форма життєвої творчості людини, культивування власної унікальності шляхом розширення творчих можливостей [13]. Самоставлення в цьому випадку сприймається як форма розвитку, двигуном якого усвідомлено виступає сам суб'єкт [14].

На початкових етапах розвитку особистості, коли усвідомленість і цілеспрямованість ще не доступні, розвиток здійснюється за наявності сприятливих умов, але в випадку їх відсутності набуває аномального характеру. Вважається, що «результатом здатності до самоставлення повинні стати стійка мотивація до самоставлення, готовність до самоставлення і оволодіння суб'єктом здатністю самоврядування, що включає в себе: здатність орієнтуватися в ситуації, вміння бачити проблему і аналізувати протиріччя; прогнозування; цілепокладання; планування; формування критеріїв оцінки якості; прийняття рішення до дії; самоконтроль; корекцію» [34].

Для багатьох науковців поняття «Я»-концепції має багато синонімів: почуття власної гідності, самоповага, задоволеність життям, самоефективність, самоповага та ін. Насправді ці синонімічні поняття лише відображають суть самооцінки і дозволяють більш повно зрозуміти її призначення.

## **1.2. Типи самооцінки та їх вплив на індивідуальні характеристики та психологічні процеси особистості**

Проблематика самооцінки широко вивчається сучасною психологічною наукою та практикою: розроблено визначення даного поняття, підходи до її теоретичного вивчення, наявні певні відомості про види та рівні розвитку самооцінки, створено діагностичні методики, спрямовані на її дослідження.

Згідно з психологічним словником, самооцінка – оцінка особистістю самої себе, своїх можливостей, якостей та місця серед інших людей [12]. Належачи до ядра особистості, самооцінка є важливим регулятором її поведінки.

Від самооцінки залежать взаємовідносини людини з оточуючими, її критичність, вимогливість до себе, ставлення до успіхів та невдач. Самооцінка впливає на ефективність діяльності і подальший розвиток особистості [20].

Самооцінка є особливим ступенем у розвитку самосвідомості, на якому виникає певне оцінне ставлення до себе, своїх здібностей, продуктів діяльності та ін. Самооцінка – ставлення людини до своїх здібностей, можливостей, особистісних якостей, а також до зовнішнього вигляду.

У сучасній психології проблема самооцінки є однією з найбільш розроблюваних. Однак, ні у вітчизняній, ні в зарубіжній літературі немає загальноприйнятого визначення поняття самооцінки.

Психологи у структурі самооцінки виділяють два компоненти: емоційний та когнітивний [10].

Емоційний компонент – це ставлення людини до себе та власних проявів. Людина може відчувати до себе суперечливі емоції, може любити себе або не приймати, відчувати самоповагу або зневажати.

Когнітивний компонент включає в себе знання індивіда про себе, свої можливості, здібності, слабкі і сильні сторони. Цей компонент формується у процесі самопізнання і значно впливає на рівень самооцінки в подальшому [12].

Відмінності цих двох компонентів носять суто теоретичний характер, у реальному житті вони співіснують у тандемі – наші уявлення стосовно своїх якостей завжди емоційно забарвлені.

У роботах вітчизняних психологів показано вплив самооцінки на пізнавальну діяльність людини (сприйняття, уявлення, вирішення інтелектуальних завдань) та місце самооцінки у системі міжособистісних відносин, визначено прийоми формування адекватної самооцінки, а у разі її деформації – її перетворень шляхом виховних впливів на особистість. У психологічній науці прийнято розрізняти загальну та приватну самооцінку [20].

У літературі з проблематики вивчення самооцінки названі такі рівні опису самооцінки: завищена; занижена; адекватна. Самооцінка характеризується за такими параметрами:

- 1) рівнем (величиною) – висока, середня та низька;
- 2) реалістичністю – адекватна та неадекватна (завищена та занижена);
- 3) особливостями будови – конфліктна та безконфліктна;
- 4) часовою співвіднесеністю – прогностична, актуальна, ретроспективна;
- 5) стійкістю [20].

У вітчизняній психології під час аналізу проблеми самооцінки прийнято відштовхуватися від традиційного ставлення до того, що самооцінка функціонує як частина самосвідомості. У зарубіжній літературі

прийнято послуговуватися терміном «Я-концепція», що позначає сукупність всіх уявлень індивіда стосовно себе [20].

Що ж до підходів до вивчення самооцінки, їх виділяється кілька:

1) особистісний підхід, який розглядає самооцінку як найважливіший компонент самосвідомості особистості;

2) структурно-цілісний підхід, що передбачає розгляд самооцінки як один із компонентів цілісної структури особистості і одночасно як складне системне явище за своїм утворенням: вона цілісна і в той же час багатоаспектна, має багаторівневу будову та ієрархічну структуру, включена до множини міжсистемних зв'язків з іншими психічними утвореннями, у різні види діяльності;

3) діяльнісний підхід – підхід, що передбачає розгляд самооцінки як чинника, що впливає на якість результатів діяльності особистості (зокрема професійної);

4) динамічний підхід використовується при розгляді самооцінки у процесі вікової зміни індивіда у взаємозв'язку зі становленням особистості;

5) психопатологічний підхід – самооцінка сприймається як показник психічного здоров'я людини як особистості;

6) функціональний підхід передбачає розгляд самооцінки як однієї з основних функцій особистості [3].

Активність у досягненні цілей визначається самоефективністю людини, а її напрям – саморегуляцією просування чи запобігання. Самоефективність та стратегії саморегуляції опосередковують вплив мислення, всупереч фактам, на реальну поведінку.

На формування самооцінки впливають:

- потреба в самоствердженні та саморозвитку,
- загальна спрямованість особистості,
- рівень розвитку когнітивних процесів та емоційно-вольової сфери,
- загальний стан людини,

- соціум, а точніше думка та оцінки оточуючих людей (особливо значущих) [12].

Розвиток самооцінки відбувається завдяки триетапному формуванню внутрішніх структур людської психіки у вигляді засвоєння діяльності, зовнішніх оцінок та соціальних реакцій на конкретного індивіда. Однак у підвищенні самооцінки є одна тонкість: людина із дуже високою (або низькою) самооцінкою закрита для змін. Вона важко приймає нову інформацію про себе, реагує захисним способом. Це створює складнощі у взаємодії з оточуючими. Іноді, щоб зберегти високу самооцінку, люди використовують витончені способи захисту.

Основи самооцінки формуються ще в дитинстві, саме з того моменту, коли дитина усвідомлює своє «Я», і коли вона починає порівнювати себе з іншими малюками та дорослими. У дошкільному та й у молодшому шкільному віці діти ще не можуть правильно оцінювати свої якості та свою поведінку. Особливо значущий розвиток самооцінки йде саме у підлітковому віці.

Неправильна поведінка дорослих в процесі виховання спонукає до формування неадекватної самооцінки у дітей. На думку психологів, від похвали та заохочення більше користі, ніж від постійних доган та покарань. Справа в тому, що негативні емоції переживаються нами набагато сильніше, ніж позитивні, і неприємні відчуття довше зберігаються в нашій пам'яті. Так склалося у процесі еволюції.

На формування самооцінки також впливають індивідуальні особливості людини. Наприклад, люди з більш чутливою психікою більшою мірою переживають через свої невдачі, ніж менш емоційні. Можна сказати, що індивідуальні особливості особистості впливають на формування самооцінки, але її вектор задається соціальним середовищем.

### 1.3. Провідні чинники виникнення вікової дискримінації

Дискримінація – це поведінкова форма забобонів і стереотипів, найчастіше під дискримінацією розуміється негативне ставлення, хоча останнім часом все частіше говорять про позитивну дискримінацію (тобто коли людина отримує перевагу або привілеї, оскільки відноситься до певної групи). Сам термін «дискримінація» (від лат. «Discriminatio» - відмінність) пов'язаний з ім'ям Томаса Райса, який в 1830 р ввів цей термін в контексті вивчення расових забобонів, для позначення поведінкового компонента останніх.

Деякі науковці [11, 24] виділяють пряму і непряму дискримінацію, при цьому пряма форма виникає тоді, коли генерується нерівність, як правило, навмисно; в той час як непряма форма формується на основі стереотипів і обумовлює поведінку, яка не завжди усвідомлюється як дискримінаційна. У сучасній зарубіжній психології найчастіше розглядаються економічна дискримінація, дискримінація на ринку праці та інші види дискримінації засновані на статусі, економічний і соціальний стан людини і т.д. [13], також розглядаються такі види, як гендерна та расова дискримінація.

Історію становлення заборони дискримінації можна умовно поділити на такі етапи:

- 1) поява де-факто дискримінаційних практик за відсутності їх суспільного визнання як дискримінаційних (зокрема, рабства, боргової кабали);
- 2) розвиток філософсько-правових ідей рівності та нерівності;
- 3) формальне закріплення принципів рівності й заборони дискримінації в національних правових системах;
- 4) визнання принципу заборони дискримінації як загальнолюдської цінності в міжнародних актах;
- 5) формування сучасного розуміння заборони дискримінації (зокрема, концепції позитивних обов'язків держави із забезпечення недискримінації).

