

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

**ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА ФОРМУВАННЯ
ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СУЧАСНИХ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ**

Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня вищої освіти магістр

Виконала: студентка 2 курсу 211М групи
Освітньої програми Соціальна робота
Бурмістрова Аліна Олександрівна

Керівник доцентка Т.О.Черкашина

Рецензент доцент Гасюк О.М.

Івано-Франківськ – 2022

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ І ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА.....	8
1.1 Гендерні стереотипи як суспільне явище: типологія та функції.....	8
1.2 Вплив гендерних стереотипів на формування особистості.....	15
1.3 Сучасні гендерні теорії лідерства.....	22
1.4 Гендерні стереотипи та проблеми лідерства.....	30
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ.....	37
2.1 Гендерна асиметричність реалізації лідерських здібностей.....	37
2.2 Вплив гендерних стереотипів на формування лідерських якостей сучасних жінок та чоловіків: експертна оцінка.....	42
ВИСНОВКИ.....	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	50
ДОДАТКИ.....	55
Додаток А. Кодекс академічної доброчесності здобувача вищої освіти Херсонського державного університету.....	55

ВСТУП

Трансформаційні процеси соціально-економічного, політичного, культурного характеру, які визначають сьогодні життя українського суспільства, позначаються на його гендерних характеристиках, які стають дедалі більш неоднорідними, різноплановими а іноді суперечливими.

Гендерними стереотипами, зазвичай, прийнято називати сталі уявлення від поведінки представників певної статі, які є очікуваними в суспільстві, зокрема як представник певної статі має себе поводити і вдома, і в професійній сфері, і в суспільстві в цілому, як вдягатися тощо.

Гендерні стереотипи, на жаль, не враховують індивідуальні характеристики особистості й відображають те, що є притаманним та характерним для більшості представників жіночої або чоловічої статі. Зокрема, жіночою рисою, характерною для більшості, вважають тендітність та емоційність, а чоловікам зазвичай приписують стриманість та фізичну розвинутість тіла. Однак зустрічаються доволі емоційні чоловіки та фізично розвинуті жінки.

Одним з фундаментальних принципів Статуту ООН, який було прийнято світовими лідерами у 1945 році, є «рівні права чоловіків та жінок», а також захист та просування прав жінок як відповідальність кожної держави.

Просуваючи гендерну рівність як рушійну силу сталого розвитку країни, Представництво ООН в Україні підтримує уряд, парламент та громадянське суспільство у забезпеченні політичної, соціальної та економічної участі жінок, прискоренні розширення повноважень жінок та зміцнення їхньої ролі у процесі здійснення національних реформ, сприяючи дотриманню Україною своїх зобов'язань за міжнародними угодами, а також досягненню Цілей Сталого Розвитку до 2030 року.

У суспільстві вже давно сформувався стереотип, який досі не вдалося повністю зруйнувати, але процес триває, зокрема у європейських країнах - керівні посади створені для чоловіків. Поступово цей стереотип забувається,

бо в сучасному світі жінки сьогодні ведуть активний спосіб життя: бізнес-леді, жінки-військовослужбовці, жінки-президенти та прем'єр – міністри.

Гендерних стереотипів, так само як і будь-яких, треба позбавлятися, викорінювати їх з менталітету, норм та традицій, бо зазвичай вони накладають відбиток на мислення особистості, її поведінку, заважають особистісній самореалізації та стають перепоною для повноцінного її розвитку. Стереотипи здатні впливати на гендерний розвиток особистості, сприяти розвитку обдарованості, або, навпаки, накладати багато обмежень на творчу самореалізацію через приписування гендерних ролей, як чоловічих, так і жіночих.

На соціальному рівні гендерні стереотипи є великою перепоною включення жінок у професійну та виробничу сфери, до політичного та економічного управління, і навіть до сфери науки також, бо саме гендерні стереотипи, які зберігаються до сьогодні, відповідають умовам минулого, а не сучасного розвитку суспільства та тим змінам й трансформаціям, які відбуваються у сучасному світі. Звично для більшості, що у західній культурі такі явища як лідерство, бізнес, успіх, влада, керівництво заохочуються часто по відношенню саме до чоловіків, а не жінок. На жаль, у нашій культурі такі традиції також почасти зберігаються й вказані явища також більше асоціюються із чоловіками, ніж із жіночою половиною суспільства. А жінки, які досягли успіху, часто мають певні неоднозначні наслідки, які виражаються у вигляді невизнання їх успіхів суспільством, у якому вони перебувають, часто реакція на їх успіх у членів суспільства замість поваги та радості, викликає роздратування та заздрість з боку друзів, колег та, навіть, рідних.

Для сьогоднішньої України проблема гендерної нерівності залишається актуальною, не зважаючи на поступове усвідомлення цього явища. Роль жінки частково продовжує недооцінюватися в суспільно-політичному та громадському житті. Помічено заниження вагомості дослідження цієї проблеми серед дослідників та експертів з гендерних питань.

Дослідженням гендерних стереотипів займаються вітчизняні та зарубіжні психологи та соціологи, а саме: Арутюнян М., Басков М., Бем С., Гурко Т., Джеклін К., Кленін І., Колберг Л., Лавриненко Н., Маккобі Е., Смелзер Н., Тешфелл Г., Ерхард А.

Гендерні стереотипи та пов'язані з їхнім впливом проблеми дисгармонійності гендерного розвитку особистості досліджувалися багатьма вченими: Альошіною Ю., Вудман М., Гавріковою Н., Горностаєм П., Захаровим А., Каміллері К, Кімелом М., Коннелл Р., Кляйн М., Коном І., Москаленко В., Невілом Д., Поповою Л., Хофстедом Г.

Серед українських вчених ґрунтовні дослідження гендерної системи в Україні та гендерних стереотипів і гендерних ролей здійснюють такі дослідники як Виноградова Т., Говорун Т., Жеребкіна І., Лебединська І., Лушпай Л., Мельник Т., Семенов В. та інші.

Феномену лідерства присвячені роботи Вешлера І., Доннелла С., Левіна К., Массарик Ф., Тейлор Ф., Танненбаум Р. та ін.

Проблеми жіночого лідерства та управління досліджували Бартолі К., Бендас Т., Віткін Д., Загурська С., Калабіхіна І., Кентер Р., Мартін Д., Тюріна І., Хохлова Т., Чугунова Е., Шаховий В., Шестаков А. та ін.

Гендерним проблемам лідерства присвячені роботи Боумен Дж., Іглі Е., О'Лірі Д., Суттон С. та ін

Актуальність зазначеної проблеми зумовила вибір теми випускної роботи: **«Вплив гендерних стереотипів на формування лідерських якостей сучасних жінок та чоловіків»**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Кваліфікаційну роботу виконано відповідно до наукової теми кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології «Сучасні технології формування професійної активності в умовах трансформації сучасного українського суспільства» (державний реєстраційний № 0117U006790). Тему роботи обговорено та затверджено на засіданні кафедри філософії, соціології та соціальної роботи (протокол № 3 від 03.10.2022 р., № 5а від 09.12.2022 р.)

та наказом по Херсонському державному університету Наказ від 21.11.2022 № 562-Д «Про затвердження тематики кваліфікаційних робіт (проектів) здобувачам другого (магістерського) рівня вищої освіти терміном навчання 1 рік та 4 місяця другого року навчання денної форми у 2022/2023 навчальному році».

Об'єкт дослідження – гендерні стереотипи.

Предметом дослідження є вплив гендерних стереотипів на формування лідерських якостей у сучасних жінок та чоловіків.

Мета – дослідити вплив гендерних стереотипів на формування лідерських якостей сучасних жінок та чоловіків.

Відповідно до означеної мети були висунуті наступні **завдання**:

- охарактеризувати гендерні стереотипи як суспільне явище, дослідивши їх типологію, функції та вплив на формування особистості;
- проаналізувати сучасні теорії вивчення лідерства та взаємозв'язок проблем лідерства із гендерними стереотипами;
- дослідити гендерну асиметричність реалізації лідерських здібностей;
- виявити вплив гендерних стереотипів на формування лідерських якостей сучасних жінок та чоловіків.

Для розв'язання поставлених завдань використовувались різні **методи дослідження**:

теоретичні: метод систематизації, котрі дали змогу узагальнити результати західних та вітчизняних наукових досліджень за темою випускної роботи; порівняльний метод надав можливість проаналізувати наявні напрацювання з даної проблематики; метод аналізу та синтезу – виявити основні розбіжності, суперечності та проблеми впливу гендерних стереотипів на формування лідерських якостей сучасних жінок та чоловіків, що вже відбулися в сімейній та професійній сфері;

емпіричні: метод експертного опитування дозволив отримати та проаналізувати первинну інформацію щодо впливу гендерних стереотипів на формування лідерських якостей сучасних жінок та чоловіків.

Наукова новизна одержаних результатів: дістало подальшого розвитку вивчення поняття «гендерні стереотипи», що є поширеним явищем у сучасному суспільстві; систематизовано типології та види гендерних стереотипів, їх функції та сфери поширення; обґрунтовано актуальність проведення емпіричного дослідження щодо виявлення впливу гендерних стереотипів на формування лідерських якостей у сучасних жінок та чоловіків.

Практична значущість. Теоретичний матеріал дослідження може бути використаний кураторами академічних груп, соціальними педагогами, психологами, соціальними працівниками, соціальними інспекторами з метою профілактики гендерної стереотипізації суспільства, а також в процесі формування науково-методичних посібників та в практичній діяльності студентів і викладачів вищих навчальних закладів.

Апробація результатів дослідження. Матеріали дослідження обговорювалися на засіданні кафедри філософії, соціології та соціальної роботи (протокол № 3 від 03.10.2022 р., № 5а від 09.12.2022 р.), були представлені на VII Всеукраїнській науково-практичній конференції «Теоретичні, методичні та практичні проблеми соціальної роботи» (19.05.2022 р., м. Івано-Франківськ, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника).

Структура випускної роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, 6 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (54 найменування), додатку. Основний текст роботи викладено на 49 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ І ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА

1.1 Гендерні стереотипи як суспільне явище: типологія та функції

Сучасна гендерна картина суспільства, як можна побачити аналізуючи ті трансформації, які відбуваються у сучасному суспільстві та мають на неї вплив, не є достатньо структурованою та однорідною. Для неї характерна наявність полярних стереотипів у сфері гендеру; ці стереотипи спричинені тими змінами у суспільстві, які мають важливий вплив на нього та є ведучими – культурні, економічні, політичні зміни. Через це характер гендерних стереотипів часто важко визначити як конструктивний чи як деструктивний, тому що, незважаючи на свою сталість, а іноді й упередженість, вияви стереотипів можуть бути не тільки негативними, але й позитивними за своїми наслідками для цілого суспільства або для конкретного його члена [41].

Теорія стереотипізації з'явилася після виходу в світ книжки американця Уолтера Ліппмана «Громадська думка» у 1922 році, яка і ввела в наукову термінологію поняття «стереотип».

«Стереотип, – писав У. Ліппман, – це упереджена думка, яка рішуче керує усім процесом виховання. Він маркує певні об'єкти як знайомі, так і не знайомі. Тому ледве знайомі здаються добре знайомими, а не знайомі – чужими. Він оперує знаками, які можуть варіювати від істинного індексу до невизначеної аналогії» [50, с.76–82].

Синонімом стереотипу нерідко виступають поняття упередження, забобонів або кліше.

Категорія «гендер» була введена в соціальну науку в кінці 60-х років минулого століття. Дослідники, що працювали в даній галузі, зіткнулися з необхідністю відділити соціальні та природні детермінанти формування

людини, їх участь у соціалізації особи. На грані природи й культури виникає гендер – соціальна стать.

У розумінні соціальної статі термін «гендер» у науковий обіг було введено Р. Столлером, американським психоаналітиком. У своїй праці «Стать і гендер: про розвиток мужності й жіночності» [22, с.80] він зазначає, що гендер – це поняття, яке базується на психологічних і культурних характеристиках, незалежних від тих, які складають і пояснюють «біологічну стать».

