

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

(повне найменування вищого навчального закладу)

навчально-науковий інститут післядипломної освіти

(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

кафедра психології

(повна назва кафедри (предметної, циклової комісії))

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»

В.о. завідувача кафедри психології

_____ Володимир ШЕВЧЕНКО

«_____» листопада 2025 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти

магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему:

**ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА КАР'ЄРНИЙ
РОЗВИТОК ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ЛІДЕРСЬКИХ РОЛЯХ**

Керівник:

Викладач

Старченко Ася Володимирівна

(вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Рецензент:

к.психол.н., доцент

Мухіна Людмила Михайлівна

(посада, вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Виконала:

студентка VI курсу групи 665 Мз

Демченко Катерина Андріївна

(П.І.Б.)

Спеціальності:

053 «Психологія»

(шифр і назва спеціальності)

ОПП:

«Психологія»

Миколаїв – 2025 рік

АНОТАЦІЯ

Демченко К.А. Вплив гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток жінок і чоловіків у лідерських ролях – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістр за спеціальністю 053 «Психологія» - Чорноморський національний університет імені Петра Могили, Миколаїв, 2025.

Кваліфікаційна робота присвячена – теоретичному аналізу та емпіричному дослідженню впливу гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток жінок і чоловіків у лідерських ролях.

Досліджено теоретичні основи вивчення гендерних стереотипів та лідерства у кар'єрному розвитку особистості.

Проаналізовано науково-психологічну літературу в ході дослідження поняття гендерні стереотипи та їх роль у суспільстві.

Розглянуто методи дослідження гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток жінок і чоловіків та проаналізовано отримані результати.

Емпірично досліджено подолання гендерних стереотипів у кар'єрному розвитку.

Розроблено рекомендації щодо подолання гендерних стереотипів.

Об'єктом дослідження - лідерські ролі жінок і чоловіків у кар'єрному розвитку.

Наукова новизна полягає у розробці формувальної програми для подолання гендерних стереотипів у кар'єрному розвитку.

Ключові слова: гендер, гендерні стереотипи, лідерство, жінки та чоловіки, формувальна програма, кар'єрний розвиток.

ANNOTATION

Demchenko K.A. The influence of gender stereotypes on the career development of women and men in leadership roles – Manuscript.

Qualification work for obtaining the educational and qualification level of Master in the specialty 053 "Psychology" - Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, 2025.

The qualification work is devoted to the theoretical analysis and empirical research of the influence of gender stereotypes on the career development of women and men in leadership roles.

The theoretical foundations of the study of gender stereotypes and leadership in the career development of an individual are investigated.

The scientific and psychological literature is analyzed in the course of studying the concept of gender stereotypes and their role in society.

The methods of researching gender stereotypes on the career development of women and men are considered and the results obtained are analyzed.

Overcoming gender stereotypes in career development is empirically investigated.

Recommendations have been developed for overcoming gender stereotypes.

The object of the study is the leadership roles of women and men in career development.

The scientific novelty lies in the development of a formative program for overcoming gender stereotypes in career development.

Keywords: gender, gender stereotypes, leadership, women and men, formative program, career development.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ТА ЛІДЕРСТВА У КАР'ЄРНОМУ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ.....	7
1.1. Поняття гендерних стереотипів та їх роль у суспільстві.....	7
1.2. Лідерство та гендерні стереотипи.....	14
1.3. Гендерні стереотипи у кар'єрному розвитку жінок.....	20
1.4. Вплив гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток чоловіків.....	28
Висновки до першого розділу.....	33
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА КАР'ЄРНИЙ РОЗВИТОК ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ЛІДЕРСЬКИХ РОЛЯХ.....	35
2.1. Організація і методи дослідження.....	35
2.2. Аналіз результатів констатувального етапу дослідження гендерних стереотипів щодо чоловіків і жінок у кар'єрі	38
2.3. Розробка та впровадження формувальної програми для подолання гендерних стереотипів у кар'єрному розвитку	46
2.4. Результати дослідження після впровадження програми подолання гендерних стереотипів жінок та чоловіків	50
Висновки до другого розділу.....	57
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ.....	59
3.1. Психологічні рекомендації щодо подолання гендерних стереотипів.....	59
3.2. Дослідження міжнародного та українського досвіду подолання гендерних стереотипів у професійній сфері.....	66
Висновки до третього розділу.....	75
ВИСНОВКИ.....	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81
ДОДАТКИ.....	87

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Проблема гендерних стереотипів, які часто обмежують можливості жінок і чоловіків у різних сферах професійного життя, залишається важливою темою для досліджень. У багатьох країнах навіть сьогодні існують стереотипи, що пов'язують певні професії або лідерські ролі з конкретною статтю. Це може призводити до незбалансованого представництва чоловіків і жінок у певних галузях, зокрема в політиці, бізнесі та управлінні.

В умовах глобалізації та розвитку суспільства, де питання гендерної рівності набуває все більшого значення, дослідження впливу стереотипів на кар'єрний розвиток стає надзвичайно актуальним. Розуміння того, як соціальні уявлення про роль чоловіків і жінок можуть впливати на їхній професійний шлях, дає можливість виявити бар'єри, які заважають досягати рівних можливостей для обох статей. Оскільки лідерські позиції часто вимагають певного набору якостей, стереотипи щодо того, які риси повинні бути властиві чоловікам і жінкам, можуть створювати значні перепони для кар'єрного розвитку жінок у лідерських ролях. Жінки часто стикаються з подвійними стандартами: з одного боку, від них очікують дотримання традиційних уявлень про «жіночність», з іншого – відчуття, що вони не можуть відповідати мужнім і сильним стандартам лідерства. Чоловіки, натомість, можуть зіштовхуватися з тиском, який не дозволяє їм виявляти емоційність чи м'якість. Зважаючи на те, що гендерні стереотипи залишають значний відбиток на кар'єрі людей, особливо у керівних ролях, важливо не лише теоретично аналізувати це явище, а й знаходити конкретні шляхи для подолання цих обмежень. Це може включати розвиток програм освіти та тренінгів, спрямованих на розуміння гендерної рівності, а також на формування нових підходів до управління та розвитку лідерських якостей без упереджених ставлень.

Треба зазначити, що даною темою займалися такі відомі науковці, як Бельська Т., Лашкіна М., Весельська А., Гринчук О., Ханецька Т. Впливом

гендерних стереотипів на розвиток кар'єри займались Загурська С., Костюк І., Стадник В., Кормич Л. та Кокун О.

Таким чином, дослідження впливу гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток жінок і чоловіків у лідерських ролях є важливим етапом на шляху до досягнення гендерної рівності в суспільстві та професійних сферах, оскільки воно допомагає розкрити глибинні механізми, що заважають досягненню рівних можливостей для обох статей. З огляду на вказані аспекти, тема дослідження **«Вплив гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток жінок і чоловіків у лідерських ролях»** є актуальною і перспективною.

Мета дослідження полягає у з'ясуванні впливу гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток жінок і чоловіків у лідерських ролях.