Дискримінація зазвичай вивчається по відношенню до інших за етнічними, політичними, расовими і релігійними відмінностями. Однак останнім часом дослідники звертаються до вивчення дискримінації за іншими ознаками: статтю та віком, зовнішнім виглядом, приналежності до будь-якої субкультури і т.д.

Питання, пов'язані з віком людини, традиційно концентруються в рамках спеціального розділу психології - вікової психології, в якій вік, як правило, розуміється як об'єктивна міра фізичного і психічного розвитку та аналізується в аспекті проблем онтогенезу. Однак ряд вітчизняних дослідників [3; 4; 8 та ін.], спираючись на культур-антропологічну традицію [5; 6; 11 та ін.], звертають увагу на соціальні аспекти вікової проблематики, перш за все в контексті проблем вікової стратифікації суспільства. Такі ж тенденції спостерігаються і в зарубіжній психології, де вік сьогодні розглядається як найважливіший соціальний маркер, граючи значиму роль в процесах взаємодії людей і, зокрема, виступає в якості підстави одного з видів соціальної дискримінації - вікової дискримінації.

Явище вікової дискримінації потрапило в поле уваги соціологів і психологів порівняно недавно - в 1950-1960-х роках. У 1969 році американський соціолог R. N. Butler запропонував для позначення вікової дискримінації використовувати поняття ейджизм, за аналогією з расизмом і сексизмом [47]. Введення цього поняття призвело до необхідності виділення в якості окремого об'єкта соціально-психологічних досліджень вікових груп, що представляють собою окремий випадок великих соціальних груп і виступаючих об'єктами і суб'єктами дискримінує поведінки.

Необхідно відзначити, що вікові групи довгий час вважалися предметом вивчення суміжних з психологією наук, перш за все, соціології та демографії. Соціально-психологічні дослідження вікових груп у вітчизняній психології на сьогоднішній день досить фрагментарні, аналіз їх характеристик, як правило, дається при вивченні процесів соціалізації [1] і часто здійснюється в тісному зв'язку з вивченням закономірностей



онтогенезу. Однак нові парадигми гуманітарного мислення, зокрема, теорія соціального конструкціонізму [2; 12], дає можливість розглядати вікові групи в якості суб'єктів соціального життя, які займають певне місце в системі суспільних відносин, мають певний набір соціальних ролей і статусів [10], що лежать в основі вікової дискримінації.

На сьогоднішній день єдиного підходу до визначення ейджизм в західній психології не існує. Найбільш характерне визначення ейджизму в термінах «дискримінуюча поведінка», «негативна стереотипізація», «упереджене переконання».

З огляду на визнану сьогодні більшістю соціальних психологів первинність соціальних стереотипів по відношенню до забобон і дискримінаційного поводження [14; 24], вважаємо, що в якості психологічного ядра вікової дискримінації доцільно розглядати вікові стереотипи. Вікові стереотипи визначаються як риси і властивості, приписувані культурою особам даного віку і виступають для них в якості норми [4]. Аналіз цього психологічного явища з позицій соціального конструкціонізму дозволяє розглядати вікові стереотипи як різновид соціальних стереотипів, що відображають особливості сприйняття людьми представників власної та інших вікових груп.

Необхідно відзначити, що поняття вікової дискримінації найчастіше застосовується в зв'язку з проблемами літніх людей. Однак в західній соціальній психології показано, що підлягати дискримінації може будь-яка вікова група. Дослідження щодо соціальної нерівності показують, що найчастіше поряд з людьми похилого віку різноманітні варіанти дискримінації відчують молоді люди [19; 28]. Використовується спеціальний термін - *adultism* («дорослість»), що позначає нахил до дорослих на протиположності дітям, молоді, і всім молодим людям, до яких не ставляться як до дорослих. Однак різноманітні експериментальні дані, отримані західними соціальними психологами, показують, що молоді люди легше переносять факти вікової дискримінації, ніж літні [20].

Дослідники пояснюють цей феномен з позицій теорії соціальної ідентичності [33], згідно з якою вплив групового членства на психологічне благополуччя конкретної людини визначається, по-перше, соціальним статусом цієї групи і, по-друге, суб'єктивно сприймається проникністю її кордонів, тобто можливістю (або ймовірністю) переходу в іншу, більш високо статусну соціальну групу. Проникність групових кордонів є унікальною якістю вікових груп, що відрізняють їх від інших великих соціальних спільнот. Протягом життя індивідууми переживають континуум вікових статусів, представлених в соціальній структурі. При цьому прохідність кордонів вікової групи для молодих і літніх людей різниться: якщо для молодих просування до високостатусних в групі неминуче і відносно легке, то для літніх воно фактично неможливе. Саме тому найбільш виражені негативні наслідки спостерігаються в сфері дискримінації за ознакою віку, здійснюваної на адресу літніх людей, внаслідок чого дослідницькі інтереси сьогодні зосереджені переважно навколо даної вікової групи.

До теперішнього часу в світовій практиці склалося кілька різних методичних підходів до соціально-психологічного дослідження проблем вікової дискримінації. Методологія дослідження ейджизму визначається специфікою цього соціально-психологічного феномена.

З одного боку, вікова дискримінація виявляється в реальній взаємодії людей як представників соціальних груп; для вивчення цієї взаємодії найбільш адекватними являються експериментальні процедури. З іншого боку, для кожної конкретної особистості це явище представлено в структурі індивідуального досвіду, що дає підстави для застосування поряд з експериментальними процедурами різноманітних опитувальних методів як стандартизованих опитувальників, так і інтерв'ю різного ступеня структурованості.

Узагальнюючи наведене, зазначимо, що якщо на ранніх етапах розвитку людського суспільства дискримінаційні практики розглядалися як

допустиме явище, то після формального закріплення заборони останнього суспільство пішло шляхом пошуків винятків з такої заборони та передбачення в законодавстві особливих видів дискримінації, яка визнається схвалюваною з бажаною для соціуму метою про задоволення особливих потреб окремих соціальних груп.

### **Висновки до розділу 1**

Самооцінка – це системне самопредставлення, яке виникає та розвивається як цілісність, на основі установок людини щодо себе, через когнітивні (інтелектуальні) та емоційні компоненти соціальної взаємодії, а тому є передумовою становлення і в той же час смисловим підґрунтям для самооцінки; з іншого боку, це бачення себе відмінним від інших в контексті індивідуального набору статусних, рольових та переважно інтелектуальних характеристик.

Якщо на ранніх етапах розвитку людського суспільства дискримінаційні практики розглядались як допустиме явище, то після формального закріплення заборони останнього суспільство пішло шляхом пошуків винятків з такої заборони та передбачення в законодавстві особливих видів дискримінації, яка визнається схвалюваною з бажаною для соціуму метою про задоволення особливих потреб окремих соціальних груп.

З одного боку, вікова дискримінація виявляється в реальній взаємодії людей як представників соціальних груп; для вивчення цієї взаємодії найбільш адекватними являються експериментальні процедури. З іншого боку, для кожної конкретної особистості це явище представлено в структурі індивідуального досвіду, що дає підстави для застосування поряд з експериментальними процедурами різноманітних опитувальних методів як стандартизованих опитувальників, так і інтерв'ю різного ступеня структурованості.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ САМООЦІНКИ ТА ВІКОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

#### **2.1. Умови проведення емпіричного дослідження взаємозв'язку самооцінки та вікової дискримінації у професійній діяльності**

Мета нашого дослідження на цьому етапі полягала у визначенні та аналізі закономірностей вікових та гендерних стереотипів стосовно особи успішного керівника в організації. Була сформована вибірка, яка склала 40 осіб – це працівники 1, 2, 3, 4 цехів ТОВ «Полтавський газовий завод». Було обрано саме це підприємство, оскільки в зазначених його підрозділах наявна необхідна кількість співробітників середнього дорослого віку.

Середня дорослість визначається як вік: від 25 до 50 років (Д. Біррен), від 25 до 60 років (Е. Ерікссон), від 35 до 60 років (Д. Фельдштейн), від 40 до 60 років (Г. Крайг), від 40 до 65 років (В. Квінн). Ми оберемо середній показник серед наведених визначень та охарактеризуємо середню дорослість як він від 30 до 50 років.

Для досягнення поставленої мети нами були визначені і відібрані наступні методики:

Під час емпіричного дослідження ми розглядали характеристики членів колективу стосовно зв'язку психологічних якостей, особистісних властивостей керівників середньої ланки з психологічним кліматом колективу, які було нами виявлено під час аналізу наукової літератури:

1. Особливості темпераменту членів колективу, як показника стійкості їхньої нервової системи, а саме: стабільність нервової системи; стресостійкість; емоційна стійкість.

2. Високий інтелектуальний рівень, як загальна характеристика пізнавальних процесів сприйняття, уваги, мислення, пам'яті та мови.

3. Особистісні характеристики: самоконтроль; самостійність; розвиток рефлексії.

4. Міжособистісна взаємодія: відкритість, готовність до спілкування; націленість на співпрацю в конфліктній ситуації.

Дане емпіричне дослідження мало констатуючий характер та проводилося в три етапи:

1. Організаційний: підбір методик та формування вибірки.
2. Діагностичний: діагностика випробуваних.
3. Аналітичний: аналіз результатів та співставлення отриманих даних.

Дослідження психологічного клімату колективу є важливою та складною проблемою психології та фізіології праці.