На думку сучасних дослідників, вважати сьогодні гендерним стереотипом можна стійкий, спрощений та емоційнозabarвлений зразок певних рис характеру, притаманних або приписуваних жінкам та чоловікам та очікуваної відповідно до цього поведінки. Гендерні стереотипи виявляються у самосвідомості людини, в міжособистісному спілкуванні, у міжгруповій взаємодії. М.Джекмен і М.Сентер виявили, що гендерні стереотипи набагато сильніші расових [17, с.144].

Зарубіжні дослідники за основу визначення гендерних стереотипів беруть самі концепти маскулінності й фемінності. Так, Рентзетті й Курран розуміють гендерні стереотипи як «схематизовані, узагальнені образи маскулінності й фемінності» [цит. за 12, с.145].

Зокрема, Рода вважає, що «гендерні стереотипи – це соціально конкурентні категорії «маскулінності» та «фемінності», що підтверджуються своєрідним, залежно від статі, поведінки, різним розподілом соціальних ролей і статусів серед чоловіків і жінок, і які підтримуються психологічною потребою людини поводитися відповідно до соціальних очікувань і відчувати свою цілісність і несуперечність» [цит. за 11, с.36].

Гендерні стереотипи складні за своєю структурою, яка складається щонайменше з чотирьох складових: типові для чоловічої або жіночої статі особистісні якості, притаманні для чоловіків та жінок види діяльності, соціальні ролі та професії, які прив'язуються до представників суто чоловічої або тільки жіночої статі, а також оцінка суспільством зовнішніх ознак та

характеристик. Гендерні стереотипи, як і інші стереотипізовані уявлення, впливають на конструювання соціальної дійсності та реальності, саме вони визначають, завдяки тій інформації, яка у них закладена, процес сприйняття людей оточенням [42].

Достатня частка гендерних стереотипів сформувалася дуже давно, навіть в попередніх століттях, за інших історичних подій та умов. Тому більшість з них є застарілими й обмежують людей, що живуть у сучасному суспільстві. Хоча їх більшість може й допомагати, зокрема дівчатам та хлопцям усвідомити й, навіть, частково підготуватися до можливих соціальних ролей, які вони виконуватимуть у дорослому житті, зокрема, до ролі матері, до ролі батька, до ролі чоловіка або дружини.

Проблема, яка виникає через наявність та використання стереотипів, полягає у тому, що вони нав'язують віру у них, думки про них, навіть тоді, коли їх риси є слабкими або взагалі відсутні. Через те, що стереотипи досі, як і раніше, часто для людей є цінностями, то поведінка, реакції жінок та чоловіків у суспільстві, при людях є більш стереотипізованими, аніж коли вона знаходяться без свідків.

Гендерні стереотипи, як і будь-які інші стереотипи (вікові, расові, культурні та ін.), мають позитивні й негативні аспекти.

Позитивний зміст гендерного стереотипу має на меті розширити поняття соціальної рівності, психологічної адекватності, біологічної повноцінності й тим самим забезпечити умови соціально визнаної, психологічно та біологічно комфортної ідентифікації [25, с.49-52].

Гендерні стереотипи засвоюються дітьми мимоволі в процесі спілкування з батьками, однолітками, через ЗМІ, й так само через цілеспрямоване виховання і навчання.

Як негативну характеристику гендерних стереотипів можна відмітити спричинення ними психологічного тиску на особистість, чи то жінки, чи то чоловіка, відсутність чіткого уявлення про оточуюче життя, реальність та

соціальну дійсність; вони затримують зміни та є бар'єром для формування суспільних та соціальних новацій тощо.

Негативні прояви гендерних стереотипів полягають у різній інтерпретації та оцінці тієї ж самої події залежно від статі учасника цієї події, коли на основі одиничного випадку робляться узагальнені висновки. Для жінок, які виявляють свої здібності, бажають реалізувати свій потенціал, може виникнути конфлікт з традиційними поглядами довколишніх на місце жінки в суспільстві. Для чоловіків, навпаки, вимогою є бути успішним майже в усіх сферах суспільного життя, що, звичайно, повністю неможливо. Унаслідок цього виникає стрес, який може призвести веде до компенсаторних реакцій: сприяти обмеженню особистісної емоційності, викликати нав'язливе прагнення бути першим та кращим, вплинути на бажання міжособистісного змагання тощо [45, с.113–139], що утруднює самореалізацію особистості.

Гендерні стереотипи, що не відповідають реаліям сьогодення, стають проблемою як для суспільства, так і для окремої людини, бо вони породжують проблеми у формуванні гендерної ідентичності та знижують рівень психологічного здоров'я нації.

Дослідники [14] виокремлюють наступні групи існуючих гендерних стереотипів: стереотипи маскулінності-фемінності, особистісні гендерні стереотипи, сексуальні, гендерні стереотипи соціальної ролі, стереотипи зовнішності, віку та ін. Узагальнення виокремлених груп дозволило визначити основні з них: стереотипи маскулінності-фемінності, стереотипи професійної діяльності чоловіків і жінок, стереотипи поєднання сімейних і професійних ролей відповідно до статі, гендерні стереотипи зовнішності.

Стереотипи маскулінності-фемінності стосуються фізіологічних, психологічних, поведінкових уявлень про жінок і чоловіків.

В наявних стереотипах чоловіки компетентні, домінантні, самовпевнені, стримані, агресивні, логічні та розсудливі. Жінки, спираючись на гендерні стереотипи, емоційні, м'які за характером, поступливі, пасивні,

турботливі і, навіть, невпевнені у собі [46]. Цим стереотипам можна дати характеристику як стереотипам мужності або жіночності.

Таким чином, до першої групи гендерних стереотипів можна віднести стереотипи, що характеризують чоловіків і жінок, використовуючи соціально-психологічні властивості, у яких відображається ставлення до мужності і жіночності. Наприклад, жінкам зазвичай приписують такі риси, як пасивність, дратівливість, залежність, емоційність тощо, а чоловікам протилежні риси - активність, незалежність, компетентність, агресивність тощо. Цікаво, що якості маскулінності та фемінності мають полярні полюси: активність - пасивність, сила - слабкість. Ця група стереотипів, на наш погляд, більшою мірою впливає на формування гендерної ідентичності особистості та усвідомлення нею власної психологічної статі, яка є різним поєднанням маскулінності та фемінності особистості [46].

Стереотипи професійної діяльності чоловіків і жінок характеризуються сталими уявленнями про працю та професійну діяльність.

У сфері сучасної економіки виокремлюють звані «жіночі» та «чоловічі» професійні сфери або сфери трудової діяльності. До «жіночої професійної сфери», по традиції з минулими роками, відносять сферу виховання, освіти, та медицини, також «жіночими» вважається трудова діяльність у легкій промисловості, сфері послуг, іноді також жінкам «дозволено» виявляти себе у виконавчій владі, юриспруденції та малому бізнесі. До сфери «чоловічої» трудової діяльності прийнято відносити політику, військову сферу,

Ця група стереотипів, котрі стосуються професійної сфери, останнім часом зазнала найбільших змін через поступові зміни в соціальних ролях, які сьогодні жінки виконують та з якими входять до професійного простору сучасного суспільства, наразі жінки почали обіймати більшу кількість, ніж це було раніше, керівних посад. Незважаючи на перерозподіл, що відбувається сьогодні у статевотипових сферах щодо кількості чоловіків і жінок, все одно більша частка найбільш престижних професій, зокрема в українському суспільстві, зайнята чоловіками, як приклад, можна зазначити, що жінки

мало представлені в українському уряді та на керівних постах у впливових організаціях [14].

Гендерні стереотипи професійної діяльності в першу чергу впливають на можливості професійної кар'єри чоловіків і жінок, на оплату їхньої праці. Сучасні жінки, котрі прагнуть побудувати власну кар'єру, доволі часто стикаються на шляху із так званою «скляною стелею», що являє собою штучно створений бар'єр, заснований на стереотипах, що не дозволяє кваліфікованим працівникам просуватися по службі, займати керівні посади [1]. Гендерні стереотипи виступають як головний чинник формування феномену «скляної стелі».

Сутність стереотипів групи поєднання сімейних і професійних ролей відповідно до статі відображає уявлення про розподіл ролей згідно статі: головною роллю для чоловіка є професійна роль, а для жінки – сімейна. Жінкам зазвичай приписують роль матері, дружини, господині, «берегині сімейного вогнища», а чоловікові - роль захисника, забезпечувача, годувальника сім'ї. Але як показує сучасний досвід, середньостатистична українська сім'я за умови поєднання цих двох ролей, професійної та сімейної, як для жінки, так і чоловіка, доволі якісно та довго може сьогодні функціонувати [6, с.29].

Для жінок найбільш значущою соціальною роллю вважається роль матері та домогосподині. Жінці нав'язується місце у родинній сфері: народження дітей, хатня робота, підтримка сімейного затишку. Саме ці обов'язки жінок зазвичай є бар'єром для просування жінок по службі, бо через ці обов'язки вони не завжди можуть дозволити собі працювати у позаурочні години та їздити у відрядження.

Стереотипи зовнішності чоловіків і жінок стосуються нормативних приписів щодо зовнішнього вигляду за гендерною ознакою та критеріїв привабливості. Зовнішність у житті сучасної людини є дуже важливим й обов'язковим компонентом її існування.

Слід відзначити компоненти, які властиві стереотипам зовнішності чоловіків. Тіло: високий зріст, великий розмір частин тіла, розвинена мускулатура, широка грудна клітка й плечі, вузький таз (форма тіла – перевернути трикутник), обличчя: масивне підборіддя, велика нижня щелепа, навислі брови тощо [34].

В свою чергу виділяють компоненти, які властиві стереотипам зовнішності жінок. Тіло: привабливим вважається струнке тіло з плавними обрисами та добре вираженою талією (форма тіла – пісочний годинник); обличчя: невиразні щелепи, витончені риси обличчя, очі обрамлені довгими війми, пухкі губи [37]. Через існуючі у будь-якому суспільстві стереотипи щодо зовнішності показують зазвичай не тільки те, що є нормою для зовнішності людини у цьому суспільстві, а також вказують на те, що є відхиленням від норми.

Формування стереотипів зовнішності обумовлене різноманітними факторами: етнічними та культурними («західні» та «східні» стереотипи зовнішності чоловіків і жінок різняться); еталонними (диктуються модною індустрією та ЗМІ); особистісними уподобаннями.

Сьогодні стереотипи зовнішності стали важливим соціально-психологічним фактором, що здатний провокувати депресивні стани, оскільки існує висока позитивна кореляція між задоволенням власною зовнішністю і в цілому задоволенням собою. Оцінка соціуму відносно фізичних критеріїв породжує низку психологічних проблем, бо «фізичне Я» є важливою складовою «Я-концепції» та одним з критеріїв самооцінки.

Гендерні стереотипи функціонують як на рівні індивіда, так і на рівні суспільства. Умовно, можна виділити два рівні впливу гендерних стереотипів: гендерна ідентичність та гендерні ролі.

Гендерні стереотипи, які вкоренилися у соціумі та стали вже традиційними, сьогодні транслують ті уявлення про призначення, зовнішність, ролі та характер чоловіків й жінок, які склалися та формувалися століттями, закріплювалися у свідомості багатьох поколінь, але

й досі вони існують й впливають на світосприйняття сучасної особистості (наприклад, номінативи: «сильна стать», «слабка стать» тощо).

Нові або сучасні стереотипи сформувалися під впливом нестабільності та рушійності суспільного розвитку, і сьогодні вже мають нову предметність (наприклад, стереотипи відносно жіночого шопоголізму). Нові стереотипи насправді не зовсім нові, вони зберігають певну частку традиційних стереотипів, але спираючись на сучасні зміни, формують більш сучасні сталі уявлення про «жіноче» та «чоловіче».