Досягнення поставленої мети вимагає вирішення наступних **завдань**:

1. На основі теоретичного аналізу науково-психологічної літератури дослідити поняття «гендерні стереотипи» та їх роль у суспільстві.
2. Проаналізувати гендерні стереотипи у кар'єрному розвитку жінок та чоловіків.
3. Обґрунтувати методи дослідження гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток жінок і чоловіків та проаналізувати отримані результати.
4. Розробити та впровадити психологічну програму для подолання гендерних стереотипів у кар'єрному розвитку.
5. Розробити рекомендації щодо подолання гендерних стереотипів.

Об'єктом дослідження є лідерські ролі жінок і чоловіків у кар'єрному розвитку.

Предметом дослідження є вплив гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток жінок і чоловіків.

Методи дослідження. З метою розв'язання поставлених завдань використано такі методи дослідження: теоретичні – аналіз наукової літератури з проблеми; синтез, порівняння, систематизація, узагальнення концепцій та підходів з метою обґрунтування теоретичних положень дослідження; емпіричні

– діагностичні (тестування, анкетування, спостереження, інтерв'ю); методи математичної статистики (t-критерії Стюдента).

На етапах емпіричного дослідження використовувалися: опитувальник «Маскулінність-фемінність» С.Бем, діагностика лідерських здібностей за Є.Жаріковим та Є.Крушельницьким, діагностика міжособистісних стосунків за Т.Лірі, методика потенціал лідера та методика «Діагностика самоактуалізації особистості САМОАЛ».

Наукова новизна. Уперше на основі емпіричних даних, зібраних у межах дослідження з учасниками громадської організації «Дівчата», комплексно проаналізовано:

- специфіку впливу гендерних стереотипів на кар'єрні орієнтації та лідерський потенціал жінок і чоловіків;
- відмінності у сприйнятті та переживанні гендерних бар'єрів у професійному розвитку залежно від статі;
- особливості стилів лідерства та управлінської взаємодії, що формуються під впливом гендерних очікувань;
- ефективність впровадженої психологічної програми, спрямованої на подолання гендерних стереотипів у професійному середовищі.

Отримані результати дозволили виявити ключові чинники, які перешкоджають досягненню гендерної рівності в кар'єрному розвитку, та сформулювати практичні рекомендації щодо створення інклюзивних умов для жінок і чоловіків у лідерських позиціях.

Практична цінність отриманих результатів полягає у можливості використання висновків дослідження для розробки стратегій подолання гендерних стереотипів у професійному середовищі. Результати можуть бути застосовані в освітніх програмах, HR-практиках, корпоративній культурі та державній політиці з метою забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у лідерських позиціях, підвищення ефективності командного управління та формування інклюзивного робочого середовища.

Експериментальна база дослідження. Дослідно-експериментальна робота проводилася на базі громадської організації «Дівчата», з 3 по 23 березня 2025 року. Вибірка становить 34 респонденти – 21 жінка та 13 чоловіків.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і висновки, отримані в результаті дослідження, доповідалися на XXVIII Всеукраїнській щорічній науково-практичній конференції «Могилянські читання-2025» (10-14 листопада 2025 р., м. Миколаїв).

Публікації. Основний зміст і результати роботи висвітлено у 2 тезах та 1 статті у студентському науковому журналі:

Демченко К. Гендерні стереотипи і кар'єра жінок: виклики та можливості трансформації // Могилянські читання-2025: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти: матеріали конференції, м. Миколаїв, 10-14 листопада 2025 р.

Демченко К. Подолання гендерних стереотипів у професійній сфері чоловіків: міжнародний досвід // Могилянські читання-2025: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти: матеріали конференції, м. Миколаїв 10-14 листопада 2025 р.

Демченко К., Старченко А. Жінки та гендерні стереотипи в умовах війни в Україні. *Студентський науковий журнал «Univsum»*, № 26, 2025 р. С.645-649

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Магістерська кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи складає 113 сторінок комп'ютерного тексту. Основний текст – 80 сторінок. Список використаних джерел містить 60 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ТА ЛІДЕРСТВА У КАР'ЄРНОМУ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Поняття гендерних стереотипів та їх роль у суспільстві

Соціальні статуси є невід'ємним елементом структури будь-якого суспільства, оскільки вони визначають позиції індивідів у процесі їхньої взаємодії. Кожному статусу відповідає певна соціальна роль – набір очікувань щодо того, як людина повинна діяти, займаючи цю позицію. Гендерні ролі виникають через поділ людей на чоловіків і жінок, що формує специфічні культурно й нормативно обґрунтовані моделі поведінки для кожної статі.

Із самого народження індивіду надається приписаний статус, зумовлений біологічною статтю: дівчинка або хлопчик, що супроводжується відповідними соціальними очікуваннями. Водночас не слід ототожнювати гендерні ролі з виключно чоловічими чи жіночими статусами. Справді біологічно обмеженими для протилежної статі є лише окремі ролі: материнство, вагітність, грудне вигодовування, або ж генетичне батьківство. Проте більшість соціальних ролей із гендерним забарвленням – продукт культурного середовища, а не біологічної обумовленості.

Таким чином, виконання завдань – від домашніх справ до професійної діяльності, таких як викладання, прибирання, технічний ремонт, пілотування літаків, наукова робота чи управління – доступне кожному незалежно від його статі [6].

Гендерні стереотипи – це узагальнені уявлення про характеристики та соціальні ролі, які традиційно приписуються чоловікам і жінкам. У більшості випадків вони проявляються у вигляді стереотипів щодо ролей, прийнятних для осіб тієї чи іншої статі, а також у вигляді уявлень про притаманні їм риси – як психологічні, так і поведінкові. Ці аспекти стереотипного мислення тісно

переплітаються: люди схильні вважати певну роль відповідною конкретній статі саме тому, що вона, мовляв, краще наділена потрібними рисами.

Наприклад, професія пілота часто асоціюється з чоловіками, яких вважають стійкими, раціональними, зосередженими й технічно грамотними. Натомість посада соціального працівника сприймається як «жіноча», оскільки жінкам приписують здатність до емпатії, комунікабельність та турботливість. Подібні уявлення формують гендерно-рольові стереотипи, базовані на спрощеному уявленні про статеві відмінності.

У повсякденному житті це призводить до поширення упереджень: мовляв, жінки надто емоційні для керівних посад, а чоловіки – занадто стримані й не мають терпіння для виховання дітей. Головна вада таких суджень полягає у тому, що вони ігнорують індивідуальні якості конкретної людини, зводячи її можливості лише до її статі та нав'язаних очікувань [6, с.158].

З іншого боку, науковці зазначають, що гендерні стереотипи, пов'язані з рисами характеру, формуються як наслідок соціального статусу й ролей, які історично склалися та закріпилися за чоловіками й жінками в суспільстві. Протягом тривалого часу відбувався розподіл статей за певними видами соціальної діяльності, і цей поділ отримав нормативне та ціннісне закріплення. Одним із проявів такого закріплення є саме гендерні стереотипи.

З часом ці стереотипи стали сприйматися як соціальні стандарти для поведінки осіб різної статі, перетворившись на орієнтири, які активно впливають на процес гендерної соціалізації дітей – формування уявлень про «правильні» моделі чоловічої та жіночої поведінки [6, с.158].

Не зовсім коректно говорити про існування єдиної чоловічої або жіночої гендерної ролі як сталої та універсальної. У сучасному суспільстві майже всі соціальні ролі мають гендерний контекст, що проявляється в закріплених стереотипах і очікуваннях щодо того, яка саме стать повинна виконувати ту чи іншу роль. Однак самі дії в межах цих ролей – як вербальні, так і невербальні – здатна реалізовувати людина незалежно від її статі.