Мета створення і підтримання сприятливого психологічного клімату в колективі полягає в теоретичному і практичному оволодінні його членами психологічними знаннями, методами і методиками побудови спілкування і взаємодій з людьми в різних умовах їх життєдіяльності та вмілого застосування набутих знань у реальних життєвих ситуаціях, у пізнанні себе як особистості та інших людей, у оволодінні способами не тільки формування, розвитку й вдосконалення інших людей, але й саморозвитку та самовдосконалення, у формуванні світогляду, спрямованості члена колективу на активно-дієву роботу та суспільства в цілому. Структура мети створення сприятливого психологічного клімату в колективі визначається особливостями тих якостей особистості членів колективу, які стосуються їх інтересів, намірів і мотивів діяльності. Досягнення мети формування сприятливого психологічного клімату в колективі передбачає тривалий процес взаєморозуміння у колективі. Це те розуміння, до якого прагнуть індивіди. Таким чином, мета створення сприятливого психологічного клімату в колективі є віддаленою в часі, і процес досягнення кінцевої мети (рівня сформованості практичних здібностей) складається з окремих етапів, тобто мети і завдань в кожному окремо взятому колективі [27].

Основними параметрами сприятливого соціально-психологічного клімату є: 1) тривалість (характеризується стійкістю професійно-психологічних мотивів, їх незмінністю протягом всього періоду діяльності, хронологічною послідовністю); 2) реалістичність (постійне оцінювання особистістю уявлень про діяльність з точки зору реалізації очікувань від неї; здатність особистості диференціювати в уявленнях про майбутню діяльність реальну і фантазію; реально оцінювати себе як особистість та свої професійні знання і можливості); 3) диференційованість (вміння виділяти з традиційної загальної психологічної підготовки необхідну інформацію для вирішення тих чи інших завдань); 4) комплексність (синтезований підхід до інтегральних утворень, який включає як весь арсенал нагромаджених знань: методологічних, методичних, технологічних, так і фахових, психологічних, які забезпечують ефективне вирішення актуальних завдань); 5) активність (наполеглива робота в напрямку від надбаного до не досягнутого); 6) узгодженість (ступінь зв'язаності всіх мотивів активності індивіда); 7) динамічність (характерною ознакою є рух формування і розвитку від умовного початкового рівня до умовної сформованості); 8) оптимістичність (ступінь упевненості в досягненні поставленої мети та у собі) [3].

Гіпотеза нашого дослідження полягає в припущенні, що в колективі наявні вікові та гендерні упередження стосовно особи успішного керівника, що призводять до латентної дискримінації інших претендентів на керівні посади.

Відповідно до гіпотези залежною змінною можемо визначити психологічні якості, соціальна оцінка та схильності членів колективу, які є показниками сприятливого клімату колективу.

Незалежною змінною в даному випадку виступає гендерний показник.

Об'єктом дослідження виступає зв'язок психологічних якостей, особистісних властивостей діяльності керівника середньої ланки з психологічним кліматом колективу.

Предмет дослідження: особливості впливу стилю управління керівниками середньої ланки на дослідження психологічного клімату в колективі.

Для перевірки висунутої гіпотези дослідження та досягнення його мети були поставлені такі завдання:

- добір методик із метою перевірки гіпотези;
- якісний і кількісний аналіз отриманих даних емпіричного дослідження;
- встановлення подальших перспектив розробки заявленої проблематики.

Таким чином, наша гіпотеза: що психологічні особливості стилю управління керівниками середньої ланки є важливим фактором сприятливого/несприятливого психологічного клімату колективу, заслуговує на її дослідження в даній роботі.

## **2.2. Обґрунтування методик емпіричного дослідження взаємозв'язку самооцінки та вікової дискримінації у професійній діяльності**

В дослідженні використовувались наступні психодіагностичні методики:

1. Особистісний опитувальник Айзенка (EPI) [17].

Опитувальник призначений для діагностики екстраверсії, інтроверсії і нейротизму, включає також дев'ять питань, складових «шкали брехні». Відповіді, що збігаються з ключем, оцінюються в один бал.

2. Анкета оцінки нервово-психічної стійкості [4].

Методика розроблена в ЛВМА ім. С. М. Кірова і призначена для первинного виділення осіб з ознаками нервово-психічної нестійкості. Вона дозволяє виявити окремі попередні ознаки особистісних порушень, а також оцінити вірогідність їх розвитку і проявів у поведінці та діяльності людини.

3. Для діагностики особливостей інтелекту як загальної характеристики пізнавальних процесів сприйняття, уваги, мислення, пам'яті й мови, а також особистісних особливостей був використаний 16-ти факторний особистісний опитувальник Кеттела 16 ФЛО-105-С. Методика багатофакторний опитувальник Кеттела (105 питань/Форма С) [12] дозволяє з'ясувати особливості характеру, схильностей та інтересів особистості.

Опитувальник Кеттела 16 – це одна з найбільш відомих багатофакторних методик, створена в рамках об'єктивного експериментального підходу до дослідження особистості.

Згідно теорії особистісних рис Кеттела, особистість описується як така, що складається з стабільних, стійких взаємопов'язаних елементів (властивостей, рис), що визначають її внутрішню сутність і поведінку. Відмінності в поведінці людей пояснюються відмінностями у вираженості особистісних рис.

4. Для діагностики особливостей міжособистісної взаємодії був використаний опитувальник Т. Лірі.

Основна мета використання даної методики – дослідження вираженості статево-рольового типу особистості та ступеня адаптованості її поведінки в групі.

Схема Т. Лірі заснована на припущенні, що чим ближче результати випробовуваного до центру кола, тим сильніше взаємозв'язок цих двох змінних. Сума балів кожної орієнтації переводиться в індекс, де домінують вертикальна (домінування-підпорядкування) і горизонтальна (дружелюбність-ворожість) осі. Відстань отриманих показників від центру кола вказує на адаптованість або екстремальність інтерперсональної поведінки.

5. Крім того, з урахуванням значущості здатності долати конфлікти був використаний тест опису поведінки К. Томаса (адаптація Н.В. Гришиної) [27].



Тест адаптований Н.В. Гришиною і використовується для вивчення особистісної схильності до конфліктної поведінки.

К. Томас виділяє наступні типи поведінки в конфліктній ситуації: суперництво (конкуренція) як прагнення домогтися задоволення своїх інтересів на шкоду іншому; пристосування, що означає, на противагу суперництву, принесення в жертву власних інтересів заради іншого; компроміс; уникнення, для якого характерно як відсутність прагнення до кооперації, так і відсутність тенденції до досягнення власних цілей; співпраця, коли учасники ситуації приходять до альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін.

Обробка та інтерпретація результатів тесту. За кожну відповідь, що співпадає з ключем, що відповідає типу поведінки в конфліктній ситуації нараховується один бал. Домінуючим вважається тип (типи), що набрав(ли) максимальну кількість балів.

Методи обробки даних: пошук середніх, побудова діаграм, (математичні та статистичні методи).

Емпіричне дослідження показників успішної діяльності керівника в організації проводилось протягом 2021 року (з вересня по жовтень) в ТОВ «Полтавський газовий завод» м. Полтава.

Дослідження проводилось на вибірці працівників ТОВ «Полтавський газовий завод». Ця організація є одним із представників хімічної промисловості. В дослідженні приймали участь 40 працівників ТОВ «Полтавський газовий завод».

### **2.3. Аналіз результатів емпіричного дослідження взаємозв'язку самооцінки та вікової дискримінації у професійній діяльності**

На базі наведених вище методик, нами було проведено тестування 40 осіб, які є працівниками ТОВ «Полтавський газовий завод». Згруповані отримані результати за кожною з методик наведемо далі.

1. Матеріали до особистісного опитувальника Айзенка (ЕРІ) наведені в Додатку А, а згруповані результати дослідження за цією методикою наведено в табл. 2.1 – 2.4.

Таблиця 2.1

**Властивості нервової системи опитуваних за методикою Г. Айзенка  
(Цех №1)**

| Показники\ всього                    | Високий рівень |    | Середній рівень |    | Низький рівень |    |
|--------------------------------------|----------------|----|-----------------|----|----------------|----|
|                                      | Осіб           | %  | осіб            | %  | осіб           | %  |
| Екстраверсія-інтроверсія             | 5              | 50 | 2               | 20 | 3              | 30 |
| Нейротизм (емоційна не стабільність) | 5              | 50 | 2               | 20 | 3              | 30 |

Таблиця 2.2

**Властивості нервової системи опитуваних за методикою Г. Айзенка  
(Цех №2)**

| Показники\ всього                    | Високий рівень |    | Середній рівень |    | Низький рівень |    |
|--------------------------------------|----------------|----|-----------------|----|----------------|----|
|                                      | Осіб           | %  | осіб            | %  | осіб           | %  |
| Екстраверсія-інтроверсія             | 6              | 60 | 3               | 30 | 1              | 10 |
| Нейротизм (емоційна не стабільність) | 6              | 60 | 3               | 30 | 1              | 10 |

Таблиця 2.3

**Властивості нервової системи опитуваних за методикою Г. Айзенка  
(Цех №3)**

| Показники\ всього                    | Високий рівень |    | Середній рівень |    | Низький рівень |    |
|--------------------------------------|----------------|----|-----------------|----|----------------|----|
|                                      | Осіб           | %  | осіб            | %  | осіб           | %  |
| Екстраверсія-інтроверсія             | 6              | 60 | 3               | 30 | 1              | 10 |
| Нейротизм (емоційна не стабільність) | 6              | 60 | 3               | 30 | 1              | 10 |

Таблиця 2.4

**Властивості нервової системи опитуваних за методикою Г. Айзенка  
(Цех №4)**

| Показники\ всього                    | Високий рівень |    | Середній рівень |    | Низький рівень |    |
|--------------------------------------|----------------|----|-----------------|----|----------------|----|
|                                      | Осіб           | %  | осіб            | %  | осіб           | %  |
| Екстраверсія-інтроверсія             | 6              | 60 | 2               | 20 | 2              | 20 |
| Нейротизм (емоційна не стабільність) | 6              | 60 | 3               | 30 | 1              | 10 |

Таким чином, використовуючи дані емпіричного дослідження по шкалах екстраверсії, інтроверсії і нейротизму, можемо стверджувати, що серед досліджуваних осіб-членів колективу представники експериментальної групи продемонстрували найгірший рівень емоційної стабільності.