Гендерний стереотип як складне соціальне явище виконує наступні функції: регулятивна функція - підтримка ідентифікації особистості та групи; трансляційна функція - передача від покоління до нового покоління власного досвіду щодо гендеру; соціалізаційна функція – допомога у включенні індивіда до соціуму, у засвоєнні норм, досвіду та цінностей щодо представників власного та іншого гендеру; стратифікуюча функція (виправдовуюча) - утворення ієрархічної структури суспільних відносин; комунікативна функція - регулювання процесу обміну інформації та її передача між гендерами в межах певної соціальної системи.

Гендерні стереотипи впливають на самовиховання та саморегуляцію відносно власного гендеру, бо є основою гендерної ідентифікації та самоідентифікації. Вищезазначене дає нам можливість зробити висновок відносно того, що гендерні стереотипи засвоюються у процесі соціалізації особистості, під час розподілу праці, завдяки культурним нормам суспільства або іншої соціальної групи; вони детермінують гендерні ролі та ідеали, притаманні певному суспільству або іншій групі.

1.2 Вплив гендерних стереотипів на формування особистості

Між чоловіком та жінкою, крім біологічних відмінностей, є відмінності в ролях, формах діяльності, поведінці та емоційних характеристиках. Науковці дійшли висновку, що психологічні якості, моделі поведінки, види

діяльності, професії чоловіка й жінки визначають соціокультурні норми, а не біологічна стать.

Стереотипи засвоюються в ранньому дитинстві, зазвичай з вторинних джерел. Як правило, носіями стереотипів є батьки, близькі родичі групи людей, до яких належать, а також ЗМІ.

З часом стереотипи переросли та оформилися у сталі норми поведінки дорослих та моделі, за якими повинна відбуватися соціалізація дітей. Соціалізація дитини, саме гендерна, починається з самого народження, як тільки батьки та інші дорослі дізналися стать малюка.

Суспільство починає навчати дитину, навіюючи їй гендерній ролі хлопчика або дівчинки, налаштовує дитину, відповідно до її статі, на певну модель поведінки та виявлення характерних особистісних рис.

Переїнявши ці зовнішні для нього зразки, індивід несвідомо вибудовує свій внутрішній психологічний світ за зразком, з часом це визначає менталітет, свідомість, його особистість «стає» особистістю чоловічою або жіночою з характерними якостями та рисами. І відповідно починає сприймати оточення, диференціюючи його за статевою ознакою, та очікує від нього таких дій, які би відповідали засвоєним ним гендерним уявленням [24].

Під впливом гендерних стереотипів формуються також гендерні уявлення, під якими розуміють набір суджень, прийнятих більшістю суспільства, котрі стосуються уявлення про образ чоловіків і жінок, вимог щодо їхньої поведінки, очікуваних мотивів і потреб. Гендерні стереотипи є бар'єром, який заважає змінам у сфері гендерних відносин й саме вони закріплюють гендерні розбіжності.

Гендерна соціалізація - це процес засвоєння людиною соціальної ролі, визначено для неї суспільством від народження, залежно від того, чоловіком або жінкою вона народилася.

Гендерні ролі – усталені в суспільстві правила поведінки жінок і чоловіків, а також норми, що ґрунтуються на очікуваннях, пов'язаних із

певною статтю. Гендерні ролі з часом можуть змінюватися, а також відрізнятися в суспільствах з різною культурою.

Засвоєння індивідом культурної схеми гендера відбувається через конструювання розходжень між статями.

Гендерна соціалізація жінок та чоловіків зазвичай відбувається в різних психологічних та соціальних умовах, й включає для обох статей два аспекти, що є взаємозалежними: перший – процес освоєння та прийняття моделей чоловічого і жіночого поведіння, відносин один з одним та між статями, суспільних норм, цінностей, які очікуються від представника/ці певної статі й існуючих у групі або соціумі стереотипів, другий – безпосередній вплив соціального оточення на індивіда, яке покликано сформувати у нього усвідомлення визначених стандартів та норм поведінки окремих для жінок та чоловіків. Засвоюються, під час гендерної соціалізації, в основному колективні норми, у вигляді гендерних схем, які часто на рівні підсвідомості керують самою особистістю. Найважливішими агенти соціалізації виступають родина, група однолітків, клуби за інтересами, ЗМІ, церква.

Механізмами для здійснення гендерної соціалізації є: диференціальне наслідування та диференціальне посилення. В першому випадку особистість наслідує статеві ролі та моделі поведінки у найближчому оточенні – родині, школі, серед друзів й починає наслідувати побачену або нав'язану статево-рольову поведінку. У другому – коли поведінка особистості не схвалюється оточенням або, навпаки заохочується суспільством [49].

Суспільство, спираючись на традиції, само породжує гендерні конфлікти, які починають виникати у дитинстві. Наприклад, дівчинки-спортсменки, котрі займаються чоловічими видами спорту, у дитинстві частіше за інших дівчат любляють чоловічу спрямованість дитячих ігор, й доволі часто бувають лідерами, навіть у компаніях хлопчаків.

Статево-рольова соціалізація триває протягом усього життя людини, але орієнтири, вибір цінностей, у тому числі гендерна ідентифікація може змінюватися лише з дорослішанням, коли особистість стає більш

самостійною та може самоідентифікувати себе за статево-рольовими ознаками. У деяких випадках особистість стикається з гендерною ресоціалізацією – руйнуються прищеплені у дитинстві або раніше моделі та ролі, цінності.

Освітньо-виховні установи мають велике значення та виконують важливу роль у гендерному вихованні особистості, яка з дитинства протягом усього життя проходить соціалізацію через низку закладів та установ: дошкільних, освітніх та позанавчальних. Основний період формування гендерної культури особистості припадає на період навчання у школі, коли прищеплюються громадянські цінності та відбувається самоусвідомлення й часто самоідентифікація себе як жінки або чоловіка.

Сім'я займає перше та найважливіше місце у формуванні гендерних цінностей, бо саме в ній формуються базові уявлення про ролі та моделі поведінки чоловіків та жінок. Саме тому батьки повинні мати чітку позицію та усвідомлювати важливість гендерного виховання власного дитя та нести відповідальність щодо підготовки, формування, навчання юнака або дівчини. Батькам необхідно розуміти, що вони виховують особистість, котра повинна бути гендернокультурною та гендерночуйною у сучасному суспільстві, тому вони можуть паралельно із власними знаннями та педагогічним досвідом підтримувати співробітництво з освітніми установами або навчатися гендерному вихованню, відвідуючи лекції, заняття для батьків або читаючи новітню літературу із гендерного виховання.

Також неабиякий вплив на формування та становлення гендерної свідомості сучасної особистості мають різні неурядові організації та об'єднання, які пропагують ідеї рівності або діяльність яких спрямована на гендерні питання; засоби масової інформації пропагують та прищеплюють моделі гендерної поведінки та гендерної культури через певні навчальні, документальні, наукові передачі або відповідні друковані матеріали.

За допомогою тренінгів, семінарів, які проводять благодійні організації щодо гендерної рівності, завдяки закордонним грантам, діти, підлітки,

молодь та, навіть, доросле покоління також можуть отримати знання та інформаційні матеріали з гендерної проблематики, яка часто висвітлюється у підручниках, різних публікаціях та науково-методичних матеріалах [49].

Гендерні стереотипи стали обов'язковою складовою соціалізації особистості, повсякденним атрибутом людського мислення, компонентом самоусвідомлення та елементом взаємодії індивідів у соціумі, бо через відсутність стереотипів людині довелося усе оточуюче її пізнавати та вивчати з чистого аркуша, що не є можливим в сучасному інформаційному суспільстві.

В юнацькому віці остаточно закріплюються статево-рольові стереотипи, а також завершується процес формування статевої ідентифікації, пов'язаного з фізіологічними елементами дозрівання організму. У юнацькому віці особистість прагне стати активно діючим суб'єктом міжособистісних соціальних взаємин, що спричиняє процес засвоєння чи відторгнення існуючих суспільних гендерних стереотипів, формування фемінних, маскулінних чи андрогінних уявлень.

Для того, щоб мати змогу самореалізуватися в житті та повноцінно розвиватися особистість не повинна мати обмежень, які можуть бути спричинені традиційними стереотипами мислення про статево-рольову поведінку чоловіків і жінок. Стереотипи щодо гендерних ролей жінок та чоловіків впливають на розвиток особистості у гендерному аспекті, сприяти розвитку обдарованості, або, навпаки, накладати багато обмежень на творчу самореалізацію.

Патріархальна система більшості суспільств має негативний вплив й позначається на трьох рівнях формування гендерних ролей: індивідуальному, міжособистісному і соціальному.

Виконання певної гендерної ролі у жінок та чоловіків на індивідуальному рівні, які не співпадають з їх бажаннями та суперечать прагненням, можуть викликати незадоволеність власним життям, вплинути на психічне та фізичне здоров'я людини, змінити ставлення до роботи,

родини та життя в цілому. Наприклад, гендерна роль – бути завжди першим, бути переможцем, що нав'язується чоловікові, небезпечна для його здоров'я, зокрема, такий тиск збільшує ризик виникнення серцевих захворювань або призводить до відсутності внутрішнього взаєморозуміння з оточенням або, навіть, до внутрішньоособистісного конфлікту.

Нерівність жінки, якщо родина патріархальна, призводить до того, що дружини страждають від психологічних переживань та мають набагато більше психічних та фізичних захворювань у порівнянні з самотніми жінками. Це може виявитися у суїцидальних схильностях, думках про самогубство та в цілому у здійсненні самогубства. Як показують наукові дослідження, серед заміжніх жінок число самогубств вище ніж серед самотніх, а серед самотніх чоловіків вище ніж серед одружених.

На суспільному рівні сьогодні застарілі стереотипи, котрі відповідають умовам життя минулих років, заважають жінкам легко та м'яко увійти до професійної сфери, до сфери виробництва включитися в наукову, економічну та політичні сфери життєдіяльності сучасного соціуму. В українській культурі по аналогії із західною, успіх, лідерство та притаманні їм компетентності заохочуються тільки по відношенню до чоловіків. Як ми писали вище, для жінок успіх може мати неприємні наслідки: роздратованості, несхвалення, заздрості, навіть від найближчого оточення, тощо.

Стереотипізована свідомість більшої частини суспільства виступає майже неподоланим бар'єром щодо становлення гендерної рівності в українському суспільстві. Саме через це і виникає проблема гендерної нерівності, як проблемний результат нашого мислення, тому важливою та актуальною проблемою сьогодення є швидке формування та нові підходи до бачення та дослідження гендерних проблем.

Аналізуючи негативну роль гендерних стереотипів в розвитку особистості дослідники відзначають, що:

- існуючі стереотипи чоловічих та жіночих образів ще більше підкреслюють різницю між чоловіками та жінками, навіть ту, яка може бути взагалі непомітна або в дійсності відсутня;
- існує різна оцінка та інтерпретація певної ситуації або події, залежно від статі учасника даної події;
- гендерні стереотипи гальмують індивідуальний розвиток особистісних якостей, що не відповідають прийнятним у суспільстві стереотипам, хлопчиків змушують бути маскулініними, а дівчаткам нав'язують фемінні риси, зокрема тоді, коли їм це не притаманне за характером, темпераментом або не відповідає їх прагненням;
- гендерні стереотипи мають неабиякий вплив на професійну самореалізацію жінок, набагато ускладнюючи її та майже роблячи неможливим реалізацію чоловіків у сімейних ролях – виховання дітей, ведення господарства тощо [1;14;19].

Серед інших згубних наслідків впливу стереотипів на розвиток особистості та міжособистісну взаємодію можна відзначити наступні:

- небажання змінювати своє ставлення та поведінку по відношенню до стереотипних гендерних груп у спілкуванні;
- зниження продуктивності взаємодії між представниками різної статі;
- формування невротичного сценарію розвитку особистості через необхідність відповідати стереотипним уявленням про гендерну групу, або навпаки, боротися з існуючими стереотипами;
- негативний вплив стереотипів зовнішності та привабливості, в свою чергу, змушує особистість вдаватися до змін у ній за допомогою неодноразових пластичних операцій, призводить до розвитку анорексії, знижує самооцінку тощо.