Не існує сталої, раз і назавжди визначеної «чоловічої» або «жіночої» ролі. Натомість у суспільстві сформувалися історично обумовлені уявлення, що частково ґрунтуються на біологічних відмінностях, але значно більше – на соціокультурних чинниках, які й зумовлюють очікування щодо відповідності тієї чи іншої ролі конкретній статі.

Коли ми говоримо про гендерні ролі, то маємо на увазі цілий спектр соціальних функцій, що включають як сімейну, так і громадську поведінку, які умовно вважаються більш властивими або ж характерними для представників певної біологічної статі. Навіть у тих випадках, коли якась роль визнається універсальною – тобто придатною для всіх – її виконання часто сприймається по-різному залежно від того, чи виконує її чоловік, чи жінка.

Такий підхід дозволяє критично аналізувати механізми поділу соціальних ролей між статями, підкреслюючи, що гендерні ролі формуються не лише на основі взаємного доповнення, але й як наслідок нерівних владних структур і соціального домінування [6, с.158].

Як зауважив відомий фахівець у галузі гендерних досліджень Роберт Коннел, стосовно статевих ролей засадна біологічна дихотомія переконала багатьох теоретиків у тому, що владних стосунків тут немає взагалі. «Чоловіча» та «жіноча» ролі мовчазно визначені рівними, хоча й різними за змістом, але взаємозалежними та взаємодоповнюваними. Проте ми не говоримо про «расові» чи «класові ролі», оскільки прояв влади в цих сферах соціального життя є набагато очевиднішим. У разі статевої/гендерної ролі владні відносини легко вдається маскувати за біологічними відмінностями [6, с.158].

Гендерні стереотипи – це усталені уявлення, очікування та моделі поведінки, які суспільство асоціює з певною статтю. Вони формуються в культурному середовищі й визначають, якими мають бути риси характеру, ролі та поведінка жінок і чоловіків відповідно до їхньої статі. Такі стереотипи впливають на наше мислення, сприйняття світу й оцінку ролей, які традиційно приписуються різним гендерам.

Наприклад, поширеним є переконання, що жінка повинна опікуватися домом, виховувати дітей та виглядати привабливо, тоді як чоловік – бути сильним, раціональним і забезпечувати сім'ю матеріально. Подібні уявлення можуть впливати як на особистий вибір і поведінку, так і на ставлення до людей, залежно від їхньої статі.

Втім, гендерні стереотипи часто мають обмежувальний характер. Вони можуть заважати людям вільно самовиражатися, розкривати свій потенціал та реалізовувати життєві цілі. Утвердження таких уявлень здатне призводити до дискримінації, соціальної нерівності та звуження прав і можливостей для різних гендерних груп. Тому подолання гендерних стереотипів є важливим кроком на шляху до справжньої рівності та гармонійного розвитку особистості в суспільстві [9, с.3].

Як зазначає Шевчишена О.В., «стереотип – це думка про особистісні якості групи людей, яка може бути надмірно узагальненою і не точною. З їх допомогою людина сприймає, «класифікує» інших людей за їхньою належністю до тієї чи іншої групи, соціальнопсихологічного класу або за їх фізичними характеристиками. Стереотипи, у тому числі й гендерні, часто породжують надто умовне і спрощене уявлення про людей, формують очікування і установки по відношенню до інших, сприяють спрощеному сприйманню і позбавляють вигоди, пов'язаної з пізнанням окремої особистості» [35].

На думку завідувачки кафедри філософії Українського католицького університету Орісі Білої: «Гендерні стереотипи – це певне прийняте у суспільстві бачення того, що означає не просто народитися чоловіком або жінкою, а бути ними. Такі стереотипи існують в будь-якому суспільстві, Україна – не виняток».

Як стверджує експерт центру «Крона», радниця міністра освіти й науки з питань політики гендерної рівності та антидискримінації Олена Малахова: «Найпоширеніші стереотипи стосуються гендерних ролей, рольової поведінки чоловіків і жінок. Один із найсмішніших та найабсурдніших стереотипів, що блакитний – це колір для хлопчиків, а рожевий – для дівчат. У 60-х роках 20-го

століття одна дослідниця аналізувала дані про чоловіків і жінок та для зручності обрала для позначення саме ці два кольори – блакитний і рожевий. І з того часу це чомусь стало нормою» [22].

За думкою М. Ткалича, гендерні стереотипи — це уявлення, які визнані культурою, й вони впливають на соціальну поведінку людини. Вони ускладнюють взаємодію між чоловіками та жінками, але теж допомагають організовувати світосприйняття [25, с. 81].

Науковиця виділяє чотири основні групи гендерних стереотипів [25, с. 73]:

— стереотипи маскулінності та фемінності — це уявлення про властивості тіла, психіки й поведінки жінок і чоловіків (ніжність, турбота, пасивність, домінантність, компетентність, самоуспішність відповідно);

— стереотипи змісту праці — це уявлення про «жіночі» та «чоловічі» види діяльності (обслуговуюча, виконавча, інструментальна, керівна відповідно);

— стереотипи сімейних та професійних ролей залежно від статі: для жінок основні — сімейні ролі, а для чоловіків — професійні;

— стереотипи зовнішності — це типові «жіночі» та «чоловічі» риси, пов'язані із зовнішнім виглядом: жінка — тендітна й струнка, чоловік — розумний і атлетичний.

У наукових колах також виокремлюють дескриптивні компоненти гендерних стереотипів, на основі яких утворюється уявлення про типові «жіночі» якості.

Часто ці компоненти не відповідають вимогам для досягнення успіху на «чоловічій» посаді, через це в оточенні з'являються помилкові очікування, що призводить до виникнення упереджень. Прескриптивні гендерні стереотипи виступають як стандарти й норми, що визначають, якою має бути жінка, і при порушення цих стандартів виникає несхвалення в суспільстві [52, с. 661].

Варто відзначити вікові відмінності в прояві стереотипів. У людей середнього віку може зменшуватися інтелектуальний контроль, що впливає на стереотипізацію мислення й сприяє несхваленню інших точок зору [10, с. 86].

Наприклад, припускається, що гендерні стереотипи більш поширені серед старших жінок, і вони впливають на їхню самореалізацію більшою мірою, ніж на представниць ранньої дорослості.

Серед найпоширеніших позитивних прескриптивних гендерних стереотипів, які досягають піку в ранній дорослості у стосунку до жінок, є товариськість і схильність до співпраці.

Серед негативних прескриптивних гендерних стереотипів — влада, поширеність якої зростає в середньому віці. Також від представниць середньої дорослості очікують інтересу до вивчення мов і мистецтва, відмови від маскулінної зовнішності й сексуальної активності [47, с. 8].

Самореалізація, як виявлення й реалізація внутрішнього потенціалу особистості, є одним із найважливіших завдань психіки осіб ранньої та середньої дорослості.

Існує кілька сфер, у яких здійснюється самореалізація особистості, основними з яких є професійний і сімейний аспекти.

Професійна самореалізація жінок ускладнюється гендерними стереотипами: маскулінні риси, які проявляють жінки частіше за традиційні фемінні, не відповідають очікуванням суспільства, що може припинити відданість жінок, вплинути на їх емоційний стан, впевненість у собі, самооцінку й таке інше [11, с. 25].