2. Для первинного виділення осіб з ознаками НПС нами було використано анкету НПС. Матеріали до анкети НПС наведені в Додатку Б, а згруповані результати дослідження за цією методикою наведено в табл. 2.5-2.8.

Таблиця 2.5

**Рівні НПС осіб-членів колективу (Цех № 1)**

| Показники\<br>всього (10 осіб)  | Високий рівень |    | Хороший рівень |    | Задовільний рівень |    |
|---------------------------------|----------------|----|----------------|----|--------------------|----|
|                                 | осіб           | %  | осіб           | %  | осіб               | %  |
| Вірогідність<br>нервового зриву | 4              | 40 | 3              | 30 | 3                  | 30 |

Таблиця 2.6

**Рівні НПС осіб-членів колективу (Цех № 2)**

| Показники\<br>всього (10 осіб)     | Високий рівень |    | Хороший рівень |    | Задовільний рівень |    |
|------------------------------------|----------------|----|----------------|----|--------------------|----|
|                                    | осіб           | %  | осіб           | %  | осіб               | %  |
| Вірогідність<br>нервового<br>зриву | 5              | 50 | 3              | 30 | 2                  | 20 |

Таблиця 2.7

**Рівні НПС осіб-членів колективу (Цех № 3)**

| Показники\ всього<br>(10 осіб)  | Високий рівень |    | Хороший рівень |    | Задовільний рівень |    |
|---------------------------------|----------------|----|----------------|----|--------------------|----|
|                                 | осіб           | %  | осіб           | %  | осіб               | %  |
| Вірогідність<br>нервового зриву | 6              | 60 | 3              | 30 | 1                  | 10 |

Таблиця 2.8

**Рівні НПС осіб-членів колективу (Цех № 4)**

| Показники\ всього<br>(10 осіб)  | Високий рівень |    | Хороший рівень |    | Задовільний рівень |   |
|---------------------------------|----------------|----|----------------|----|--------------------|---|
|                                 | осіб           | %  | осіб           | %  | осіб               | % |
| Вірогідність<br>нервового зриву | 4              | 40 | 6              | 60 | 0                  | 0 |

Аналізуючи дані табл. 2.5-2.8, можемо стверджувати, що значна частина учасників експериментальної групи має високу схильність до виникнення нервово-психічного зриву в роботі співробітника.

3. Матеріали до багатофакторної методики Кеттелла (105 питань/Форма С) надано в Додатку В, а в згрупованому вигляді результати дослідження наведено в табл. 2.9.-2.12.

Таблиця 2.9.

**Згруповані результати дослідження особливостей характеру,  
схильностей та інтересів особистості за різними факторами (методика  
Кеттелла) (Цех № 1)**

| Індекс | Позначення              | Всього |    |
|--------|-------------------------|--------|----|
|        |                         | осіб   | %  |
| 1. А   | Замкнутість             | 5      | 50 |
|        | Товариськість           | 5      | 50 |
| 2. В   | Конкретне мислення      | 6      | 60 |
|        | Абстрактне мислення     | 4      | 40 |
| 3. С   | Емоційна нестабільність | 4      | 40 |
|        | Емоційна стабільність   | 6      | 60 |
| 4. Е   | Підпорядкованість       | 5      | 50 |
|        | Домінантність           | 5      | 50 |
| 5. F   | Стриманість             | 8      | 80 |

|        |                                      |   |    |
|--------|--------------------------------------|---|----|
|        | Експресивність                       | 2 | 20 |
| 6. G   | Низька нормативність поведінки       | 2 | 20 |
|        | Висока нормативність поведінки       | 8 | 80 |
| 7. H   | Нерішучість                          | 6 | 60 |
|        | Сміливість                           | 4 | 40 |
| 8. J   | Реалізм                              | 8 | 80 |
|        | Чутливість                           | 2 | 20 |
| 9. L   | Підозрілість                         | 7 | 70 |
|        | Довірливість                         | 3 | 30 |
| 10. M  | Практичність                         | 7 | 70 |
|        | Мрійливість                          | 3 | 30 |
| 11. N  | Прямолінійність (наївність)          | 3 | 30 |
|        | Проникливість, підприємливість       | 7 | 70 |
| 12. O  | Спокій                               | 4 | 40 |
|        | Тривожність                          | 6 | 60 |
| 13. Q1 | Консерватизм                         | 8 | 80 |
|        | Радикалізм                           | 2 | 20 |
| 14. Q2 | Конформізм (залежність від групи)    | 8 | 80 |
|        | Нонконформізм (самостійність)        | 2 | 20 |
| 15. Q3 | Низький самоконтроль                 | 7 | 70 |
|        | Високий самоконтроль                 | 3 | 30 |
| 16. Q4 | Розслабленість                       | 6 | 60 |
|        | Емоційна напруженість (енергійність) | 4 | 40 |

Таблиця 2.10.

**Згруповані результати дослідження особливостей характеру,  
схильностей та інтересів особистості за різними факторами (методика  
Кеттелла) (Цех № 2)**

| Індекс | Позначення              | Всього |    |
|--------|-------------------------|--------|----|
|        |                         | осіб   | %  |
| 1. A   | Замкнутість             | 3      | 30 |
|        | Товариськість           | 7      | 70 |
| 2. B   | Конкретне мислення      | 5      | 50 |
|        | Абстрактне мислення     | 5      | 50 |
| 3. C   | Емоційна нестабільність | 3      | 30 |
|        | Емоційна стабільність   | 7      | 70 |
| 4. E   | Підпорядкованість       | 5      | 50 |
|        | Домінантність           | 5      | 50 |
| 5. F   | Стриманість             | 8      | 80 |
|        | Експресивність          | 2      | 20 |

|        |                                      |   |    |
|--------|--------------------------------------|---|----|
| 6. G   | Низька нормативність поведінки       | 2 | 20 |
|        | Висока нормативність поведінки       | 8 | 80 |
| 7. H   | Нерішучість                          | 6 | 60 |
|        | Сміливість                           | 4 | 40 |
| 8. J   | Реалізм                              | 8 | 80 |
|        | Чутливість                           | 2 | 20 |
| 9. L   | Підозрілість                         | 7 | 70 |
|        | Довірливість                         | 3 | 30 |
| 10. M  | Практичність                         | 7 | 70 |
|        | Мрійливість                          | 3 | 30 |
| 11. N  | Прямолінійність (наївність)          | 3 | 30 |
|        | Проникливість, підприємливість       | 7 | 70 |
| 12. O  | Спокій                               | 4 | 40 |
|        | Тривожність                          | 6 | 60 |
| 13. Q1 | Консерватизм                         | 8 | 80 |
|        | Радикалізм                           | 2 | 20 |
| 14. Q2 | Конформізм (залежність від групи)    | 8 | 80 |
|        | Нонконформізм (самостійність)        | 2 | 20 |
| 15. Q3 | Низький самоконтроль                 | 6 | 60 |
|        | Високий самоконтроль                 | 4 | 40 |
| 16. Q4 | Розслабленість                       | 5 | 50 |
|        | Емоційна напруженість (енергійність) | 5 | 50 |

Таблиця 2.11.