Це має негативний вплив на самореалізацію як чоловіка, так і жінки, оскільки ускладнює прояв їх як особистостей. Тому необхідно вжити певних заходів щодо викорінення традиційних гендерних стереотипів з метою

пропагування «адекватних» моделей поведінки в залежності від статі, серед яких:

- забезпечити гендерну рівновагу в змісті освіти шляхом впровадження курсів гендерної рівності для загальноосвітніх та вищих навчальних закладів;
- створювати при навчальних закладах центри гендерних досліджень;
- запровадити тренінги для педагогів з питань гендерної рівності;
- організувати конкурси студентських наукових робіт на гендерну тематику;
- розробити інформаційно-просвітницькі програми з метою подолання гендерних стереотипів;
- забезпечити культурно-масові заходи з метою пропагування рівності статей;
- сприяти залученню обох батьків до процесу виховання дітей шляхом введення та реалізації державних програм підтримки, контролю над виконанням нормативно-правових актів, які спрямовані на підтримку батьків [15].

Однією з можливостей корекції впливу гендерних стереотипів на життєдіяльність особистості та ефективну соціальну взаємодію є дотримання психологічних умов і факторів, що сприяють зміні стереотипів, що потребує подальших досліджень в цій сфері.

1.3 Сучасні гендерні теорії лідерства

Зазвичай у наукових працях проблема лідерства традиційно досліджувалася без врахування або відношення до статі, оскільки апріорі лідерська роль завжди вважалася маскулінною, тобто чоловічою. Протягом багатьох років чисельні феномени, експериментальні факти та теорії мали відношення виключно до чоловіків і чоловічих груп. Перші дослідження щодо проблеми гендера й лідерства були проведені в США у 1945 (Уайтом)

та 1953 (Харвелом), а активно досліджуватися (США, Західна Європа, Австралія) ця область почала лише наприкінці ХХ ст., під впливом феміністської парадигми, представники якої домоглися того, що гендерний підхід став невід'ємною частиною соціальних досліджень [21].

Пошук причин гендерної диспропорції лідерства, відмінностей між чоловіками - лідерами та жінками - лідерами ведеться у п'яти напрямках.

Перший напрям базується на традиційних теоріях когнітивізм, біхевіоризму та фрейдизму. За другим – відбувається пошук відмінностей між чоловіками і жінками. Третій напрям складається із класичних теорій лідерства, що досліджують фактор статі. Компонентами четвертого напрямку є власне гендерні теорії лідерства. П'ятий напрямок містить ті погляди, які базуються на статевій дискримінації, характеризують гендерну диспропорцію, але не мають чіткої теоретичної основи

Російська дослідниця Т.Бендас вище зазначені теорії поділяє на три види. Так до першого виду вона відносить теорії, де головним є гендерний фактор, до другого теорії, в яких віддається перевага лідерській позиції, а до третього виду, теорії, в яких розглядаються обидва фактори як рівноцінні [2, с. 87-95].

Спираючись на аналізування того, що гендерна позиція нижча за гендерний фактор, що є домінуючим, науковці виділяють наступні концепції та теорії.

Концепція гендерного потоку (Б. Гутек) базується на припущенні, що фактор статі є більш потужним, ніж явище лідерства. Стать виступає значущим чинником у порівнянні з будь-якими іншими, тому те, як сприймається лідер напряму залежатиме від його статі. Спираючись на сучасні дослідження, бачимо, що жінки сприймаються як менш компетентні лідери, зокрема, коли експертами є прихильниками традиційних поглядів на лідерство.

Концепція токенізма (Р. Кентер) свідчить, що на групову динаміку впливає пропорція представників різних культурних категорій в групі

(зокрема, по гендерній або расовій належності) [21]. К. Бартолі і Д. Мартін показали, що лідери – жінки серед лідерів – чоловіків виконують роль токенів, бо їм приписують наступні неформальні ролі: а) роль «матері», від якої очікують емоційність та ніжність, а не ділову хватку; б) роль «спокусниці», котра повинна бути лише сексуальним об'єктом посадовця - чоловіка; в) роль «іграшки, талісмана» – милої, що приносить удачу, але ніяк не ділової жінки; г) роль «залізної леді», що володіє нежіночною жорсткістю, внаслідок чого вона особливо ізольована від групи [54]. Усі ці ролі, не зважаючи на їх привабливість з точки зору жіночості, суттєво впливають на зайняття жінками ролі рівної з чоловіками в групі, впливають на можливості службового зростання. Змінити ситуацію на краще можна тільки шляхом збільшення кількості жінок на керівних посадах.

В основу концепції андрогінії покладено ідею про відсутність відмінностей між лідерами різної статі. Найвідомішими тут є теорії, розроблені Дж. Спенс, яка вважала андрогінність поєднанням показників високої маскулінності та високої фемінінності, та С. Бем, представляла андрогінність як середнє між двома категоріями. А. Серджент наголошувала на тому, що ефективний лідер повинен інтегрувати в себе, свою діяльність кращі характеристики обох статей та переймати найкращі якості від іншої, відносно власної, статі [16].

Через те, що у суспільстві маскулінність володіє та має більше переваг, ніж фемінінність, та дає більше можливостей особистості, певна частка жінок воліє та демонструє маскулінний тип поведінки. Вони вважають, що від такої поведінки може бути більше вигод, ніж втрат. Тому певна кількість жінок наслідує маскулінний лідерський стиль, особливо якщо займають посади в традиційно чоловічих галузях діяльності.

Наявність у індивіда та використання ним маскулінних та фемінінних рис одночасно може призвести до провокування у індивіда внутрішнього дисфункціонального конфлікту.

Теорія гендерного відбору лідерів (Дж. Боумен, С. Суттон) спирається на наступне твердження: у різних інституціях та організаціях члени суспільства пред'являють до лідерів різної статі різні вимоги.

Щоб отримати таку саму лідерську посаду або заслужити таке саме місце керівника жінці необхідно докласти більше зусиль та мати більш високий рівень умінь, демонструвати вищий рівень навичок та знань ніж чоловікові. Тільки так жінка може позбавитися упередженого ставлення до себе зі сторони колективу або групи. Такі думки, упередження, часто є причиною того, що заважає певній частині жінок займати ту саму лідерську позицію. А це, в свою чергу, впливає на диспропорційність серед лідерів у багатьох організаціях та установах [2, с.90].

Теорія вражаючого менеджменту (*impression management*) спирається на можливість сформувати думку та враження людей про себе завдяки поглядам, мовленню, діям та жестам.

Одним із виявів такого менеджменту є інграціяція (автори Е. Джоунс, Р. Лайден, Т. Мітчелл) – здатність людини бути привабливою для інших людей. Людину, яка викликає таке ставлення у оточуючих, називають інграціатором, а об'єкт інграціяції – мішенню.

Інграціяція як спосіб може допомогти жінкам – лідерам встановити та налагодити взаємовідносини із колегами та підлеглими, а також зрівняти власні шанси з чоловіками [28, с.105].

Прихильники фрейдизму є основними, хто традиційно виявляє негативне ставлення до жіночого лідерства. За теорією Фрейда, жінкам, які змогли стати лідерами приписують нездорову гендерну ідентичність, а їхнє бажання стати лідером, а тим паче прагнення цього, розглядається як вияв неповноцінності – породженої заздрістю до успіхів чоловіків.

Я. Джорстад розглядає явище нарцисизму як у жінок, так і чоловіків, спираючись на теорію психоаналізу. Вона вважає що явище нормального нарцисизму характеризує звичайну потребу людини в любові та підтримці, і патологічного. За її даними, багато лідерів організацій демонстрували ознаки

нарцисичної тривоги. А чоловіки в таких ситуаціях більше виявляли та демонстрували схильність до нарцисичної грандіозності. Причини цього автор бачить як в їх анатомії, більш «помітної» у порівнянні з жінками, так і в заохоченнях західної культури щодо прагнення надмірно перебільшувати свій імідж, жінки -лідери або відмовлялися від цієї ролі або намагалися зменшити свою жіночність, наслідуючи чоловіків-лідерів [40].

Хоча були виявлені дані про нездорову ідентичність тих жінок, що воліли кар'єру замість родини [5], але були й інші результати: жінки -лідери легко інтегрували у своїй особистості жіночність й лідерство.

Відмова жінок від зайняття лідерської позиції та прагнення до лідерства часто пов'язана з небажанням «грати» в політичні ігри, як це роблять чоловіки, а також частково із осудом та несхваленням по відношенню до жіночого лідерства. Хоча дехто з науковців та просто пересічних громадян говорять про те, що жінка готова відмовитися від прагнення лідерства заради того, щоб не втратити власну жіночність. У той же час, у психоаналізі, існують дослідження щодо пов'язують здорову гендерну ідентичність лідерів різної статі із лідерським місцем в професійній сфері: з впливом чоловіків – які є батьками (для обох статей) і чоловіків (для жінок) [40].

До концепцій у яких лідерська позиція домінує над гендерним фактором, належать наступні теорії:

Статусна теорія (або теорія рангових очікувань – автор Дж. Бергер). За нею поведінка людини в ділових ситуаціях у невеликих групах пов'язана з її статусом, який вона займає вона у великих групах та у цілому в суспільстві. Бо статус, який займає людина у суспільстві майже завжди нерівний для представників не тільки різних статей, але різних рас: в діловому світі чоловік, згідно із стереотипами, спочатку сприймається як особа з більш високим статусом ніж жінка.

Не секрет, що жінка на шляху до позиції лідера або керівника долає більше перешкод ніж чоловік, навіть якщо вона більш освічена, має більший досвід, у неї наявні необхідні навички та вміння.

Чоловіки, як такі, що володіють більш високим статусом оцінюються як більш компетентні індивіди, що мають більш бажані атрибути для тої чи іншої діяльності. Тому їм надаються більш сприятливі можливості виконання роботи, отримання посади тощо. У результаті такого сприяння вони дійсно стають більш впливовими і займають лідируючі позиції. А жінки, які апріорі мають статус нижчий ніж чоловіки, змушені демонструвати за допомогою експресивної поведінки підтримку та згоду з високостатусними індивідами та робити вигляд, що вони не прагнуть узурпувати владу. Але, якщо статус жінки-лідера підвищується, то тоді він дозволяє їй поводитися як особистість з більш високим статусом, навіть, ніж чоловік. У цьому зазвичай жінці допомагає наявність високої компетенції або ж офіційна посада, яку вона займає.

Теорія Г. Граена LMX (Leader – Member Exchange Theory) основана на аналізі взаємного впливу лідерів і їх підлеглих. Відповідно до цієї теорії, лідери диференціюють своїх підлеглих за їхньою компетентністю й навичками, мірою довіри їм і їхнім прагненням брати на себе більше відповідальності. Підлеглі з такими ознаками стають членами групи осіб, що наближені до лідера. Вони діють, виходячи за рамки формальних обов'язків, і беруть на себе відповідальність за завершення завдань, ключових для успіху колективної роботи. За це вони одержують більше уваги, підтримки й більш швидку реакцію від свого лідера. Підлеглих, які не мають цих ознак, називають «сторонньою» групою; їм доручають більше рутинних завдань й у них більш формальні відносини зі своїм лідером. Лідери впливають на членів «сторонньої» групи, використовуючи формальні повноваження, що не потрібно для членів групи наближених осіб [26, с.184]. Розрізняють відносини високого, середнього та низького LMX. Представники даних поглядів впевнені, що жінкам – лідерам важче встановлювати відносини

високого LMX, ніж чоловікам, оскільки симпатія та приязнь один до одного виникають швидше між індивідами, що схожі між собою. Проте дослідження довели, що жінки – лідери здатні встановлювати відносини високого LMX з чоловіками, якими керують у професійній сфері. Концепція LMX тісно пов'язана із представленнями про лідера, здатного швидко та міло трансформуватися (Б. Басьо, Дж. Хант і інші), який має здатність мотивувати своїх підлеглих на наддосягнення. Дослідження свідчать, що і чоловіки, і жінки мають рівну здатність бути високо трансформаційними лідерами .