Гендерні стереотипи призводять до професійної сегрегації та виникнення таких явищ, як «скляна стеля», «липка підлога», «шлях матусі», які зупиняють кар'єрний ріст жінок та використання їх особистого потенціалу в професійному напрямку [14, с. 862]. Вплив гендерних стереотипів трапляється й у реалізації жінок у сімейній сфері: закріплені уявлення про жінку як уважну матір і дружину змушують її схилитися до інших інтересів, зміщувати власні цінності на другий план та зменшувати реалізацію власного потенціалу. Поєднання та відповідальність за сімейні та професійні функції може призвести до конфліктів між ролями.

Хоча дотримання гендерних стереотипів може сприяти груповому зв'язку та збільшенню самооцінки [49, с.6], оскільки їхні риси та поведінка відповідають вимогам суспільства, і здатно збільшити задоволення життям у шлюбі [50, с. 8], всім цим супроводжуються негативні наслідки — конформізм, стагнація особистості та ригідність.

Тож, незважаючи на те, що існують певні позитивні сторони, вплив гендерних стереотипів переважно негативно впливає на самореалізацію жінок. Таким чином, гендерні стереотипи – це стійкі, стереотипні уявлення суспільства щодо того, якими мають, або, навпаки, не мають бути представники того або іншого гендеру – жінки та чоловіки [15, с. 89].

Зазвичай гендерні стереотипи стосуються або зовнішності чоловіків та жінок – тобто, зовнішніх проявів фемінності чи маскулінності, або розподілення гендерних ролей у суспільстві.

Гендерні ролі – це моделі очікуваної поведінки жінок та чоловіків у соціумі відповідно до тих соціокультурних умов, у яких вони живуть. Тобто це риси, які вважають більш характерними чи то для чоловіків, чи то для жінок.

Так, наприклад, стереотипним є уявлення про те, що жінки мають бути ніжними та тендітними, а чоловіки – сильними та не повинні публічно проявляти емоції, плакати тощо [27].

Отже, соціальні статуси та ролі, зокрема гендерні, є ключовими елементами соціальної структури суспільства. Гендерні ролі формуються не лише на основі біологічних відмінностей, а здебільшого зумовлені соціокультурними чинниками, які історично склалися та відтворюються через систему очікувань, норм і стереотипів. Гендерні стереотипи, хоч і поширені, обмежують особистісний розвиток, впливають на сприйняття ролей чоловіків і жінок, сприяють нерівності та дискримінації. Подолання цих стереотипів є необхідною умовою для досягнення гендерної рівності, визнання індивідуальних здібностей та вільного самовираження особистості, незалежно від її статі. Суспільству варто переосмислювати усталені уявлення про «чоловіче» і

«жіноче», аби створювати більш інклюзивне, справедливе і рівноправне середовище для всіх його членів.

1.2. Лідерство та гендерні стереотипи

До середини ХХ століття традиційне розуміння лідерства як соціально-психологічного явища переважно не враховувало соціальні, психологічні та культурні відмінності між жінками й чоловіками. Однак динамічні зміни в суспільстві останніх десятиліть, зокрема активне зростання ролі жінок у публічному та професійному житті, стали вагомим стимулом для наукового зацікавлення гендерними аспектами лідерства.

Суттєвий внесок гендерної психології полягає в тому, що вона зосереджується на порівняльному аналізі лідерських якостей чоловіків і жінок, а також на вивченні особливостей їхнього шляху до успіху. У цьому контексті важливо опиратися на наукові дослідження сучасних українських вчених, адже саме вони допомагають глибше зрозуміти, якими є шляхи реалізації лідерського потенціалу жінок в українських реаліях [13, с.57-58].

Дослідники, як правило, формують поняття лідерства відповідно до цілей і напрямів власних наукових пошуків. Так, американський психолог Ральф Стогділл слушно зауважував, що кількість визначень лідерства майже дорівнює кількості тих, хто прагнув його досліджувати. Наприклад, Дж. Террі вважає лідерство впливом на групу людей з метою спонукання їх до досягнення спільної мети. У свою чергу, Р. Танненбаум, І. Вешлер і Ф. Массарик трактують його як процес міжособистісної взаємодії, що здійснюється в певному контексті через комунікацію і спрямований на досягнення поставлених цілей.

Узагальнюючи різні підходи, можна зробити висновок: лідерство — це не просто сукупність особистісних рис, не лише мотивація чи набір повноважень. Насамперед це – система взаємин у групі, де одна особа (лідер) ініціює дії, бере на себе відповідальність за їхній результат, а інші члени групи (послідовники) підтримують цю ініціативу та активно долучаються до її реалізації.

Сучасне вивчення лідерства неможливе без урахування гендерного аспекту, який почав активно формуватись у психологічній науці під впливом феміністських теорій із середини 1970-х років. Погляди в межах цих теорій різняться за методами аналізу та оцінками лідерських якостей жінок.

Так, американська дослідниця Розабет Кентер запропонувала концепцію токенізму, в якій особливу увагу приділено впливу культурного та гендерного складу групи на роль жінки в її динаміці. У межах цієї концепції в асиметричних групах більшість представників певної категорії вважаються «домінантами», тоді як представники меншості – «токенами» (тобто символами). Жінки в чоловічих колективах нерідко виконують саме таку токен-роль: вони більш помітні, стереотипно сприймаються, а їхні індивідуальні якості часто перебільшуються.

К. Бартолі та Д. Мартін описують чотири неформальні ролі, в яких жінка-лідер може постати у чоловічому середовищі. Це роль «Матері», від якої очікують турботи й емоційної підтримки, а не професійних рішень; роль «Спокусниці», яка провокує неоднозначні реакції, зокрема осуд із боку колег-чоловіків; роль «Талісмана» — чарівної, але несерйозної присутності, сприйнятої як джерело натхнення, а не сили; і роль «Залізної леді», що характеризується жорсткістю та відстороненістю, через що така жінка може бути ізольованою в колективі.

Науковці наголошують, що ці стереотипні ролі стають бар'єром для жінок на шляху до рівного з чоловіками визнання, обмежують їхні кар'єрні перспективи та знижують шанси на спонтанне лідерство у змішаних гендерних групах [28, с.100-101].

Норвезький психотерапевт Я. Джорстад, спираючись на власну практику, дійшов висновку, що для багатьох жінок лідерство не є складовою їхньої системи життєвих цінностей [13, с.96]. Це частково пояснює поширену думку про те, що жінки-лідери поступаються чоловікам у ефективності керівництва, оскільки мають менше ресурсів, впливу та владних повноважень. Однак дослідження Е. Іглі та К. Джонсона показали, що жінки з більшою ймовірністю прагнуть до

керівних посад, якщо ці ролі відповідають традиційним уявленням про «жіночі» соціальні функції, наприклад, посада директора школи.

Подібні тенденції спостерігаються і в українському контексті. Так, дослідниця Е.С. Чугунова звертає увагу на гендерний дисбаланс у сфері інженерії, де керівні позиції здебільшого обіймають чоловіки. Більше того, жінки-лідери часто сприймаються як менш компетентні, особливо в середовищі, де домінують традиційні уявлення про маскулінну природу лідерства. І хоча ці погляди частіше зустрічаються серед чоловіків, чимало жінок також не вважають себе здатними до виконання ролей керівників вищої ланки, погоджуючись із уявленням про несумісність жіночності з високими досягненнями. У результаті, на шляху до лідерства жінкам доводиться долати значно більше бар'єрів, ніж чоловікам [24, с.137].