**Згруповані результати дослідження особливостей характеру,  
схильностей та інтересів особистості за різними факторами (методика  
Кеттелла) (Цех № 3)**

| Індекс | Позначення                     | Всього |    |
|--------|--------------------------------|--------|----|
|        |                                | осіб   | %  |
| 1. A   | Замкнутість                    | 3      | 30 |
|        | Товариськість                  | 7      | 70 |
| 2. B   | Конкретне мислення             | 5      | 50 |
|        | Абстрактне мислення            | 5      | 50 |
| 3. C   | Емоційна нестабільність        | 3      | 30 |
|        | Емоційна стабільність          | 7      | 70 |
| 4. E   | Підпорядкованість              | 5      | 50 |
|        | Домінантність                  | 5      | 50 |
| 5. F   | Стриманість                    | 8      | 80 |
|        | Експресивність                 | 2      | 20 |
| 6. G   | Низька нормативність поведінки | 2      | 20 |
|        | Висока нормативність поведінки | 8      | 80 |

|        |                                      |   |    |
|--------|--------------------------------------|---|----|
| 7. Н   | Нерішучість                          | 6 | 60 |
|        | Сміливість                           | 4 | 40 |
| 8. J   | Реалізм                              | 8 | 80 |
|        | Чутливість                           | 2 | 20 |
| 9. L   | Підозрілість                         | 7 | 70 |
|        | Довірливість                         | 3 | 30 |
| 10. M  | Практичність                         | 7 | 70 |
|        | Мрійливість                          | 3 | 30 |
| 11. N  | Прямолінійність (наївність)          | 3 | 30 |
|        | Проникливість, підприємливість       | 7 | 70 |
| 12. O  | Спокій                               | 4 | 40 |
|        | Тривожність                          | 6 | 60 |
| 13. Q1 | Консерватизм                         | 8 | 80 |
|        | Радикалізм                           | 2 | 20 |
| 14. Q2 | Конформізм (залежність від групи)    | 8 | 80 |
|        | Нонконформізм (самостійність)        | 2 | 20 |
| 15 Q3  | Низький самоконтроль                 | 6 | 60 |
|        | Високий самоконтроль                 | 4 | 40 |
| 16. Q4 | Розслабленість                       | 5 | 50 |
|        | Емоційна напруженість (енергійність) | 5 | 50 |

Таблиця 2.12.

**Згруповані результати дослідження особливостей характеру,  
схильностей та інтересів особистості за різними факторами (методика  
Кеттелла) (Цех № 4)**

| Індекс | Позначення                     | Всього |     |
|--------|--------------------------------|--------|-----|
|        |                                | осіб   | %   |
| 1. А   | Замкнутість                    | 1      | 10  |
|        | Товариськість                  | 9      | 90  |
| 2. В   | Конкретне мислення             | 5      | 50  |
|        | Абстрактне мислення            | 5      | 50  |
| 3. С   | Емоційна нестабільність        | 1      | 10  |
|        | Емоційна стабільність          | 9      | 90  |
| 4. Е   | Підпорядкованість              | 8      | 80  |
|        | Домінантність                  | 2      | 20  |
| 5. F   | Стриманість                    | 7      | 70  |
|        | Експресивність                 | 3      | 30  |
| 6. G   | Низька нормативність поведінки | 0      | 0   |
|        | Висока нормативність поведінки | 10     | 100 |
| 7. Н   | Нерішучість                    | 2      | 20  |
|        | Сміливість                     | 8      | 80  |

|        |                                      |   |    |
|--------|--------------------------------------|---|----|
| 8. J   | Реалізм                              | 6 | 60 |
|        | Чутливість                           | 4 | 40 |
| 9. L   | Підозрілість                         | 3 | 30 |
|        | Довірливість                         | 7 | 70 |
| 10. M  | Практичність                         | 7 | 70 |
|        | Мрійливість                          | 3 | 30 |
| 11. N  | Прямолінійність (наївність)          | 2 | 20 |
|        | Проникливість, підприємливість       | 8 | 80 |
| 12. O  | Спокій                               | 8 | 20 |
|        | Тривожність                          | 2 | 80 |
| 13. Q1 | Консерватизм                         | 7 | 70 |
|        | Радикалізм                           | 3 | 30 |
| 14. Q2 | Конформізм (залежність від групи)    | 3 | 30 |
|        | Нонконформізм (самостійність)        | 7 | 70 |
| 15 Q3  | Низький самоконтроль                 | 1 | 10 |
|        | Високий самоконтроль                 | 9 | 90 |
| 16. Q4 | Розслабленість                       | 5 | 50 |
|        | Емоційна напруженість (енергійність) | 5 | 50 |

Як видно з табл. 2.9.-2.12, у представників експериментальної групи виділяються такі психологічні професійно-адаптаційні особливості, як низький самоконтроль, емоційна напруженість, тривожність.

4. За методикою Т. Лірі ми намагалися визначити особливості особистої взаємодії. Результати представлені в табл. 2.13.-2.16.

Таблиця 2.13

#### Особливості особистої взаємодії осіб-членів колективу (Цех № 1)

| Тип ставлення до оточуючих | Актуальний Я |     | Ідеальний Я |     |
|----------------------------|--------------|-----|-------------|-----|
|                            | осіб         | %   | Осіб        | %   |
| Доброзичливий              | 2            | 20  | 2           | 20  |
| Альтруїстичний             | 3            | 30  | 3           | 30  |
| Авторитарний               | 4            | 40  | 4           | 40  |
| Агресивний                 | 1            | 10  | 1           | 10  |
| Егоїстичний                | 0            | 0   | 0           | 0   |
| Разом                      | 10           | 100 | 10          | 100 |

Таблиця 2.14

#### Особливості особистої взаємодії осіб-членів колективу (Цех № 2)

| Тип ставлення до оточуючих | Актуальний Я |   | Ідеальний Я |   |
|----------------------------|--------------|---|-------------|---|
|                            | осіб         | % | осіб        | % |



|                |    |     |    |     |
|----------------|----|-----|----|-----|
| Доброзичливий  | 3  | 30  | 3  | 30  |
| Альтруїстичний | 2  | 20  | 2  | 20  |
| Авторитарний   | 5  | 50  | 5  | 50  |
| Агресивний     | 0  | 0   | 0  | 0   |
| Егоїстичний    | 0  | 0   | 0  | 0   |
| Разом          | 10 | 100 | 10 | 100 |

Таблиця 2.15

### Особливості особистої взаємодії осіб-членів колективу (Цех № 3)

| Тип ставлення до оточуючих | Актуальний Я |     | Ідеальний Я |     |
|----------------------------|--------------|-----|-------------|-----|
|                            | Осіб         | %   | осіб        | %   |
| Доброзичливий              | 3            | 30  | 3           | 30  |
| Альтруїстичний             | 2            | 20  | 2           | 20  |
| Авторитарний               | 5            | 50  | 5           | 50  |
| Агресивний                 | 0            | 0   | 0           | 0   |
| Егоїстичний                | 0            | 0   | 0           | 0   |
| Разом                      | 10           | 100 | 10          | 100 |

Таблиця 2.16

### Особливості особистої взаємодії осіб-членів колективу (Цех № 4)

| Тип ставлення до оточуючих | Актуальний Я |     | Ідеальний Я |     |
|----------------------------|--------------|-----|-------------|-----|
|                            | Осіб         | %   | осіб        | %   |
| Доброзичливий              | 1            | 10  | 1           | 10  |
| Альтруїстичний             | 1            | 10  | 1           | 10  |
| Авторитарний               | 3            | 30  | 3           | 30  |
| Агресивний                 | 3            | 30  | 3           | 30  |
| Егоїстичний                | 2            | 20  | 2           | 20  |
| Разом                      | 10           | 100 | 10          | 100 |

У експериментальній групі було виявлено наявність авторитарного, агресивного та егоїстичного стилів у керуванні керівниками середньої ланки, що свідчить про необхідність зміни поведінкової моделі керівництва.

Результати емпіричного дослідження здатності долати конфлікти за методикою опису поведінки К. Томаса (адаптація Н.В. Гришиної) в згрупованому вигляді дані наведено в таблицях 2.17.-2.20.

Таблиця 2.17.

### Результати дослідження здатності долати конфлікти за методикою опису поведінки К. Томаса (адаптація Н.В.Гришиної) (Цех № 1)

| Типи поведінки в конфліктній ситуації | Кількість осіб | %  |
|---------------------------------------|----------------|----|
| Суперництво                           | 2              | 20 |

|                 |   |    |
|-----------------|---|----|
| Співробітництво | 3 | 30 |
| Компроміс       | 3 | 30 |
| Уникнення       | 1 | 10 |
| Пристосування   | 1 | 10 |

Таблиця 2.18.

**Результати дослідження здатності долати конфлікти за методикою опису поведінки К. Томаса (адаптація Н.В.Гришиної) (Цех № 2)**

| Типи поведінки в конфліктній ситуації | Кількість осіб | %  |
|---------------------------------------|----------------|----|
| Суперництво                           | 1              | 10 |
| Співробітництво                       | 3              | 30 |
| Компроміс                             | 3              | 30 |
| Уникнення                             | 2              | 20 |
| Пристосування                         | 1              | 10 |

Таблиця 2.19.

**Результати дослідження здатності долати конфлікти за методикою опису поведінки К. Томаса (адаптація Н.В.Гришиної) (Цех № 3)**

| Типи поведінки в конфліктній ситуації | Кількість осіб | %  |
|---------------------------------------|----------------|----|
| Суперництво                           | 2              | 20 |
| Співробітництво                       | 3              | 30 |
| Компроміс                             | 3              | 30 |
| Уникнення                             | 1              | 10 |
| Пристосування                         | 1              | 10 |

Таблиця 2.20.

**Результати дослідження здатності долати конфлікти за методикою опису поведінки К. Томаса (адаптація Н.В.Гришиної) (Цех № 4)**

| Типи поведінки в конфліктній ситуації | Кількість осіб | %  |
|---------------------------------------|----------------|----|
| Суперництво                           | 0              | 0  |
| Співробітництво                       | 2              | 20 |
| Компроміс                             | 3              | 30 |
| Уникнення                             | 5              | 50 |
| Пристосування                         | 0              | 0  |

Тобто опитувані експериментальної групи в своїй більшості в конфліктній ситуації обирають тактику уникнення та компромісу, що свідчить про необхідність коректив у стилі управління керівниками середньої ланки.