Ситуаційно – посадовий підхід (Р. Хауз; Дж. Хант) позиціонує людину не за статтю, а за її місцем в офіційній структурі організації. Відповідно до цього підходу чоловіки і жінки, які виконують однакові лідерські ролі або займають однакові лідерські посади, не будуть різнитися ефективністю роботи або робочою поведінкою. Але зміни, залежно від ситуації, можуть привести до того, що гендерне питання стане вирішальним фактором, і жінки – лідери в цьому плані можуть програти чоловікам. Зокрема, мова жінок, за даним підходом, є «мовою безвладних», а жінки, котрі займають посаду, що дає їм формальну владу, висловлюються подібно чоловікам, наслідуючи їх домінантності. Точно так і чоловіки – підлеглі будуть по своїм мовним характеристикам схожими на жінок [32, с.94].

Ймовірнісна модель лідерства Ф. Фідлера стверджує, що жінки і чоловіки будуть відрізнятися за лідерської ефективністю лише в тому випадку, якщо будуть використовувати різні стилі керівництва. Провівши дослідження, К. Шнейер не виявив гендерних відмінностей у лідерів, яких досліджував, за стилем керівництва: й чоловіки, й жінки були орієнтовані на виконання поставлених перед ними завдань, та керувалися власною відповідальністю перед підлеглими, що не є лідерами [30, с.162].

Серед концепцій, які визнають рівноцінність гендерного фактора і лідерської позиції виділяють наступні:

Концепція інформаційної обробки (Д. Гамільтон) та пов'язана теорія – схеми С. Тейлора і Дж. Крокера, розроблені в рамках когнітивного підходу.

Згідно з нею людина при обробці соціальної інформації прагне використовувати стереотипізовані схеми, стимули. Які поділяються на: особистісні; ситуаційні; рольові. Рольові зазвичай пов'язані саме зі статтю (гендерна роль) або з займаною посадою чи статусом у групі (наприклад, лідерська роль). Стереотипізовані схеми дозволяють швидко розпізнати прагнення певної особистості та його передбачувану поведінку. Саме так і виникають гендерні стереотипи щодо того, як повинні себе поводити чоловіки або жінки та лідерські стереотипи щодо того яким повинен бути безпосередньо сам лідер. Каузальна атрибуція, рольове вирівнювання, витіснення з групи, навішування ярлика, ігнорування певної неузгодженості виступають як прийоми усунення неспівпадіння та неузгодженості реальної поведінки лідера та прогнозованої йому поведінки за стереотипами. Каузальна атрибуція в таких ситуаціях пояснює досягнення успіху жінками не через її здібності, а просто удачею; навішування ярлика, зокрема девіантного, характеризує жінку, яка будує кар'єру, «синьою панчохою» або навіть «безплідною» – «libber»; прийом рольового вирівнювання в дослідженнях лідерства для жінок виявляється у тому, що поведінку лідера підганяють під рольовий стереотип [4].

Е. Іглі у своїй соціально-рольовій теорії наголошує на тому, що чоловіки, так само як і жінки, щоб їх прийняло суспільство, повинні себе поводити та контролювати власну поведінку відповідно до своїх гендерних ролей та, прийнятим у суспільстві, гендерним стереотипам. Не зважаючи на те, що роль лідера апріорі вважається маскулінною, вона висуває до індивіда та потребує від нього дотримання певних законів та норм, тому жінкам-лідерам важко через конфлікт між лідерською та гендерною ролями, який вони відчують. Автор гадає, якщо жінки, які займають лідерські позиції та посади у суспільстві, зможуть пом'якшити цей внутрішній конфлікт, то це допоможе їм підвищити власні досягнення [53, с.233 - 256].

Представники вказаної теорії зосередили вивчення на перешкодах, які ставляться суспільством на шляху жінок до лідерства. І у цьому сенсі досить

популярне поняття «скляної стелі» («glass ceiling»): невидимий бар'єр, що обмежує просування жінки службовими сходами. Майже усі, без виключення, дослідження виявляють, що жінки під час кар'єрного росту долають набагато більше перепон ніж чоловіки на тому самому шляху. У жінок менше доступу до інформації, менша можливість повчитися у відомих жінок-керівників або жінок-лідерок, через їх малу кількість, а також жінок переслідують скептичне ставлення чоловіків – лідерів а часто й відсутність підтримки або несхвалення близьких та друзів тощо.

Незатребуваність у владних структурах жінок – лідерів підкріплюється неготовністю самих жінок зайняти владні позиції. Одна з причин це небажання вписуватися в «чужу систему». У виняткових ситуаціях жінки також бувають непомітні для оточення і громадській сфері. Цьому часто сприяють відсутність цікавості до політики, сумніви у бажаннях та невпевненість у тому, що хочуть бути публічною особистістю, іноді недостатність сміливості та ризикованості, а також завантаженість сімейними справами, вихованням дітей. Головна перешкода – це ставлення оточення. І воно, на жаль, є стійким, не зважаючи на ті трансформації, які сьогодні відбуваються у соціумі. Ставлення оточення до жінок – лідерів, як ми зазначали вище, виявляється в нерозумінні та відсутності підтримки від найближчих людей, в скептичному, а іноді, навіть, в зневажливому відношенні та ставленні чоловіків до жінок з лідерською позицією [21].

1.4 Гендерні стереотипи та проблеми лідерства

Лідерство – це не особистісні якості, не повноваження, не мотивація і, навіть, не ідеологія. У першу чергу, лідерство – це система взаємовідносин у групі, коли одна людина (лідер) є ініціативною, відповідальною за власні дії та дії групи, готова взяти на себе відповідальність за наслідки дій, як позитивні, так і негативні, а інші (послідовники) готові реалізовувати

запропоновану ініціативу і прикладати для цього значні зусилля [35, с.175-177].

Вивчення психології лідерства включає її гендерний аналіз, що почав інтенсивно формуватися під впливом феміністських рухів з середини 1970-х рр. Погляди різних феміністичних теорій відрізняються між собою за підходами дослідження та оцінками лідерських рис жінок.

Зокрема, на думку американської дослідниці Розабет Кентер, роль жінки в груповій динаміці значною мірою визначається співвідношенням представників різних культурних категорій в групі (зокрема, гендерної та расової приналежності), ця ідея представлена концепцією токенізму (tokenism). Токени або, як їх ще називають, символи, через свою малочисельність більш помітні, і тому сприймаються тільки стереотипно через перебільшення їх якостей у порівнянні із чоловіками, які в більшості є лідерами. Тобто, жінки в чоловічій групі і жінки-лідери в чоловічому діловому світі виступають як токени, відіграючи одну з чотирьох неформальних ролей (виявлених емпірично) [21].

К. Бартолі і Д. Мартін також продемонстрували, що жінка-лідер у чоловічому діловому світі чи в чоловічій групі відіграє одну з чотирьох неформальних ролей. Це роль «Матері», від якої чекають емоційної підтримки, а не ділової активності; роль «Спокусниці» для керівника, що викликає обурення у колег-чоловіків; роль «Іграшки, талісмана» – милої жінки, що приносить удачу, але не ділової жінки. Ще одна роль «Залізною леді», яка наділена нежіночою жорстокістю, внаслідок чого вона буває найбільш ізольованою від групи [2]. Дослідники доводять, що подібні ролі перешкоджають жінкам здобути рівний з чоловіками статус і знижують їх можливості службового зростання, а також відзначають, що жінки у присутності чоловіків менш активно показують власне прагнення до ролі стихійного лідера.

Я. Джорстад, норвезький психотерапевт, на підставі своєї практики виявив, що лідерство не є у планах або серед потреб та цінностей у житті

багатьох жінок [цит. за 9, с.361]. Звідси, можливо, й думка, що жінки-лідери менш ефективні ніж чоловіки, оскільки зазвичай мають меншу владу, вплив і ресурси.

Дослідження показують, що жінок сприймають як менш компетентних лідерів, бо вважається, що лідерська роль є маскуліною. Хоча вважається, цей погляд більше притаманний чоловікам, проте дослідження виявляють, що і доволі велика кількість жінок не впевнені у власній здатності ефективно виконувати роль керівників вищої ланки і, навіть, погоджуються, що високі професійні та статусні досягнення та жіночність є несумісними [47, с.137].

Як зазначає соціолог Барбара Рескін, «в різних професіях і галузях спостерігається гендерна сегрегація, коли чоловіки і жінки концентруються на різних посадах і рівнях в ієрархії робочих місць» [27, с.284]. Відповідно для жінки шлях до влади пов'язаний з подоланням численних перешкод, навіть якщо вона володіє відповідними знаннями і здібностями, а для чоловіка – з реалізацією численних можливостей. Спрацьовує правило, за яким жінка повинна бути вдвічі краща чоловіка. Зазвичай, жінкам, котрі займають керівні посади, наприклад, надають менший обсяг інформації або навмисно скорочують терміни для виконання поставлених для них завдань. Також відомі випадки, коли жінкам не доручають завдань, при виконанні яких вони мали б змогу отримати необхідний досвід або виявити свої найкращі якості, вміння як претендента на керівну посаду.

Теорія гендерного відбору лідерів (Дж. Боумен, С.Суттон) стверджує, що лідерам різної статі висуваються різні вимоги. По відношенню до жінок ці вимоги вищі: щоб отримати ту ж менеджерську посаду, що і чоловік, вона повинна продемонструвати більшу компетентність, щоб подолати упереджене ставлення до себе. Варто нагадати, ці упередження є настільки стійкими, що сприймаються як природний по рядок речей, що відображає жіночі і чоловічі природні здібності. Очевидно, що подолати їх дуже не просто, а тому кар'єрна ієрархія породжує гендерну асиметрію або навіть і гендерну дискримінацію [2].

Е. Іглі і К. Джонсон, у проведених дослідженнях та спостереженнях,, котрі займали традиційні професійні гендерні ролі, наприклад, директора дитячого садочка або директора школи, більше прагнули до отримання керівної посади.

Т.Бендас вказує на те, що найпоширеніший стереотип щодо лідерства на пряму та багато віків пов'язаний саме із чоловічою статтю – лідером має бути чоловік, як в професійній сфері, так і у родинному колі. Саме чоловікові приписують характеристики, притаманні лідеру – ефективні здібності організатора, займання високих керівних або управлінських посад, незалежність та відстороненість від будь – якого зовнішнього впливу [5, с.157].

Сьогодні вважається, що жінки, котрі займають лідерську позицію в суспільстві або якійсь організації, успіху досягають завдяки власному досвіду, який є суто жіночим, й тому унікальним, а не через традиційність керування або певного стилю командування чи управління.

На одних і тих самих посадах, чоловіки та жінки отримують майже однакову заробітну плату, і мають майже однаковий рівень конфлікту між родинними обов'язками та роботою.

Для чоловіків, на відміну від більшості жінок, лідерство виступає своєрідною угодою з підлеглими; також вони часто використовують власну лідерську позицію як контроль над ресурсами, щоб мотивувати власних послідовників.

Жінки, для мотивування інших, використовують власну харизму, міжособистісне спілкування, а їх позиція виступає часто як турбота не про власні інтереси, а про інтереси підлеглих та усієї організації в цілому. Лідери-жінки практикують модель «інтерактивного лідерства», яке можна описати як прагнення позитивної взаємодії колег між собою та керівництвом, заохочення участі в розподілі керівної влади.

Жінкам, які мають потенціал лідерський, часто заважають або виступають для них перепонами, на відміну від тієї частки, що все ж таки

стали лідерами й фігурують у світових рейтингах, наступні феномени: «скляної стелі», «теплиці», бар'єр відбору.

Феномен «скляної стелі» ґрунтується на таких стереотипах, що вже є класичними та традиційними: 1) жінки не можуть бути лідерами через власну емоційність та чутливість; 2) місце жінок у родині, тому вони не можуть достатньо часу приділити управлінню та керівництву; 3) жінки не настільки стресостійкі, щоб бути здатними виконати комплексні складні задачі; 4) вважається, що жінки не мають достатньо професійного досвіду, навіть для кандидатки на управлінську позицію.