Соціолог Барбара Рескін зазначає, що в багатьох професіях і галузях зберігається гендерна сегрегація: жінки й чоловіки концентруються на різних щаблях професійної ієрархії та обіймають відмінні посади.

У сфері гендерних досліджень лідерства науковці виокремлюють три основні концептуальні підходи [27, с.20]:

- домінування гендерного чинника над лідерським;
- пріоритет лідерських якостей над гендерною належністю;
- рівноправне врахування обох аспектів.

Перший підхід охоплює теорії гендерного потоку (Б. Гутек), гендерного відбору (Дж. Боумен, С. Суттон), концепцію токенізму (Р. Кентер) та фрейдистські ідеї Я. Джорстада. Згідно з теорією гендерного потоку, сприйняття лідера значною мірою залежить від його статі, а перевага у кар'єрі надається тим, хто відповідає традиційним уявленням – тобто чоловікам. Теорія гендерного відбору наголошує, що до жінок висуваються вищі вимоги, і щоб подолати упередження, жінці необхідно демонструвати значно вищий рівень професіоналізму.

Ці стереотипи є досить стійкими та глибоко вкоріненими. Вони призводять до гендерної диспропорції та дискримінації в управлінських структурах. У

процесі професійного становлення чоловіки, як правило, демонструють перевагу в практично-дієвому аспекті адаптації, тоді як у жінок переважає соціально-психологічна складова. Окрім того, багатовікова традиція чоловічого домінування в родині та суспільстві сприяла закріпленню за чоловіками монополії на управлінські функції, що з часом стало стереотипом, який впливає на формування керівної вертикалі в більшості організацій [13, с.97].

Неформальні ролі жінок в результаті негативно впливають на перспективи кар'єрного просування жінки та заважають їм займати рівноправне становище серед чоловіків. До того ж, прихильники фрейдизму негативно ставились до жіночого лідерства, адже вважали, що жінки-лідери є представниками нездорової гендерної ідентичності. Вони розглядали прагнення жінки до лідерства як прояв її неповноцінності.

До групи теорій, яка відображає домінування лідерського фактору над гендерним відносять: ситуаційно-посадовий (Р. Хауз, Дж. Хант) і статусний підхід (Дж. Бергер) та біхевіористську динамічну модель (Г. Граен, Б. Басс, Дж. Хант). Сутність кожного із них розкриємо в табл. 1.1 (сформовано за [3, с. 21; 33, с. 24]).

Таблиця 1.1

**Основні положення групи теорій домінування лідерського фактору
над гендерним**

<i>Ситуаційно-посадовий підхід</i>	<i>Статусний підхід</i>	<i>Біхевіористська модель</i>
– на перше місце ставить посаду людини в організації, а не її стать; – жінка і чоловік, що займають схожі посади і здійснюють схожі лідерські ролі в організації, не мають відрізнятися ні за факторами ефективності, ні за поведінкою.	– ототожнює сприйняття людини групою із її соціальним статусом; – шлях до влади жінки наповнений численними перешкодами, зокрема надається менше інформації або ж коротші терміни для виконання поставлених завдань.	– наголошує на формуванні високо трансформованого лідера, який незалежно від статі спроможний сформувати унікальні взаємини з підлеглими, які б базувалися на довірі, підтримці, задоволеності та продуктивності.

У межах третього напрямку досліджень гендерних аспектів лідерства виділяють такі теоретичні підходи, як теорія схем (С. Тейлор, Дж. Крокер), соціально-рольова теорія (Е. Іглі) та теорія інформаційної обробки (Д. Гамільтон). У межах цих концепцій стверджується, що стереотипні уявлення про лідерство та гендер можуть створювати напругу або навіть конфлікт між очікуваною гендерною роллю та роллю лідера [17, с.25]. Проте, цей конфлікт цілком можливо подолати за допомогою інструментів гендерного менеджменту – підходу, що ґрунтується на визнанні професійних досягнень, а також підтримці демократичного, орієнтованого на міжособистісну взаємодію стилю керівництва.

З огляду на це особливого значення набуває вивчення відмінностей між лідерськими якостями та управлінськими стилями чоловіків і жінок. Дослідження свідчать, що прояв лідерських рис значною мірою залежить від професійної сфери, в якій діє особа, а також від умов, у яких ці якості реалізуються – чи то в «польових» умовах, сімейному середовищі або в лабораторних ситуаціях.

Усі ключові характеристики лідерських якостей, стилів управління та особливостей професійного самовизначення, що притаманні жінкам і чоловікам у контексті управлінської діяльності, систематизовано подано в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

**Відмінності у якостях, стилях управління, професійному
самовизначенню успішних жінок і чоловіків**

<i>Жінки</i>	<i>Чоловіки</i>
<i>Лідерські якості</i>	
вміння йти на компроміс; товариськість; більша витривалість до стресових ситуацій; сміливість та активність у налагодженні соціальних контактів; доброзичливість; емпатія; гнучкість поведінки в різних ситуаціях; відкритість; ясне уявлення про цілі	здатність до ризиків; відсутність страху; впевненість у собі; високі вимоги до підлеглих; об'єктивність; вміння протистояти тиску; орієнтованість на постійні нововведення; змагальність; ініціативність; владність
<i>Стиль управління</i>	

Демократичний (роль соціального лідера); вплив через винагороду	Авторитарний (директивний); вплив через примушування
Професійне самовизначення	
Орієнтованість на соціальну взаємодію, безпечні умови праці, стабільність та економічну незалежність	орієнтованість на підприємницьку активність, змагальність, новизну. Важлива оцінка професійної діяльності

Як свідчать дані, подані в таблиці 1.2, жінкам-лідерам частіше притаманний демократичний стиль управління. Вони більше орієнтовані на розвиток командної взаємодії, створення сприятливого мікроклімату в колективі та підтримку продуктивної співпраці. Жінки-лідери зазвичай демонструють високу емоційну чутливість, вміння швидко налагоджувати контакт з підлеглими, мотивувати їх до досягнення спільних цілей і надавати моральну підтримку.

Чоловіки, натомість, здебільшого обирають авторитарний стиль управління, який ґрунтується на законних повноваженнях, чіткому контролю та директивному підході до прийняття рішень.

Варто також враховувати, що в організаціях до лідерів висуваються різні вимоги залежно від рівня управління, а також від гендерної належності. Для жінок ці очікування часто є вищими, а шлях до керівних позицій — складнішим. Щоб просуватись вгору по кар'єрній драбині, жінкам необхідно докладати більше зусиль, демонструвати вищу професійну компетентність та стійкість до зовнішнього тиску.

Це значною мірою зумовлено впливом гендерних стереотипів, а також поширеними уявленнями про психологічні та фізіологічні особливості жінок — зокрема їхню емоційність, чутливість та обережність у прийнятті ризикових рішень. У результаті це звужує коло можливостей для жінок обіймати високі керівні посади.