З даних розглянутих таблиць можна зробити наступні висновки.

Працівники трьох з чотирьох цехів цілком задоволені діловими якостями своїх керівників (як в цілому, так і їх проявами в інженерній та організаційній діяльності). Працівники трьох відділів цілком задоволені діловими якостями своїх керівників безперечно визнають інженерні (маркетингові, менеджерські) та організаційні здібності своїх керівників; непрямим свідченням задоволеності діловими якостями керівників є також дуже низький рівень незадоволеності за такими показниками, як організація праці і якість роботи керівника інженерного, маркетингового та відділу продажу. Низький рівень задоволеності керівництвом демонструють лише співробітники 4 цеху.

Отже, на підставі дослідження можна сказати, що обрані методики підходять для вирішення даного завдання, дозволяють диференційовано оцінити різні ділові якості керівників і порівняти сумісність керівників і колективів в даній організації.

Особистість керівників ТОВ «Полтавський газовий завод» як і керівників інших організацій, можна представити у вигляді трьох груп характеристик, які складають біографічні характеристики, здібності та риси особистості.

До біографічних характеристик відносяться:

1. Вік керівника. Проблема вікової межі для управлінських працівників високого рангу, а також питання вікового оптимуму для інших видів професійної діяльності існують досить давно. Як підкреслює В.Г. Ананьєв, «фактор віку, який розглядається в психологічних дослідженнях, є в дійсності сумуванням різнорідних явищ зростання, загальносоматичного, статевого і нервово-психічного дозрівання, зрілості або старіння, корелюємих з багатьма складними явищами суспільно-економічного та соціально-психологічного розвитку людини в конкретних умовах» [2, с. 159]. Включення фактору віку в коло особистісних змінних носить скоріше відносний ніж абсолютний характер. Однак проведені дослідження (Х.Е. Лахт [27], Р.Л. Кричевський [24] та ін.) Свідчать, що вік керівника може

несприятливо впливати на задоволеність колективу загальною атмосферою і різними аспектами життя, якщо він значно перевищує середній вік членів колективу. Таким чином, вік керівника ТОВ «Полтавський газовий завод» повинен бути 40-50 років.

2. Стать керівника. Дана характеристика привертає останнім часом все більше уваги з боку дослідників, які намагаються пояснити відмінність між чоловічою та жіночою поведінкою в ролі керівника. Це пояснюється тим, що в житті сучасного суспільства важко знайти область, в якій жінка не грала б важливу роль. Але дослідники відзначають, що в окремих видах діяльності, що вимагають значної мовної активності, жінки в присутності чоловіків, поводяться боязко. Тому жінки рідше стають лідерами і виявляють меншу схильність, ніж чоловіки, домагатися цієї ролі.

Це пояснюється тим, що чоловіки мають більшу компетентність у вирішенні групових завдань, а так само їх прагнення володіти перевагою в групі. Велике значення має наявність певного стандарту поведінки, прийнятого в суспільстві. Від виконавця чоловічої ролі очікують і відповідної поведінки, а жінкам, для того щоб до них ставилися, як до гідних керівників, доводиться доводити свої здібності і властиві їм ділові якості.

Є ще одна істотна відмінність між чоловіком і жінкою керівниками, а саме більший інтерес жінок до відносин між людьми. Помічено, що жінки перевершують чоловіків у демократичності керівництва, а отже і в ступені орієнтації на людські стосунки.

Таким чином, керівниками ТОВ «Полтавський газовий завод» можуть бути переважно чоловіки.

3. Соціально-економічний статус і освіта. Дані характеристики дуже важливі для керівника. Ефективний керівник повинен володіти різноманітними знаннями в галузі управління та бізнесу, спеціальних наук, пов'язаних з діяльністю організації, іноземними мовами. В даний час керівники прагнуть опанувати не тільки спеціальні знання, а й володіти економічними та юридичними. У нашій країні підвищилася необхідність у

керівників в знанні іноземних мов. Цьому сприяла співпраця багатьох підприємств з аналогічними іноземними організаціями. І керівник як особа організації повинен досконало володіти хоча б загальноприйнятою англійською мовою. Підвищився інтерес у керівників і до психологічних питань управління. Багато з них проходять навчання та стажування в престижних західних школах бізнесу.

Соціально-економічний статус людини здатний вплинути на розвиток менеджерської кар'єри. Як зауважив Ф. Фідлер «один з найбільш надійних способів стати президентом компанії – народитися в сім'ї, яка володіє цією компанією». Але багато керівників (наприклад, Г. Форд) починали свій шлях з самого початку, «з нуля» і підкорили високі вершини бізнесу. Тому шлях вгору в менеджменті не закритий нікому.

Таким чином, для керівника підприємства ТОВ «Полтавський газовий завод» фундаментальна освіта має важливе значення.

Наступною складовою особистості є здібності. Всі здібності можна розділити на загальні (до них відноситься інтелект) і специфічні (знання, вміння і т.д.). Отже, найбільший вплив на ефективність керівництва ТОВ «Полтавський газовий завод» надають загальні здібності, тобто інтелект.

Дослідження, проведені Ф. Фидлером і А. Лейстер, показали, що на взаємозв'язок між інтелектом і ефективністю роботи надають вплив і інші фактори. До них відноситься мотивація і досвід керівника, а також його відносини з вищим керівництвом і підлеглими.

Ці фактори, як наслідок, мають зниження впливу інтелекту керівника на ефективність його діяльності.

До специфічних здібностей особистості можна віднести спеціальні вміння, знання, компетентність, інформованість, які дуже важливі для успішного виконання управлінської діяльності ТОВ «Полтавський газовий завод».

Розглянемо риси особистості, які повинні мати ефективні керівники.

До числа найбільш важливих рис особистості, якими повинні володіти керівники ТОВ «Полтавський газовий завод» відносяться: домінантність, впевненість в собі, емоційна врівноваженість, стресостійкість, креативність, прагнення до досягнення, підприємливість, відповідальність, надійність у виконанні завдання, незалежність, товариськість.

Розглянемо кожну з цих характеристик окремо.

1. Домінантність або здатність впливати на людей. Керівнику необхідно обов'язково володіти даною характеристикою, так як важко уявити, як можна ефективно управляти людьми, не маючи на них впливу. Вплив на людей має бути заснований не тільки на посадових повноваженнях, а й психолого-педагогічних особливостях спілкування керівника з підлеглими. Основою впливу повинно бути справедливий підхід керівника до підлеглого.

2. Впевненість в собі. Вплив цієї характеристики безпосередньо відбивається на підлеглих, які в разі впевненості керівника відчують спокій, підтримку, захист, надійність, впевненість в завтрашньому дні. Таким чином, певний психологічний комфорт забезпечує підвищення мотивації до виконання завдання. Невпевнений в собі керівник не може викликати довіру і повагу до себе як з боку підлеглих, так і з боку керівників рівного або вищого рангу.

3. Емоційна врівноваженість і стресостійкість. Емоційна врівноваженість повинна виявлятися у контролі з боку керівника за своїми емоційними проявами. Відносини між менеджером і підлеглими повинні бути рівними, діловими і не залежати від особистої симпатії і власного настрою. Емоційна врівноваженість позначається на емоційному стані підлеглих. Негативний сплеск емоцій у керівника може знизити почуття впевненості у підлеглих, наслідком цього буде зниження їх ділової активності. Працівники будуть змушені боротися з власними почуттями, а не з робочими проблемами. Емоційна неврівноваженість може підірвати імідж керівника в очах ділових партнерів. Але постійне придушення негативних

емоційних реакцій, стримування їх, здатні обернутися неприємними для особистості наслідками – неврозами, що розвиваються на їх основі, психосоматичними захворюваннями типу, наприклад, гіпертонічної хвороби або виразкової хвороби шлунка. Тому керівник повинен звернути особливу увагу на засоби емоційної розрядки. Зняття напруги може відбуватися під час занять фізичними вправами, спілкування з друзями і близькими людьми, захоплення всілякими хобі.

В Японії для емоційної розрядки пропонується спрямовувати агресію у вигляді штовхань і биття манекенів, що зображують вищих керівників. Це підтверджує актуальність досліджень засобів та методів раціональної організації менеджерської праці, відведення достатнього часу для емоційної розрядки керівників.

4. Креативність або здатність до творчого вирішення завдань. Запорукою ефективного керівництва є те, чи здатний керівник бачити елементи новизни і творчості в діяльності своїх підлеглих, а також підтримувати їх починання.

5. Прагнення до досягнення мети і заповзятливість – найважливіші риси сучасного керівника. У тісному зв'язку з ними знаходиться схильність особистості до ризику. Керівник не повинен зупинятися на половині справи, повинен бути здатний ризикувати і прораховувати свій ризик. Хороший керівник займається бізнесом не стільки заради грошей, (вони є для нього показником успіху, а не засобом збагачення), а, скільки через постійну необхідність концентрації всіх розумових здібностей для вирішення нескінченної кількості різноманітних проблем. Бізнес для ефективного керівника є необхідним стимулом і життєво важливою дозою адреналіну.