Небезпека таких позицій та стереотипів часто неусвідомлюється керівниками та іншими співробітниками компаній та організацій, що створює неподоланий бар'єр для зростання жінки або просування по кар'єрній драбині, що метафорично можна описати як скляну стелю.

Жінки, котрі досягли лідерських посад часто зіштовхуються з феноменом «теплиці». Тобто після досягнення омріяної посади, починають відчувати себе ніби у скляній теплиці, а усі оточуючи ніби через скло спостерігають за ними й з нетерпінням очікують на їх помилку. Такі відчуття у жінок можуть призвести до невпевненості, нервовості, тривожності, які викликають сумніви у власних здібностях, можливостях, професіоналізмі та компетентності.

Більшість вимог для отримання лідерської або керівної посади, пишуться одразу з вираженим нахилом на маскулінність, що означає, більшість потенційних роботодавців формулюють вимоги суто для чоловіків, з такими умовами, що посаду може зайняти тільки чоловік. Результатом може бути те, що жінка не займе дану позицію через те, що не зможе подолати бар'єр відбору, якщо не володіє вираженими маскулінними якостями [52].

Професійна сегрегація за статю спричиняє диференціацію доходів. Загальновідомо, що за одну й ту саму роботу жінки, зазвичай, у порівнянні з чоловіками, отримують меншу заробітну плату. Хоча в умовах кризи,

показують дослідження, саме ця обставина робить таке становище для жінок більш вигідним. З метою економії коштів керівники фірм частіше звільняють «дорогих» керівників підрозділів – чоловіків і ставлять на їх місце більш «дешевих» керівників – жінок, які за своєю компетентністю та організаційними здібностями, виявляється, нічим не поступаються чоловікам.

Журналістка Дейл О'Лірі вивчала зв'язок між статево-рольовими стереотипами і виправданням повільного кар'єрного зростання жінок [13, с.261]. Вона вважає, що жінкам, без об'єктивних на те причин, приписують ряд настанов на роботу, які і визначають її статус. Серед них впевнення про те, що жінки працюють зазвичай тільки для кишенькових грошей (тобто отримують невелику заробітну плату); і у роботі для них найцікавіші комунікація та емоції, які вони отримують вважається, що жінки обирають роботу, котра не вимагає інтелектуальних зусиль; вони цінують самоактуалізацію і кар'єрне зростання менше, ніж чоловіки.

Основою цих упереджень, на думку Д.О'Лірі, є хибні уявлення про відсутність у жінок прагнення, незалежності, ряду компетентностей, ризику, змагальності, наявності логіки тощо.

Жінка має більше шансів зайняти керівну посаду середньої ланки, тоді як вищі керівні посади, як правило, беззастережно віддаються чоловікам.

Серед механізмів кар'єрної дискримінації принцип «скляної стелі», що відображає «штучні бар'єри, засновані на відносинах чи усталених в організації упередженнях, які перешкоджають просуванню кваліфікованих співробітників на керівні посади» [27, с.294].

Відповідно до пануючого гендерного розподілу сфер зайнятості більшість жінок працюють у невиробничих видах побутового обслуговування, громадському харчуванні, роздрібній торгівлі, медицині, освіті, культурі, в цих сферах спостерігається і найвища частка жінок - керівників. Наприклад, в Україні у викладацькій і науковій сфері не існує сегрегації за статевою ознакою, жінки керують кафедрами, лабораторіями, інститутами.

Слід зазначити, що ставлення до жінки – керівника не однозначне. Група західноєвропейських вчених, провівши дослідження в більш ніж десяти країнах, виявила, що більшість чоловіків визнають, що, займаючи керівну посаду, з жінками легше домовитися та вирішити певні спірні питання, вони на відміну від чоловіків, майже не «зриваються», вони менше залежать від настрою і краще дбають про підлеглих [9, с.187]. Але з іншого боку, є думка, що жінки керуються почуттями та емоціями «подобається – не подобається», а не необхідними для керівника «корисно – не корисно». А тому у колективах, очолюваних жінками, завжди є улюбленці, плітки, підсиджування, невмотивовані підвищення і звільнення. Роботу своїх співробітників жінки схильні оцінювати не за результатом (обсягом виручки, рейтингом ділової активності), а за підказкою почуттів. Очевидно, що дана позиція значною мірою визначається пануючими стереотипами фемінності / маскулінності, тоді як на сьогоднішній день подібні протиставлення не рівнозначні співвідношенню емоційність/розсудливість [29, с.207].

В Україні також існують упередження по відношенню до жінок. За даними А. Шестакова [цит. за 29, с.381], чоловіки-керівники, під час опитування надали перевагу працівниками чоловічої статі в 25,3%, а жінкам - працівницям - у 12,9%. Жінки, за результатами цього ж опитування, теж готові у більшості своїй співпрацювати з жінками, працювати на жінок – керівниць, а не на чоловіків.

Гендерні стереотипи часто порівнюють із айсбергом: те, що видно та дозволяє доволі легко розпізнати ситуацію - це надводне, те, що є малою частиною самого айсбергу. Негативні моменти, як і в замерзлій скелі, знаходяться в підводній частині, якраз вони й мають ту приховану небезпеку, яка криється в стереотипі. Це найнебезпечніший момент для суспільства в цілому та окремої особистості зокрема, бо впливає на процеси ідентифікації, соціалізації та може завадити самореалізації особистості.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ

2.1 Гендерна асиметричність реалізації лідерських здібностей

Лідерство зазвичай вивчається у визначених групах: родина, закохані або ділова професійні групи.

Питання гендерної асиметричності реалізації лідерських здібностей є комплексним, а його вирішення носить міждисциплінарний характер.

Аналіз проблеми дозволяє зробити висновок, що пошук причин гендерної диспропорції лідерства, відмінностей між лідерами – чоловіками і лідерами – жінками ведеться за п'ятьма напрямками.

По-перше, традиційні теоретичні підходи, сформовані в психології: когнітивізм, біхевіоризм, фрейдизм. По-друге, загальні теорії гендерних відмінностей. По-третє, класичні лідерські концепції, що розглядають фактор статі. По-четверте, власне гендерні теорії лідерства. П'ятий напрям складають роботи, де гендерна дискримінація розглядається чинником гендерної диспропорції лідерства [7].

Фактором, що ускладнює реалізацію лідерських можливостей жінки є, на нашу думку, гендерований ринок праці. Як відомо, він включає горизонтальну гендерну сегрегацію, тобто поділ на «жіночі» і «чоловічі» посади та професії, сфери діяльності, які у суспільстві або в організації регулюються існуючими нормами, усталеними правилами, традиційними заборонами, іноді особливими виключеннями. Наслідком такого розподілу часто є відмінність у виконуваній діяльності, в оплаті праці, традиційно «жіночими» вважаються ті спеціалізації, де зарплата в середньому нижча.

Ще одним аспектом сегрегації ринку праці є вертикальна сегрегація – коли жінки і чоловіки нерівномірно розподілені за посадами та статусами в

середині певної галузі чи установи, що також виступає механізмом нерівності і соціально – економічної, і культурно – репрезентаційної.

Е. Іглі зі співавторами [48, с.324] вказують на те, що на лідерську ефективність впливає досить багато факторів. У своїх дослідженнях він виявив: чоловіки частіше є ефективними, коли керують чоловіками, коли служать у військових організаціях або працюють тренерами у спорті, коли виконують поставлені перед ними складні завдання, пов'язані із силою та ризиком, й у роботі, котра вимагає володіння технічними вміннями та здібностями; найвища ефективність жінок пов'язана з міжособистісними відносинами, коли вони працюють в сфері освіти, держслужбі або соціальній сфері. Через те, що очікування від керівництва, чи то жінок, чи то чоловіків у різних сферах життя суспільства різні, то і вимоги до них висувуються у цих галузях різні, так само як і вимоги до їх особистісних якостей, їх поведінки та інших особистісних характеристик.

Дослідниця А.Чирикова порівняла (за принципом пріоритетності) ділові та особистісні характеристики чоловіків і жінок [за 47, с.135–142].

Для жінок порядок якостей такий:

- здатність до прийняття компромісного рішення, гнучкість до інших думок та позицій, готовність йти на перемовини;
- самовпевненість, вміння відстояти власну позицію та віра у власні задачі;
- вміння виходити з ризикованих та конфліктних ситуацій;
- готовність до нововведень;
- готовність робити швидкий вибір;
- ефективність управління вміннями та навичками інших людей;
- вміння жити сьогоднішнім днем, «тут і зараз».

Для чоловіків провідними вміннями є наступні:

- готовність до різких та неочікуваних змін;
- нав'язування власної позиції іншим;
- здатність отримувати вигоду;

- уміння керувати підлеглими;
- уміння реалізувати цілі, використовуючи ідеї інших людей;
- вміння виходити з конфліктних ситуацій;
- здатність справляти необхідне враження та уміла комунікація;
- віра у власну справу та місію;
- здатність відстояти та довести свою позицію.

Відповідно, в одній сфері діяльності чоловіки і жінки успіху досягають по-різному. Наприклад, у сфері бізнесу домінантами є чоловіки завдяки своїм вмінням діяти в ризикованих та невизначених ситуаціях, а також завдяки своїм здатностям використовувати інших людей. Жінки зазвичай успіху досягають через свою самоспевненість та компромісність, гнучкість поведінки в різних ситуаціях.

Існують також відмінності в мотивації, як показують дослідження, для жінок характерна широка диференціація мотивів, а для чоловіків домінуючим є прагнення до реалізації більш високих потреб.

Відмінність також проявляється у пріоритетах професійного самовизначення, критеріях вибору кар'єри, оцінці праці тощо. Чоловіки орієнтовані на підприємницьку активність, змагальність і новизну, для них важливою є оцінка саме їх професійної діяльності. Жінки орієнтовані на соціальну взаємодію, безпечні умови праці, стабільність і незалежність (економічну). Для них важливою є не тільки оцінка їх професійної кваліфікації, але й їх особистісних якостей, в тому числі і зовнішніх достоїнств.

Суперечливість прагнення жінок до професійного успіху призводить до «конфлікту боязні успіху». Професійний успіх пов'язаний у жінок з сумнівами, тривогою, думками про втрату жіночності та можливості реалізації материнства та ролі дружини. Культурні традиції, котрі таку тривогу жінок тільки посилюють, сприяють взаємовиключному вибору жінки між роботою та родиною. А відсутність тиску в професіях, котрі традиційно вважаються жіночими, часто відсутні, тому не викликають страху у жінок,

вони погоджуються бути успішними в цих професіях, що, звичайно, унеможлиблює ї зростання та просування по кар'єрній драбині.

Г. Горчакова конкретизує міфи про жіночу ділову та професійну неспроможності, несумісності жіночності з кар'єрним просуванням, котрі існують в сучасному суспільстві:

- справжня жінка не дуже розумна, тому вона не повинна прагнути кар'єри;
- побудова кар'єри та успіх тільки для самотніх жінок;
- у бізнесу чоловіче, а ніяк ні жіноче обличчя;
- роблячи кар'єру, жінка втрачає власну природню жіночність;
- жінки не хочуть й не прагнуть робити кар'єру, бо сім'я та кар'єра є несумісними поняттями (в силу відомих упереджень);
- досягнення жінок обернено пропорційні їх красі (за К.В. Сельченюк) [18, с.63-70].

Прихильники фрейдизму традиційно мають негативне ставлення до жіночого лідерства, вважаючи жінок, які прагнуть успіху, особистостями з хибною гендерною ідентичністю [9, с.316], як вияв жіночої неповноцінності, яка заздрить чоловікам.

Е. Чугунова [цит. за 29, с.215] наводить дані щодо посади інженера, яку займали жінки й чоловіки. Керівні інженерські посади частіше займають чоловіки, аніж жінки.

Якості характерні чоловікам: висока економічна та творча продуктивність; висока самооцінка, домінування над іншими; орієнтація на обов'язок та справу, самостійний вибір професії.

Для жінок характерні: задоволеність роботою, комунікація зі співробітниками та керівниками; вибір професії зазвичай під впливом близьких, друзів або оточуючих; високий технічний інтелект.