Водночас пріоритет надається чоловікам, які традиційно сприймаються як рішучі, впевнені у собі, схильні до впровадження інновацій, здатні брати на себе відповідальність і діяти в умовах невизначеності. Саме такі якості вважаються ключовими для обіймання посад топ-менеджерів чи керівників вищої ланки.

Таким чином, жінки-керівниці нерідко залишаються у «тіні» своїх колег-чоловіків і переважно обіймають управлінські посади на середньому або нижчому рівнях організаційної ієрархії [16, с.58-59].

Гендерний аспект лідерства є складною і багатогранною темою, що набув особливої актуальності в умовах сучасного суспільного розвитку. Історично лідерство тривалий час досліджувалося без урахування відмінностей між чоловіками та жінками, що зумовило формування численних стереотипів щодо жіночого керівництва. Однак сучасні наукові підходи, зокрема феміністичні теорії, теорії токенізму та гендерного потоку, дозволяють глибше зрозуміти бар'єри, з якими стикаються жінки-лідери, та виявити соціокультурні чинники, що впливають на їхнє сприйняття в діловому середовищі.

Таким чином, жінки-лідери нерідко змушені виконувати одну з нав'язаних неформальних ролей, таких як «мати», «спокусниця», «талісман» або «залізна леді», що обмежує їхню професійну самореалізацію. Попри наявні стереотипи, дослідження доводять, що жіноче лідерство є не менш ефективним, але потребує подолання упереджень як з боку чоловіків, так і самих жінок. На сьогодні важливо дотримуватися підходів, що визнають рівноцінну роль гендерного та лідерського чинників, оскільки саме інтеграція обох аспектів сприяє формуванню більш інклюзивного й справедливого лідерства.

1.3. Гендерні стереотипи у кар'єрному розвитку жінок

Гендерні стереотипи – це стійкі уявлення або упередження щодо того, якими мають бути риси, поведінка та соціальні ролі чоловіків і жінок як у приватному, так і в суспільному житті. Такі уявлення можуть мати як позитивне, так і негативне забарвлення. Наприклад, твердження на кшталт «жінки – природжені піклувальниці» або ж «жінки – слабка стать» є типовими прикладами гендерних стереотипів.

На думку соціальних психологів, ці уявлення формуються на основі загального сприйняття того, якими є або мають бути чоловіки та жінки. Так,

чоловіків часто асоціюють із раціональністю, незалежністю, рішучістю, а також змаганням і агресивністю [38]. Жінок же, навпаки, зазвичай вважають більш чуйними, доброзичливими, схильними до співпереживання, проте – менш здатними до прийняття рішень через надмірну емоційність [46].

Психологічні дослідження свідчать, що такі стереотипи суттєво впливають на професійне самовизначення молоді. Вони часто зумовлюють вибір майбутньої кар'єри відповідно до традиційних гендерних очікувань: дівчата частіше обирають «жіночі» професії, а хлопці – ті, де домінують чоловіки. На формування таких упереджень значною мірою впливають сімейні установки, шкільне виховання та соціальні норми загалом.

Щоб зменшити вплив гендерних стереотипів на кар'єрні орієнтири молоді, фахівці рекомендують застосовувати цілеспрямовану профорієнтацію, надавати якісне професійне консультування, впроваджувати гендерно чутливу освіту, а також створювати інклюзивне навчальне середовище, яке сприяє усвідомленому й вільному вибору життєвого шляху – незалежно від статі [5, с.43-44].

Сучасне становище жінок у суспільстві — це досить складне питання. З одного боку, є значний прогрес у рівності між чоловіками та жінками, а з іншого — багато проблем, з якими жінки стикаються в різних сферах життя. Ось деякі аспекти сучасного стану жінок:

Економічна нерівність. Жінки більше стикаються з низькою заробітною платою, утрудненнями в підвищенні професійного рівня, важкими умовами доступу до прибуткових посад та засобами для здійснення економічної незалежності.

Гендерне насильство. Жінки — одні з найбільш постраждалих від гендерного насильства. Вони стикаються з фізичним, сексуальним та емоційним насильством, яке виникає у різних сферах життя: у сім'ї, на роботі, в громадському середовищі.

Політична застосовність. Жінки все ще є найменш представленою статтю у політиці та прийнятті рішень на різних рівнях. Незважаючи на те, що зростає

кількість жінок, які займають високі посади та обираються в парламенти, їхня роль залишається недостатньою.

Стереотипи та очікування. Стандартні уявлення про роль жінки в сім'ї, її зовнішній вигляд і поведінку можуть обмежувати їхні можливості. Це призводить до соціального тиску та втрата впевненості у собі.

Освіта та здоров'я. Жінки все частіше вчать, але залишаються в тій або іншій мірі обмежені в виборі професій, особливо в науці, технологіях, інженерії та математиці. Крім того, доступ до якісної медичної допомоги та прав, пов'язаних з репродукцією, може бути складним.

Хоча залишається багато викликів, жінки у всьому світі відповідно борються за свої права та здобувають рівність між статями. Існують громадські рухи, організації та державні програми, які підтримують ідею рівності, дають жінкам різні способи захисту та створення умов рівності [9, с. 5-6].

Попри поступовий прогрес у напрямі забезпечення рівних прав для жінок, гендерні стереотипи й досі мають істотний вплив на їхній професійний розвиток. Згідно з дослідженням «Гендерні стереотипи та дискримінація жінок у сфері праці», яке було проведено громадською організацією ХЖО «Сфера» за підтримки ООН Жінки в Україні та фінансування Жіночого фонду миру та гуманітарної допомоги ООН (WPHF), упередження щодо ролі жінки здатні впливати не лише на вибір професії, а й на кар'єрне просування, а також на доступ до керівних позицій.

У дослідженні зазначено, що жінки нерідко стикаються з явищем «скляної стелі» – невидимими перешкодами, які обмежують їхній доступ до вищих щаблів кар'єрної ієрархії. Цей феномен виявляється через низку факторів:

- Обмежений доступ до керівних посад: навіть за рівної або вищої кваліфікації, жінки рідше, ніж чоловіки, обіймають керівні позиції.
- Упередження щодо професійної компетентності: жінкам, особливо в «чоловічих» сферах, доводиться витрачати більше зусиль, щоб довести свою професійність.

— Фемінізація професій і втрата їхньої престижності: у галузях, де більшість працівників – жінки (наприклад, освіта, соціальна сфера), часто спостерігається зниження соціального статусу та рівня оплати праці.

Гендерна дискримінація має не лише соціальний, а й інституційний вимір. Як приклад, одна з учасниць дослідження – жінка-військовослужбовиця – звернула увагу на відсутність відповідної інфраструктури для жінок у військовій сфері, що створює додаткові труднощі у професійній реалізації.

Серйозною перепоною для багатьох жінок залишається також подвійне навантаження – потреба одночасно реалізовуватися у професії та виконувати соціально очікувану роль піклувальниці про родину. Майже всі респондентки вказували на труднощі у балансуванні між роботою та особистим життям.

Наслідками цього є:

— Прагнення жінок до роботи з гнучким графіком, що нерідко супроводжується нижчим рівнем оплати.

— Обережність роботодавців у просуванні жінок, особливо тих, хто має сім'ю, через страх втрати їхньої залученості.

— Нерівність у процесі скорочень – жінки, особливо матері, часто першими потрапляють під звільнення [34].