6. Відповідальність і надійність у виконанні завдань. Дефіцит цих людських якостей постійно відчуваємо в повсякденному житті. Керівник повинен віддавати перевагу ситуації, в яких необхідно нести персональну відповідальність за прийняте рішення. Керівник повинен бути

відповідальною і надійною людиною, так як він є прикладом і уособленням ідеальної особистості у своїх підлеглих.

7. Незалежність. Дана характеристика, безсумнівно, є важливою особистісною рисою керівника, які забезпечують йому успішність дій в різних сферах життя організації. Якби поради не приймав керівник від його оточення, остаточне рішення він приймає завжди сам. Чим самостійніше поводить себе керівник, тим більше проявляється його незалежність. Але це не виключає необхідності прислухатися до думки колег чи підлеглих. Головне, щоб керівник мав свою точку зору на проблеми, що виникають, своє професійне і людське обличчя, а також підтримував цю властивість у підлеглих. Але надмірна незалежність керівника може перерости в самодурство і волюнтаризм. Незалежність, реалізована таким чином, сприяє зниженню ефективності менеджменту.

8. Товариськість. За результатами наукових досліджень понад три чверті свого робочого часу керівник витрачає на спілкування. Тому комунікаційні здібності у керівника повинні бути досить високими. Більшість ділових зв'язків, керівництво підлеглими починається з спілкування.

На авторитет керівника ТОВ «Полтавський газовий завод» має великий вплив наявність високої культури спілкування, яка виражається в нормах професійної етики. До них відносяться:

- демократизм спілкування керівника з підлеглими, колегами по роботі;
- його доступність, уважність;
- вміння створити товариську атмосферу довіри;
- ввічливість і коректність у спілкуванні;
- точність і відповідальне ставлення до даного слова [35].

Чимале значення відіграють підтягнутість і акуратність, чіткість і організованість у манері поведінки. Але зовнішня сторона вчинків повинна відповідати внутрішнім моральним переконанням керівника. Тільки за цієї



умови норми службового етикету можуть допомогти керівнику спілкуватися з людьми більш ефективно. Постійне спілкування керівника з підлеглими піднімає його авторитет і рівень довіри до нього, впливає на ефективність праці в колективі. Приблизно 3/4 часу керівника йде на спілкування з виконавцями, а також з іншими керівниками.

Отже, за підсумками дослідження було доведено гіпотезу стосовно наявності ознак дискримінації у ставленні до керівників колективу. Так, на думку опитаних працівників, керувати колективом може лише людина, яка не молодша за 40-50 років, тобто наявна ознака ейджизму, або дискримінації за віком, адже більшість опитаних людей вважає, що фахівець, якому, умовно кажучи, тридцять років, ще не може керувати організацією, оскільки є недостатньо досвідченим. Так само наявні ознаки дискримінації за статевою ознакою, оскільки співробітники організації вважають, що керувати нею мають виключно чоловіки, послуговуючись при цьому численними стереотипами стосовно особистісних здібностей осіб чоловічої статі, що мають позитивно впливати на виконання ними професійних обов'язків. Серед цих особливостей, зокрема, виділена наявність лідерських якостей, здатність вчасно «нагримати» на співробітника, який не виконує власні професійні обов'язки належним чином, більша, у порівнянні з жінками, організованість, здатність побудувати робочий процес на виробництві.

Певна частина прагне бачити в якості свого керівника підтягнуту, спортивну людину, яка має привабливий зовнішній вигляд. У цьому ми вбачаємо вияв дискримінації за зовнішністю, або ж лукізму.

Отже, проведене дослідження дозволило виявити актуальний стан схильності співробітників організації до відкритої та прихованої дискримінації у робочих стосунках. Відзначимо, що більшість опитаних осіб послуговується стереотипами, що викривляють справжню суть феноменів керівництва – так, зокрема, до них належать переконання в тому, що справжнім керівником може бути лише чоловік середнього віку, спортивної статури тощо.

## Висновки до розділу 2

За підсумками дослідження було доведено гіпотезу стосовно наявності ознак дискримінації у ставленні до керівників колективу. Так, на думку опитаних працівників, керувати колективом може лише людина, яка не молодша за 40-50 років, тобто наявна ознака ейджизму, або дискримінації за віком, адже більшість опитаних людей вважає, що фахівець, якому, умовно кажучи, тридцять років, ще не може керувати організацією, оскільки є недостатньо досвідченим. Так само наявні ознаки дискримінації за статевою ознакою, оскільки співробітники організації вважають, що керувати нею мають виключно чоловіки, послуговуючись при цьому численними стереотипами стосовно особистісних здібностей осіб чоловічої статі, що мають позитивно впливати на виконання ними професійних обов'язків. Серед цих особливостей, зокрема, виділена наявність лідерських якостей, здатність вчасно «нагримати» на співробітника, який не виконує власні професійні обов'язки належним чином, більша, у порівнянні з жінками, організованість, здатність побудувати робочий процес на виробництві.

Певна частина прагне бачити в якості свого керівника підтягнуту, спортивну людину, яка має привабливий зовнішній вигляд. У цьому ми вбачаємо вияв дискримінації за зовнішністю, або ж лукізму.

Отже, проведене дослідження дозволило виявити актуальний стан схильності співробітників організації до відкритої та прихованої дискримінації у робочих стосунках. Відзначимо, що більшість опитаних осіб послуговується стереотипами, що викривляють справжню суть феноменів керівництва – так, зокрема, до них належать переконання в тому, що справжнім керівником може бути лише чоловік середнього віку, спортивної статури тощо.

## ВИСНОВКИ

Самооцінка – це системне самопредставлення, яке виникає та розвивається як цілісність, на основі установок людини щодо себе, через когнітивні (інтелектуальні) та емоційні компоненти соціальної взаємодії, а тому є передумовою становлення і в той же час смисловим підґрунтям для самооцінки; з іншого боку, це бачення себе відмінним від інших в контексті індивідуального набору статусних, рольових та переважно інтелектуальних характеристик.

Якщо на ранніх етапах розвитку людського суспільства дискримінаційні практики розглядались як допустиме явище, то після формального закріплення заборони останнього суспільство пішло шляхом пошуків винятків з такої заборони та передбачення в законодавстві особливих видів дискримінації, яка визнається схвалюваною з бажаною для соціуму метою про задоволення особливих потреб окремих соціальних груп.

З одного боку, вікова дискримінація виявляється в реальній взаємодії людей як представників соціальних груп; для вивчення цієї взаємодії найбільш адекватними являються експериментальні процедури. З іншого боку, для кожної конкретної особистості це явище представлено в структурі індивідуального досвіду, що дає підстави для застосування поряд з експериментальними процедурами різноманітних опитувальних методів як стандартизованих опитувальників, так і інтерв'ю різного ступеня структурованості.

За підсумками дослідження було доведено гіпотезу стосовно наявності ознак дискримінації у ставленні до керівників колективу. Так, на думку опитаних працівників, керувати колективом може лише людина, яка не молодша за 40-50 років, тобто наявна ознака ейджизму, або дискримінації за віком, адже більшість опитаних людей вважає, що фахівець, якому, умовно кажучи, тридцять років, ще не може керувати організацією, оскільки є недостатньо досвідченим. Так само наявні ознаки дискримінації за статевою

ознакою, оскільки співробітники організації вважають, що керувати нею мають виключно чоловіки, послуговуючись при цьому численними стереотипами стосовно особистісних здібностей осіб чоловічої статі, що мають позитивно впливати на виконання ними професійних обов'язків. Серед цих особливостей, зокрема, виділена наявність лідерських якостей, здатність вчасно «нагримати» на співробітника, який не виконує власні професійні обов'язки належним чином, більша, у порівнянні з жінками, організованість, здатність побудувати робочий процес на виробництві.

Певна частина прагне бачити в якості свого керівника підтягнуту, спортивну людину, яка має привабливий зовнішній вигляд. У цьому ми вбачаємо вияв дискримінації за зовнішністю, або ж лукізму.