Т. Бендас встановила, у своїх дослідженнях, відмінності студентських лідерів груп різного рівня організованості за статями.

Для чоловіків-лідерів були характерні: у високоорганізованих групах - емоційна стійкість, високий рівень домагань в області взаємин; у низькоорганізованих - мала експресивність і низька успішність; у середньоорганізованих – низький рівень взаємовідносин, але достатньо велика успішність.

Жінкам-лідерам характерні: у високоорганізованих групах - ригідність спілкування, низький самоконтроль; у низькоорганізованих - самовпевненість, стійкість емоцій, експресивність, відсутність прагнення кар'єрного росту або лідерства; у середньоорганізованих - лабільність спілкування, тривожність, емоційність, конформність [5, с.100-101].

Також традиційно вважається, що менший статус жінки в суспільстві прямопропорційний її статусу в малій професійній групі. Щоб бути лідером, керівником, навіть маючи освіту, знання та здібності, жінці доводиться долати, в порівнянні з чоловіками, велику кількість перепон та перешкод [48, с.152]. Тому часто жінці треба бути вдвічі, або, навіть, й втричі, кращою за чоловіка, щоб досягти успіху.

Якщо жінка має такий самий рівень кваліфікації, як і чоловік, все одно вона частіше займає керівну посаду середньої ланки, на відміну від чоловіків, перевага у яких у вищому керівництві. Часто на це впливають обставини, а не договори та змови чоловіків, бо жінки менше за чоловіків прагнуть самореалізації саме в професійній сфері та роботі. Також певна частка жінок

Не впевнені у власній здатності виконувати функції керівників вищої ланки і, навіть, погоджуються з твердженнями, що успіх професійний та жіночність несумісні.

Але, наприклад, та обставина, що за однакову роботу з чоловіками жінки отримують меншу заробітну плату, у період економічних криз, грають на стороні саме жінок, бо через потребу в економії коштів керівництво організацій та установ частіше звільняють "дорогих" керівників - чоловіків і ставлять на їх місце більш "дешевих" жінок, які мають такі самі вміння, здібності, компетентності.

Звичайно, відмінності у виявах лідерства жінок та чоловіків існують, а сучасні дослідження у сфері психології, гендерології, соціології доводять, що ці відмінності не заважають, зокрема жінкам, виконувати лідерські та управлінські ролі. Крім того, міждисциплінарні дослідження вияви, що вимогам сучасного суспільства, які висуваються до сучасного лідера, більше відповідає саме стиль жіночого лідерства, а не чоловічого.

Зокрема, серед лідерських якостей виділяють наступні: впевненість у собі, переконаність у своїй правоті і експресивність; енергійність і зовнішню виразність; впливовість і терплячість, уважність (до інших); інтелектуальність і комунікабельність тощо. Таким чином, гендерний аналіз лідерства виявляє не тільки проблеми самореалізації жінки, причини та механізми обмеження її можливостей, але й умови успішної реалізації лідерських здібностей і жінки, і чоловіка.

2.2 Вплив гендерних стереотипів на формування лідерських якостей сучасних жінок та чоловіків: експертна оцінка

З метою виявлення впливу гендерних стереотипів на формування лідерських якостей сучасних жінок та чоловіків, нами було проведено стандартизоване експертне опитування у вигляді інтерв'ю. Об'єктами виступили 15 осіб, що погодились на опитування, котрі займають на сьогодні керівні посади та являються формальними чи неформальними лідерами у своєму професійному оточенні.

Дослідження думки лідерів та керівників було проведено протягом квітня - вересня 2022 р. за допомогою опитувальників у Google - формі та платформи Zoom.

Серед опитаних виявилася переважна більшість жінок – 10 осіб; чоловіків - 5.

Переважна частина лідерів (які брали участь в інтерв'ю) – люди віком від 31 до 40 років та 41-50 років – по 10 осіб, віком від 20 до 30 років – 3

особи й віком від 60 до 70 років – 2 особи. Всі респонденти мають вищу освіту.

Аналізуючи відповіді на запитання, ми виявили, що жінки та чоловіки перспективою на майбутнє сьогодні вбачають поєднання професійної діяльності та сімейних обов'язків - 11 осіб; але поряд з обраним варіантом, респонденти зазначили: жінки – в пріоритеті все ж таки родина та здоров'я, чоловіки – прагнення кар'єрного росту та основна професійна діяльність.

На питання щодо основної ролі жінки – «природного» її призначення – родина, чоловік, діти - стверджувальну відповідь дали 3 особи, всі вони є жінками. Це вказує на частково стереотипізовану свідомість у питаннях призначення жінки у суспільстві.

Відносно ролей чоловіків та жінок у сімейному житті відповіді жінок та чоловіків часто не співпадали. Чоловіки дали наступні відповіді:

✓ 3 особи з 5 вважають, що чоловік в родині повинен виконувати не тільки роль фінансового забезпечення, але й бути другом та підтримкою жінці; 2 – вважають, що важливою є роль коханця та функції у облаштуванні житла; 1 чоловік впевнений що достатньо фінансово забезпечувати родину;

✓ щодо обов'язків жінки в родині, то більшість чоловіків переконані, що суто жіночим є обов'язок народжувати дітей, 2 вказали на те, що саме від жінки залежить комфортність родинного середовища та емоційної складової сім'ї;

✓ всі чоловіки згодні з думкою, що жінка повинна перебувати в декретній відпустці, 2 вказали, що саме жінка піклується про зовнішній вигляд членів родини і тільки 1 заявив, що немає суто жіночих або суто чоловічих обов'язків у родині.

Жінки у тих самих питаннях були більш категоричні і саме у них виявилися стереотипізовані погляди не на чоловічі ролі, а саме на жіночі обов'язки у родині:

✓ на думку 5 з 10 жінок, чоловік повинен утримувати родину та бути підтримкою та опорою для всіх членів сім'ї; 2 вказали, що чоловік на рівні з жінкою повинен виховувати дітей та облаштовувати житло;

✓ суто жіночими родинними обов'язками жінки зазначили: готування їжі (2 особи), прибирання (2 особи), народжування дітей (4 особи), створення затишку та комфорту (6 осіб); половина жінок (5 осіб) зазначили, що в родині не повинно бути суто жіночих чи суто чоловічих обов'язків;

✓ жінки серед суто жіночих обов'язків вказували на піклування про зовнішній вигляд членів родини та піклування про їх здоров'я (6 осіб з 10); 4 опитані жінки –лідера настояли на тому, що не повинно бути суто жіночих чи чоловічих обов'язків.

Коли необхідно було охарактеризувати чоловіків та жінок, приписавши їм характерні особливості, то всі без виключення респонденти наділяли статі позитивними характеристиками за певними моделями «маскулінності» - чоловіків та «фемінності» - жінок, що вказує на наявність стереотипів у підході до даних описових характеристик чоловіків та жінок, можливо виховання респондентів засобами «стереотипу».

Під час зображення та опису ідеальної жінки, чоловіки спирались на модель «фемінності». Описуючи ідеальну жінку, чоловіки вказували на її зовнішню красу, тендітність, покірливість, ніжність, доброзичливість, турботливість тощо. При описі ідеального чоловіка керувались моделлю «маскулінності» - твердість характеру, вірність, мужність, відповідальність, кмітливість, розум, врівноваженість.

Думка жінок стосовно ідеального образу чоловіка та жінки дуже цікава. Переважна більшість жінок –лідерів описувала ідеальну жінку, наділяючи її фемінними рисами у зовнішньому вигляді (жіночність, тендітність, ласкавість) та маскулінними рисами при описі характеру та темпераменту (працьовитість, активність, впевненість, твердість характеру).

Описуючи ідеального чоловіка всі жінки майже одноставно наділяли його андрогенними рисами – порядністю, терплячістю, розумінням,

добротою, 1 особа з опитаних вважає, що ідеальний чоловік – це той, хто повністю присвячує своє життя жінці - забезпечує родину, займається вихованням дітей, приділяє увагу жінці, працює за двох.

Відповіді на питання стосовно професійної діяльності чоловіків та жінок мали неоднозначні відповіді.

На питання «Кому простіше працевлаштуватися на високооплачувану роботу, чоловікам чи жінкам?» респонденти відповіли: «чоловікам» - 9 осіб з 15, «це не залежить від статі, а залежить від професійних якостей» - 6 осіб.

Також 11 опитаних вказали на те, що їм не важливо під чийм керівництвом, жінки чи чоловіка, працювати, 2 повідомили, що кращий керівник – чоловік, він більш постійний, 2 обрали своїм керівником жінку, бо вважають її більш розсудливою та соціально спрямованою по відношенню до підлеглих.

Щодо дискримінації на ринку праці, то майже половина опитуваних (7 осіб) вважають, що і чоловіки, і жінки мають однакові шанси професійного зростання та просування. 10 опитаних заявили, що позитивно ставляться до жінки-керівника, 2 – дотримуються нейтралітету й 2 (чоловіки) сприймають жінку на керівній посаді з гумором. У 12 респондентів позитивне ставлення до жінки у владних структурах.

Співвіднесення професій та статі у більшості опитаних має «стереотипне» забарвлення. І чоловіки і жінки, майже однотайно, вказували на суто чоловічі професії – робітничі та церковнослужителів, та жіночі – вихователь та б'юті – професії.

На питання стосовно того, чи зазнавали респонденти стереотипного оцінювання у своєму житті, 11 зізналися, що «так», 4 - не підтвердили такого факту. У такому ж самому розподілі за кількістю, ми отримали відповіді на питання щодо наявності в Україні проблеми гендерної нерівності.

Результати стандартизованого інтерв'ю лідерів дають підстави зробити наступні висновки:

- більшість учасників опитування зазначили, що в Україні досі існує проблема гендерної нерівності жінок та чоловіків, переважно вона виявляється у розподілі сімейних ролей та професійній дискримінації; щодо розподілу сімейних ролей, чоловіки більш схильні до того, що різні обов'язки повинні виконуватися в родині як жінкою, так і чоловіком в рівних умовах; жінки впевнені, що саме вони повинні піклуватися про зовнішній вигляд та здоров'я членів родини, а всі інші обов'язки потрібно розподіляти порівну;
- керуючись стереотипами, респонденти уявляють ідеальну жінку та чоловіка крізь призму якостей фемінності-маскулінності, наділяючи відповідно жінок та чоловіків даними якостями відповідно;
- відповіді опитуваних на питання, котрі стосуються найбільш придатних професій для жінок та чоловіків, дали змогу виявити, що в даній сфері респонденти також керуються стереотипізованим мисленням, приписуючи чоловікам професії, де застосовується фізична сила, а жінкам – пов'язані з красою та вихованням;
- на сьогодні роль керівника та лідера все частіше мають змогу займати жінки на рівні з чоловіками, що й підтвердили дані інтерв'ювання; також позитивно сприймається жінка-політикиня, жінка-військовослужбовиця, жінка-бізнесменка.

ВИСНОВКИ

Теорія стереотипізації з'явилася після виходу в світ книжки американця Уолтера Ліппмана «Громадська думка» у 1922 році, яка і ввела до наукової термінології поняття «стереотип».

Стереотип – психологічний феномен внутрішнього світу людини, який поєднує: фрагмент реальності, її особистісне світосприйняття, її оцінку певною соціальною групою та міжгрупову взаємодію в цьому фрагменті реальності (або з приводу нього).

Категорія «гендер» була введена в соціальну науку в кінці 60-х років минулого століття. Дослідники, що працювали в даній галузі, зіткнулися з необхідністю відділити соціальні та природні детермінанти формування людини, їх участь у соціалізації особи. На грані природи й культури виникає гендер – соціальна стать.

Будь - які гендерні стереотипи, як й інші, чи то расові, чи то вікові, культурні тощо) мають як негативні, так і позитивні наслідки.