Коли мова йде про суб'єктивне сприйняття кар'єрного успіху, ситуація виявляється досить неоднозначною. Зокрема, серед усіх професійних груп саме жінки-лікарі, які мають дітей, найнижче оцінюють власні досягнення у кар'єрі. Така оцінка є об'єктивно обґрунтованою, оскільки їхній професійний шлях часто супроводжується скороченням робочого часу та перервами у навчанні, пов'язаними з народженням і доглядом за дитиною. Натомість жінки-лікарі без сімейних обов'язків оцінюють свої кар'єрні успіхи на рівні з чоловіками, хоча за об'єктивними критеріями професійної реалізації – такими як кількість наукових публікацій, отриманих грантів, стипендій та участь у дослідженнях – вони все ж демонструють нижчі результати [33].

Жінки у цій професії, особливо ті, хто мають дітей, частіше обирають роботу в приватних клініках або спеціалізованих медичних закладах, де

можливий гнучкий режим роботи. Цікаво й те, що удвічі більше жінок, ніж чоловіків, через тривалий період після завершення навчання все ще не визначилися з напрямом своєї кар'єри.

Загалом дослідження засвідчують, що незалежно від сімейного статусу, жінки-лікарі рідше орієнтуються на наукову діяльність, що позначається на їхніх професійних досягненнях у дослідницькій сфері в порівнянні з чоловіками-колегами[5, с.45].

Багато дослідників наголошують, що жінки володіють особливим стилем управління, який відрізняється від чоловічого, і саме завдяки притаманним їм рисам, які традиційно вважаються «жіночими», вони досягають значних успіхів у керівній діяльності. Ці якості, попри усталені уявлення про невідповідність їх лідерським стандартам, насправді стають джерелом сили жінки-лідера.

У Доповіді «Про становище жінок і гендерний розвиток людського потенціалу» за 1995 рік, підготовленій до IV Всесвітньої конференції з питань становища жінок у Пекіні, підкреслено: «розвиток людського потенціалу – це розширення можливостей для кожної людини, а не лише привілей окремих соціальних груп». Соціальна нерівність, яка позбавляє жінок можливості повною мірою реалізовувати себе в економічному й політичному житті, розглядається як хронічна проблема сучасних суспільств. Шлях до гендерної рівності не можна зводити лише до технічного вдосконалення системи — це глибокий політичний процес, який потребує зміни суспільної свідомості та інституційних структур.

Водночас гендерні стереотипи й далі активно впливають на суспільні відносини, зокрема завдяки своєму відтворенню через засоби масової інформації та рекламу. Медіапростір, що займає ключове місце в сучасній культурі комунікацій, відіграє важливу роль у формуванні суспільних уявлень, цінностей і норм, і, на жаль, часто стає інструментом закріплення стереотипних уявлень про жінок і чоловіків.

У рекламному контенті простежуються кілька основних груп гендерних стереотипів:

- Відтворення образів жінок і чоловіків через призму маскулінності й фемінності, що визначають очікувану соціальну поведінку;
- Закріплення традиційних сімейних ролей, де жінка показана як домогосподарка або мати;
- Підкреслення професійної нерівності, коли у рекламі жінки зображуються менш компетентними, підлеглими або нездатними обіймати керівні посади.

Таким чином, медіа не лише відображають, а й формують гендерні уявлення, які, у свою чергу, впливають на становище жінок у суспільстві, гальмуючи прогрес у досягненні справжньої рівності [20, с.3].

Переважає присутність чоловіків у новинних сюжетах, політичних дебатах, експертних обговореннях і серед героїв публікацій у медіапросторі (до 90 %) сприяє закріпленню у свідомості суспільства традиційних моделей поведінки та уявлень про соціальні ролі жінок і чоловіків. Особливо це проявляється в період виборчих кампаній, коли медіа значно частіше висвітлюють діяльність кандидатів-чоловіків, ніж кандидаток-жінок. Такий інформаційний дисбаланс впливає на громадську думку, формуючи у виборців тенденцію підтримувати «помітну більшість», що, своєю чергою, призводить до гендерної нерівності в представницьких органах влади.

Водночас ситуація в українських ЗМІ має свої особливості. За оцінками фахівців, понад 70 % працівників медіасфери в Україні становлять жінки – журналістки та ведучі. Це суттєво контрастує з тенденціями в більшості європейських країн, де в медіа сфері домінують чоловіки.

Дослідження, проведені у 2018 році, що включали аналіз авторства матеріалів у європейських ЗМІ (як за текстами, так і за візуальним контентом), показали значну диспропорцію у представленні чоловіків і жінок у таких розділах, як новини, бізнес та аналітичні коментарі. Зокрема, у Німеччині 58 % публікацій належали авторам-чоловікам, тоді як лише 16 % – жінкам. В Італії цей розрив ще помітніший: 63 % контенту створено чоловіками й про чоловіків, натомість лише 21 % – жінками або про жінок.

Ці дані свідчать про глибоко вкорінені гендерні дисбаланси у медіапредставництві, які не лише формують упереджене сприйняття, але й впливають на реальні можливості жінок у політичній, професійній та суспільній сферах [12]. Попри чисельну перевагу жінок у сфері медіа як в Україні, так і в країнах Європи, їхня участь у стратегічному управлінні та формуванні медійного продукту залишається обмеженою. Жінки недостатньо представлені серед власників ЗМІ, рідко займають керівні посади у редакціях, зокрема в новинних відділах, і мають обмежений вплив на виробництво ключового інформаційного контенту. Крім того, заробітна плата журналістів, особливо тих, хто працює у сфері новин, залишається низькою, що також впливає на професійний статус жінок у галузі.

У самому медіаконтенті жінки представлені значно менше, ніж чоловіки. Якщо ж мова йде про жінок-політиків, то їхня присутність у ЗМІ зазвичай обмежується висвітленням переважно соціальної тематики – наприклад, діяльності у сфері соціального захисту чи гуманітарної політики. Такий підхід звужує уявлення про компетентність жінок у політичному просторі, відсуваючи їх від тем, пов'язаних з економікою, безпекою, зовнішньою політикою тощо.

Також спостерігається дефіцит жіночих голосів у ролі експертів у ЗМІ, що ще більше поглиблює дисбаланс у представленні гендерної різноманітності в інформаційному просторі та обмежує можливість жінок впливати на формування суспільної думки [1, с.45-46].

Гендерні стереотипи можуть впливати на емоційне благополуччя жінок на різних рівнях. Ось деякі наслідки цього впливу:

Низька самооцінка. Стереотипи про роль жінки, її зовнішність і здібності можуть призводити до того, що жінки відчують себе менш компетентними або менш цінними. Це може впливати на їхню емоційну стабільність.

Страх відхилитися від стереотипів. Жінки можуть боятися відхилення від звичайних уявлень про їхню роль. Це може викликати стрес і тривогу, оскільки вони можуть боятися, що будуть відокремлені або виняткові, якщо вони не відповідатимуть звичайним очікуванням.

Обмеження можливостей. Стереотипи можуть обмежувати жінок у навчанні, роботі, політиці та інших сферах життя. Це призводить до відчуття, що їхні можливості обмежені, і виникає незадоволення, втрата енергії та здатності до розвитку.

Стрес і виснаження. Щоб відповідати уявленим ідеалам, жінки можуть витрачати багато енергії. Це призводить до згрублення, виснаження і стресу.