Отже, проведене дослідження дозволило виявити актуальний стан схильності співробітників організації до відкритої та прихованої дискримінації у робочих стосунках. Відзначимо, що більшість опитаних осіб послуговується стереотипами, що викривляють справжню суть феноменів керівництва – так, зокрема, до них належать переконання в тому, що справжнім керівником може бути лише чоловік середнього віку, спортивної статури тощо.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Амелічева Л.П. Дискримінація в трудових відносинах як чинник, що гальмує впровадження в життя концепції гідної праці. *Актуальні проблеми соціального права. Матеріали всеукраїнського «круглого столу», присвяченого 40-річчю кафедри соціального права (1 квітня 2016 р.)*. Львів: Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка 2016. С. 35-39.
2. Бабаян Ю. О., Скачко І.В. Гендерні особливості конфліктної поведінки в юнацькому віці. *Актуальні проблеми психології*. 2015. № 38. С.39-48
3. Барбуха В. В. Особливості самооцінки підлітків та її зв'язок зі стресостійкістю. *Збірник наукових праць*. 2017 . Вип.VII. С. 57-60.
4. Горностай П. П. , Вознесенська О. Л. , Грибенко І. В. Динамічні процеси в малій групі: соціально-психологічний вимір освітнього середовища: (за ред. П. П. Горностая.). Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. 190 с
5. Гоць А. А. Прояви дискримінації на ринку праці України: соціологічний аналіз. *Науково-теоретичний альманах «Грані»*. 2017. № 11. С. 70-75.
6. Камінська Н. В., Пашко Д. В., Романова Н. В. Причини виникнення гендерної нерівності. *Юридична психологія*. 2018. № 2 (23). С. 30–47.
7. Камінська Н. В., Свешнікова М. М. Правові та інституційні засади гендерної політики Європейського Союзу: досвід для України. *Защита прав человека* : матеріали науч.-практ. конф. (Комрат, Молдова, 26 окт. 2017 г.). Комрат, 2018. С. 215–219.
8. Карамушка Л.М., Ткалич М.Г. Гендерна взаємодія персоналу як психолого-організаційний феномен. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. Науковий журнал за ред.. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. 2015. № 3. С. 44-51.
9. Каткова Т. А., Ілляшенко О. М. Психологічні особливості гендернорольової поведінки чоловіків та жінок з різними типами

- ставлення до сім'ї. *Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова*. 2016. Вип. 4 (42). С. 74–81.
10. Козерук Ю.В., Євсейчик Я.О. Самооцінка як фактор становлення особистості студента. *Психологічний вісник*. 2015. № 124. С. 163-165.
  11. Кошель Р. П. Трудова дискримінація за віком. *Молодий вчений*. 2018. № 4 (56). С. 696-699.
  12. Криворучко Т. І. Особливості розуміння самооцінки в сучасній психологічній науці. *Медсестринство*. 2015. № 4. С. 19-22.
  13. Равлінко З. П. Теоретико-філософські засади становлення поняття дискримінації та її заборони. *Митна справа*. 2015. № 2 (2.2). С. 37–42.
  14. Равлінко З. П. Заборона дискримінації: деякі історичні аспекти становлення. *Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI столітті : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 10–11 квітня 2015 р.)*. Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2015. Ч. 1. С. 18–21.
  15. Равлінко З. П. Причини та підстави дискримінаційного поведіння: загальна характеристика. *Держава та регіони : наук.-виробн. журн.* 2015. № 1 (45). С. 80–86.
  16. Равлінко З. П. Що робить «захищені від дискримінації ознаки – захищеними». *Сборник публикаций Научно-информационного центра «Знание» по материалам Международной научно-практической конференции «Развитие науки в XXI веке» (г. Харьков, 11 апреля 2015 г.)* : сб. со статьями. Днепропетровск: Науч.-информ. центр «Знание», 2015. С. 12–13.
  17. Равлінко З. П. Заборона дискримінації: загальнотеоретичне дослідження. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. 12.00.01– теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень. Львів, 2016. 200 с.
  18. Римар Б. А. До питання гендерної дискримінації на ринку праці. *Держава та регіони*. 2016. № 4(54). С. 42-46.

19. Сахарук І.С. Позитивні дії як умова забезпечення рівності можливостей у сфері праці. *Сучасні виклики українського права в контексті європейської інтеграції* : тези доповідей учасників постійно діючого наукового семінару. 2016. С. 83–88.
20. Сидоренко О.Б. Самооцінка як фактор психічного здоров'я та емоційного благополуччя молодшого школяра. *Актуальні проблеми збереження психологічного здоров'я підростаючого покоління: матеріали Всеукраїнських психолого-педагогічних Демиденківських читань*. Бердянськ: БДПУ, 2013. С. 43–45.
21. Степанова Е. Р. Особливості побудови жіночої та чоловічої кар'єри: мотиви, перешкоди, перспективи кар'єрного просування. *Інфраструктура ринку: електронний фаховий наук.-практ. журнал*. 2017. Вип. 3. С. 128–131.
22. Сторожук С. В., Гоян І. М. Гендерна рівність у транзитивних суспільствах: проблеми і перспективи. *Науковий вісник НУБіП України. Серія: Гуманітарні студії*. 2018. № 280. С. 18-29.
23. Ткалич М.Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій. Київ-Запоріжжя: ЗНУ, 2015. 315 с.
24. Усанова Л. А., Нестеренко М. М. Гендерні стереотипи та проблеми лідерства. *Філософські обрії*. 2015. № 33. С. 98–106.
25. Arbuckle J., Williams B. D. Students' Perceptions of Expressiveness: Age and Gender Effects on Teacher Evaluations. *Sex Roles*. 2003. Vol. 49. Nos. 9/10, November. P. 507-517.
26. Arrowsmith J. Theories and the practice of age discrimination: Evidence from personnel managers. *Review of Employment Topics*. 2003. Vol. 6. № 1. P. 1-54.
27. Ayo J. Lookism. New York: Oxford University Press, 1999. 485 p.
28. Barlett C. P., Harris R.J. The impact of body emphasizing video games on image concerns in men and women. *Sex Roles*. 2018. No. 59 (7). P. 586-601.

29. Bian L., Leslie S.J., Cimpian A. Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. *Science*. 2017. Vol. 355. № 6323. P. 389—391.
30. Bonds-Raacke J., Raacke J.D. The Relationship between Physical Attractiveness of Professors and Students. Ratings of Professor Quality. *Journal of Psychiatry, Psychology and Mental Health*. 2016. No. 12 (27). P. 1-7.
31. Bourdieu P. *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste, Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective* / Ed. by D. Grusky. Boulder: Westview Press, 1994. P. 404-429.
32. Brescoll V.L. Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders. *The Leadership Quarterly*. 2016. Vol. 27. № 3. P. 415—428.
33. Chae M.-H. Satisfaction and fashion involvement of female tennis wear consumers. *International Journal of consumer studies*. 2015. No. 58 (17). P. 25-33.
34. Chen Y., King B. E. Intra- and intergenerational communication satisfaction as a function of an individual's age and age stereotypes. *International Journal of Behavioral Development*. 2017. Vol. 45. № 6. P. 562-570.
35. Cuddy A. J. C., Fiske S. T. Doddering but dear: Process, content and function in stereotyping of older persons. *Ageism: stereotyping and prejudice against older persons* (ed. by T. D. Nelson). New York, 2017. P. 3-27.
36. Dardenne B., Dumont M., Bollier T. Insidious dangers of benevolent sexism: Consequences for women's performance. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2018. Vol. 93. № 5. P. 764—779.
37. Davis A. "Lookism", Common Schools, Respect and Democracy. *Journal of Philosophy of Education*. 2008. No. 41 (4). P. 811-827.
38. Devor H. Sexual Orientation Identities, Attractions, and Practices of Female-to-Male Transsexuals. *The Journal of Sex Research*. 1993. P. 303–315.



39. Erikson E.H. Identity: youth and crisis. N.Y.: Norton & Company, Inc, 1968. 320 p.
40. Foner N. Ages in conflict: A cross cultural perspective on inequality between old and young. New York: Columbia University Press, 1984.
41. Garstka T. A., Schmitt M. T. How young and older adults differ in their responses to perceived age discrimination. *Psychology and Aging*. 2004. Vol. 19. № 2. P. 326-335.
42. Glick P., Fiske S.T. Ambivalent sexism revisited. *Psychology of Women Quarterly*. 2016. Vol. 54. № 5. P. 530—535.
43. Goffman E. Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity. NY: Prentice-Hall, 2013. 40 p.
44. Greenwald A.G., McGhee D.E., Schwartz J.L.K. Measuring Individual Differences in Implicit Cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1998. Vol. 74. № 6. P. 1464—1480.
45. Grünberg L. From gender studies to gender IN studies. Case studies on gender-inclusive curriculum in higher education. *European Center for Higher Education*. Bucharest, 2011. P. 7-19.
46. Lindenberg S. Prosocial Behavior, Solidarity, and Framing Processes Solidarity and Prosocial Behavior. An Integration of Sociological and Psychological Perspectives. *Springer Science, Business Media. Inc*. 2006. P. 23-45.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

Додаток 1

**КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ  
ЗДОБУВАЧА ВІЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬКОГО  
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

Я, Олійник Наталія Михайлівна  
учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, УСВІДОМЛЮЮ, що академічна доброзечність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

**ЗАЯВЛЯЮ**, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**

- дотримуватися:
  - вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
  - принципів та правил академічної доброзечності;
  - нульової толерантності до академічного плагіату;
  - моральних норм та правил етичного поведіння;
  - толерантного ставлення до інших;
  - дотримуватися високого рівня культури спілкування;
- надавати згоду на:
  - безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
  - оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
  - використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;
- самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;
  - надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;
  - не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;
  - своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;
    - не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;
    - підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;
    - поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незалежно на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;
    - не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевим чи іншою належністю;
    - відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;
    - запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;
    - не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуваннями, фабрикацією;
    - не підроблювати документи;
  - не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;
    - не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;
    - не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;
    - не завдавати шкоди матеріальному цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;
    - не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символики університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;
    - не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягти власних корисних цілей;
    - не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

**УСВІДОМЛЮЮ**, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброзечності буду нести академічну та/або іншу владу відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброзечності.

20. 09. 2021 (дата) Наталія Олійник (ім'я, прізвище)