Дослідники виокремлюють наступні групи існуючих гендерних стереотипів: стереотипи маскулінності-фемінності, особистісні гендерні стереотипи, сексуальні, гендерні стереотипи соціальної ролі, стереотипи зовнішності, віку та ін. Узагальнення виокремлених груп дозволило визначити основні з них: стереотипи маскулінності-фемінності, гендерні стереотипи професійної діяльності, гендерні стереотипи, що характеризують можливості / не можливості поєднання сімейних і професійних ролей, гендерні стереотипи зовнішності.

Стереотипи засвоюються в ранньому дитинстві, зазвичай з вторинних джерел. Як правило, носіями стереотипів є батьки, близькі родичі групи людей, до яких належать, а також ЗМІ. Головна роль у гендерному вихованні належить освітньо-виховним установам.

Негативний вплив патріархальної системи гендерних ролей позначається на трьох рівнях: індивідуальному, міжособистісному і соціальному.

Лідерство стало об'єктом дослідження на початку 20 ст., коли почав виявлятися інтерес до управління як науки.

Згідно з «теорією рис» лідер повинен мати певний набір характеристик та якостей.

Концепції харизматичного лідерства спираються на те, що ідеальний працівник повинен бути дзеркальним відображенням свого лідера.

Ситуаційна теорія вказує на важливу роль індивідуальних якостей особистості, але не абсолютизує їх, надає пріоритет у поясненні природи лідерства обставинами.

Перевагою теорії конститuentів є розгляд лідерства як особливого роду відносин між лідером і його послідовниками, групою.

На думку представників поведінкового підходу до лідерства, лідером стає людина, яка дотримується певного стилю поведінки.

Сутність системного підходу полягає у вивченні явища лідерства як цілісної системи, синтез цієї системи дає змогу виявити нові якості, які під час врахування забезпечують ефективне функціонування всієї системи.

Синтетичну теорію можна назвати компромісною. Лідерство тут - процес організації міжособистісних відносин в групі, а лідер - суб'єкт управління цим процесом. Прояснити суб'єктивні механізми лідерства допомагають психологічні теорії, зокрема психоаналітичне пояснення лідерства.

Пошук причин гендерної диспропорції лідерства, відмінностей між лідерами – чоловіками і жінками – в основному ведеться за п'ятьма напрямками: теорії когнітивізму, біхевіоризму, фрейдизму; концепції відмінностей між статями; класичні лідерські концепції; гендерні теорії лідерства; роботи, що пояснюють гендерну диспропорцію лідерства через статеву дискримінацію.

З метою виявлення впливу гендерних стереотипів на формування лідерських якостей, нами було проведено стандартизоване опитування, об'єктами якого були 15 осіб, котрі займають на сьогодні керівні посади й є формальними чи неформальними лідерами у своєму професійному оточенні.

Дослідження було проведено протягом квітня - вересня 2022 р. за допомогою опитувальників у Google - формі та платформи Zoom.

Результати стандартизованого інтерв'ю лідерів дають підстави зробити наступні висновки: в Україні досі існує проблема гендерної нерівності жінок та чоловіків, переважно вона виявляється у розподілі сімейних ролей та професійній дискримінації; керуючись стереотипами, респонденти уявляють ідеальну жінку та чоловіка крізь призму якостей фемінності-маскулінності, позитивно сприймається жінка-політикиня, жінка-військовослужбовиця, жінка-бізнесменка.

Отже, узагальнивши результати дослідження ми прийшли до висновку, що не зважаючи на спроби викорінення проблеми гендерної нерівності, в Україні вона поки ще є актуальною.

Лідери та керівники, що брали участь у опитуванні потроху віддаляються від впливу гендерних стереотипів, які були сформовані, переважно, у їхньому дитинстві.

Найпоширенішими стереотипами, котрі можуть негативно вплинути на формування лідерських якостей, є професійні стереотипи та стереотипи зовнішності. Потроху починають зникати стереотипи соціальних ролей та професійних статусів.

Суспільні стереотипи стосовно жіночих і чоловічих гендерних ролей в будь-якій сфері здатні впливати на гендерний розвиток особистості, сприяти розвитку обдарованості, або, навпаки, накладати багато обмежень на творчу самореалізацію.

Для повноцінного розвитку й самореалізації людині необхідно позбутися обмежень, що накладаються традиційними стереотипами мислення на поведінку чоловіків і жінок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бем С.Л. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов. М.: «Российская политическая энциклопедия», 2004. 336 с.
2. Бендас Т. В. Гендерные исследования лидерства [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <http://library.kr.ua/women.html/gendislid.html>.
3. Бендас Т. В. Гендерные исследования лидерства. *Вопросы психологии*, 2000. № 1. С. 87–95.
4. Бендас Т.В. Гендерная психология лидерства: монография [Электронный ресурс] – – Режим доступа : ozis.kr.ua/gendislid.html.
5. Бендас Т.В. Психология лидерства: гендерный і етнічний аспекти. Автореферат дис. на соіск. наукового ступеня доктора психологічних наук. С-Пб, 2002.
6. Берн Ш. Гендерная психология. (Секреты психологии) [Электронный ресурс - Режим доступа : <http://psuamaniainfo/gend/bern/sekrete-5.php>
7. Бурейчак Т. Соціологія маскуліності : навч. посіб. Львів: Магнолія, 2006. 2011. 142 с.
8. Вілкова О. Ю. Конструктивні та деструктивні вияви гендерних стереотипів. *Український соціум*, 2004. № 3 (5). С.28-33.
9. Віткін Дж. Правда про жінок (14 міфів, вигаданих чоловіками). СПб.: Пітер Прес, 1996. С. 361.
10. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник. К.: Центр учбової літератури, 2010. 398 с.
11. Войтюк А.С. К вопросу о гендерных различиях. *Персонал*, 2001. №3. С. 35–38.
12. Воронина О.А. Теоретико-методологические основы гендерных исследований. *Теория и методология гендерных исследований*. М.: МЦГИ – МВШСЭНМФФ, 2001. 232 с.

13. Вудкок М., Френсіс Д. Розкутим менеджер. Для керівника-практика. М., 1991. С.261.
14. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. Київ: ВАІТЕ, 2007. 143 с.
15. Гендерні стереотипи щодо розподілу соціальних ролей між чоловіком і жінкою в сучасній Україні. *Автономний опір* [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://opir.info/2015/06/02/>.
16. Гендерна специфіка лідерства [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://lektsii.org/12-92011.html>.
17. Гендерные различия: Материалы IV межвузовской конференции молодых исследователей «Гендерные отношения в современном обществе: глобальное и локальное» (22-23 октября 2004 г.). СПб., 2005. 384 с.
18. Горчакова Г.Г. Міфологія жіночої кар'єри. *Психологія лідерства*. Мн., 2004. С. 63-70.
19. Говорун Т.В. Гендерна психологія: [Навч. Посібник. К.: „Академія”, 2004. 308с.
20. Данильченко Т. Стереотипи зовнішності: яким має бути людське тіло? *Соціальна психологія*, 2005. № 6 (14). С.74-83.
21. Загурська С. Гендерний підхід у вивченні політичної діяльності та лідерства. *Український науковий журнал «Освіта регіону»*. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://social-science.com.ua/article/853>
22. Іващенко О. В. Гендерна наукова перспектива: від світогляду до політики. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*, 1998. № 6. С. 80.
23. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія. К.: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. 380 с.
24. Карпова Э. Влияние гендерных стереотипов на восприятие в современном обществе [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://psyfactor.org/lybr74.htm>

25. Карпенко К.І. Вплив гендерних стереотипів на сучасні ідентифікаційні процеси. *Рівність, лідерство, спілкування в європейських прагненнях української молоді: гендерний дискурс: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції, (Тернопіль, 5–7 жовтня 2016 р.)*. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2016. 200 с.
26. Карпов А. В. Психология менеджмента. М., 2005. 346 с.
27. Кімелл М.С. Гендероване суспільство. К.: Сфера, 2003. 490с.
28. Корнієнко В. О., Денисюк С. Г. Імідж політичного лідера: проблеми формування та практичної реалізації: монографія. Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2009. 144 с.
29. Кричевский Р. Л. Если Вы – руководитель...(элементы психологии менеджмента в повсякденной работе). М., 1994. 221 с.
30. Лазорко О. Гендерні особливості менеджерів промислових підприємств. *Соціальна психологія*, 2005. № 5 (13). С.160-168.
31. Лідерство в менеджменті [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://studfiles.net/preview/2618541/page:2/>
32. Мошненко В.В. Проблемы и факторы формирования женского политического лидерства (Социально-философский анализ): Дис. канд. филос. наук: 09.00.11. Ростов н/Д, 2004. 162 с.
33. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи. *Основи теорії гендеру*. К.: „К.І.С.”, 2004. С.157-181.
34. Палмер Д. Эволюционная психология. Секреты поведения Homo sapiens. СПб.: Нева, 2004. 207 с.
35. Плєсюк Тетяна. Місія студентської профспілки у захисті прав, інтересів студентства та підтримці молодіжних ініціатив. *Рівність, лідерство, спілкування в європейських прагненнях української молоді: гендерний дискурс: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції, (Тернопіль, 5-7 жовтня 2016 року*. Тернопіль. ТНПУ ім. В.Гнатюка, 2016. 200 с.

36. Поведінкові теорії лідерства [Електронний ресурс] - Режим доступу:
<http://um.co.ua/8/8-10/8-105195.html>
37. Рамси Н. Психология внешности. СПб.: Питер, 2009. 256 с.
38. Романовський О.Г. Типологія лідерства. Х: ХДПУ, 2000. 532с.
39. Рудь О. Л. Неформальне лідерство в організації: взаємодія керівника та неформального лідера. *Нові технології*. № 1 (23). 2009. Кременчук. С. 204–209
40. Сафонова Ж. В. Соціально-психологічні особливості жінок, успішних у кар'єрі. Автореф. дис. канд. псих. наук. СПб, 1999.
41. Слінчук В. В. Соціальна типізація гендерних стереотипів у мові ЗМІ [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://journalib.univ.kiev.ua/index.php?act=article&article=1356>
42. Словник гендерних термінів. [Електронний ресурс] – Режим доступу:
<http://a-z-gender.net/ua/gendernij-stereotip.html>
43. Соціальна психологія. Теорії походження лідерства [Електронний ресурс]/ Режим доступу: <https://westudents.com.ua/glavy/81320-teor-pohodjennya-lderstva-.html>
44. Стаття і гендер [Електронний ресурс] - Режим доступу:
<http://multycourse.com.ua/ua/page/18/96>
45. Титаренко Т. М. Кризь статево-вікові обмеження. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. К.: Либідь, 2003. С. 113 – 139.
46. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: [Навч. посібник]. К.: Академвидав, 2011. 248с.
47. Тюріна І.О. Гендерні аспекти зайнятості та управління. *Соціологічні дослідження*, 2002. С.135-142.
48. Хенніг М., Жарден А. Леді-бос. М.: Справа, 2001. С.152.
49. Цокур О., Іванова І. Гендерна соціалізація особистості [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://ru.osvita.ua/school/method/upbring/1660/>

50. Шихирев П. Н. Исследование социального стереотипа в американской социологии. *Вопросы Философии*, 1971. № 5. С. 76–82.
51. Які існують теорії лідерства? [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://politics.elib.org.ua/pages-12218.html>
52. Яке місце жінки у глобальному лідерстві? 7 діаграм [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://www.weforum.org/agenda/2015/01/where-are-the-women-in-global-leadership-7-charts/>
53. Eagly A.H. Johnson B.T. Gender and leadership style: A meta-analysis // *Psychol. Bull.*, 1990, V.108, N 2, P. 233 - 256.
54. Kanter R. M. Men and woman of the corporation. New York: Basic books, 1977.

ДОДАТКИ

Додаток А

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, Бурякістова Аліна Олександрівна,
учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, УСВІДОМЛЮЮ, що академічна
добročесність – 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 доброчесності;
 - нульової толерантності до академічного плагіату;
 - моральних норм та правил етичної поведінки;
 - 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, незважаючи 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, статевою чи іншою належністю;
 - відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;
 - запобігти 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, списуванням, 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 матеріальним 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 досягати 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 доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

06.09.2021
(дата)

(підпис)

(ім'я, прізвище)