Незадоволення та ізоляція. Стереотипи можуть впливати на соціальні стосунки жінок, що призводить до емоційного незадоволення. Вони можуть відчувати себе відокремленими, якщо не відповідають звичайним стандартам для жінок.

Поняття цих наслідків допомагає зрозуміти, що потрібно розробляти засоби, які допоможуть зменшити гендерні стереотипи, підтримати емоційне благополуччя жінок та створити справедливі умови для їхнього розвитку [9, с. 6-7].

Отже, гендерні стереотипи глибоко вкорінені в суспільну свідомість і продовжують чинити значний вплив на особисте та професійне життя жінок. Вони формують уявлення про «природні» ролі жінок, обмежують вибір професій, уповільнюють кар'єрне зростання жінок, зокрема через явища «скляної стелі» та подвійного навантаження. Інституційні бар'єри, культурні установки й медіа також сприяють відтворенню цих уявлень, закріплюючи нерівність у різних сферах життя. Попри позитивні зрушення, жінки все ще стикаються з дискримінацією, нижчими зарплатами, меншими можливостями для лідерства та обмеженим доступом до публічного простору. Подолання цих викликів вимагає комплексного підходу: освітніх ініціатив, змін у державній політиці, підтримки інклюзивного середовища та активної участі медіа в трансформації суспільних уявлень про гендер. Рівність між жінками й чоловіками є не лише питанням справедливості, а й передумовою для повноцінного розвитку суспільства.

1.4. Вплив гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток чоловіків

Гендерні стереотипи традиційно розглядаються як фактор, що ускладнює професійну реалізацію жінок, однак вони також мають значний вплив і на кар'єрний розвиток чоловіків. Очікування суспільства щодо «чоловічих» ролей у професійній сфері створюють обмеження, що можуть не лише зумовлювати вибір певних видів діяльності, а й спричиняти психологічний тиск на тих чоловіків, чий вибір не відповідає загальноприйнятим нормам. Наприклад, чоловіки можуть стикатися з упередженим ставленням, якщо обирають професії, які традиційно вважаються «жіночими» — такі як вихователь, медсестра чи вчитель початкових класів. Крім того, очікування бути завжди «сильним», «успішним» і «конкурентним» можуть призводити до емоційного вигорання, надмірної відповідальності й уникнення допомоги або гнучких робочих умов, які часто сприймаються як «слабкість».

Сьогодні чоловіки в суспільстві стикаються з важкими і різноманітними обставинами. Наслідки, які впливають на їхнє положення, можуть бути такими:

Гендерні ролі та стереотипи. Чоловіки часто піддаються соціальним очікуванням, пов'язаним з силою, незалежністю, успіхом та контролем. Вони можуть почувати тиск з боку суспільства, щоб бути сильними, не виходити з себе і виконувати певні стандарти. Ці стереотипи можуть ускладнювати їхнє життя та викликати внутрішню стриманість.

Здоров'я та догляд за собою. Соціальні норми можуть впливати на те, як чоловіки ставляться до свого здоров'я. Наприклад, вони можуть боятися запитувати про допомогу, говорити про свої емоції або приймати участь у програмах для здоров'я.

Батьківство та родинні обов'язки. Чоловіки можуть почувати виклики, пов'язані з вихованням дітей та розподілом роботи в родині. Вони можуть чекати, щоб бути готовими до батьківства, але зі зростанням відповідальності постає більше питань.

Робота та економічні умови. Чоловіки часто піддаються тиску, щоб досягти успіху в професійній сфері, забезпечити економічну стабільність для себе і сім'ї. Вони можуть боротися з вимогами до кар'єрного зросту, виконання великих обсягів роботи та прагненням до визнання.

Духовне здоров'я. Чоловіки більш схильні приховувати свої емоції, ніж шукати допомогу. Це може призвести до проблем з психологічним здоров'ям.

Варто зазначити, що стан чоловіків у суспільстві залежить від кожної культури, соціальної групи та ситуації [9, с. 7-8].

Згідно з дослідженням, проведеним Європейською комісією [39], чоловіки також страждають від тиску гендерних норм, зокрема у сфері вибору професій, догляду за дітьми та кар'єрних очікувань, що в довгостроковій перспективі впливає на їхнє психологічне благополуччя та кар'єрне задоволення. Таким чином, вплив гендерних стереотипів на чоловіків є не менш важливою соціальною проблемою, яка потребує переосмислення та адаптації сучасної професійної культури до принципів рівності й інклюзивності.

Хоча традиційно вважалося, що чоловіки мають перевагу в кар'єрному просуванні, сучасні дослідження вказують на те, що гендерні стереотипи можуть створювати бар'єри для чоловіків у досягненні професійного успіху. Наприклад, чоловіки, які обирають професії в «нечоловічих» сферах, можуть стикатися з упередженим ставленням з боку колег та керівництва, що може обмежувати їхні можливості для кар'єрного росту. Ці бар'єри можуть бути особливо вираженими в культурах та організаціях, де традиційні гендерні ролі сильно закріплені.

Для подолання негативного впливу гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток чоловіків необхідно впроваджувати стратегії, спрямовані на зміну соціальних уявлень та організаційної культури [5]. Це може включати:

- освітні програми, які сприяють розвитку критичного мислення щодо гендерних стереотипів;
- підтримку різноманітності в професійних сферах через політики інклюзивності;

— розвиток програм наставництва, які допомагають чоловікам, що працюють у нетрадиційних для їх статі сферах, адаптуватися та розвивати свої кар'єри;

— промоцію позитивних рольових моделей, які демонструють успіхи чоловіків у різних професійних сферах.

Загалом, важливо розуміти, що гендерні стереотипи можуть обмежувати не лише жінок, але й чоловіків у їхньому професійному розвитку. Подолання цих стереотипів сприятиме більш рівним можливостям для всіх осіб, незалежно від їх статі.

Важливим кроком у подоланні гендерних стереотипів є впровадження освітніх програм та тренінгів, які сприяють розвитку критичного мислення щодо гендерних стереотипів. Ці програми можуть включати навчання з питань гендерної рівності, розуміння впливу стереотипів на професійний вибір та розвиток навичок, які допомагають подолати ці стереотипи.

Іншим важливим кроком є підтримка різноманітності в професійних сферах через політики інклюзивності. Це може включати створення умов для рівного доступу до професійних можливостей для всіх осіб, незалежно від їх статі, та впровадження політик, які сприяють рівному ставленню до всіх працівників.

Розвиток програм наставництва може допомогти чоловікам, які працюють у нетрадиційних для їх статі сферах, адаптуватися та розвивати свою кар'єру. Ці програми можуть включати підтримку з боку досвідчених колег, які допомагають новачкам орієнтуватися в професійній сфері та долати можливі труднощі, пов'язані з гендерними стереотипами.

Промоція позитивних рольових моделей, які демонструють успіхи чоловіків у різних професійних сферах, може допомогти змінити уявлення про «чоловічі» та «жіночі» професії. Ці рольові моделі можуть надихати інших чоловіків обирати професії, які відповідають їхнім інтересам та здібностям, незалежно від традиційних гендерних уявлень [5].

Гендерні стереотипи часто асоціюють чоловіків з такими рисами, як рішучість, агресивність та логічність, що вважаються необхідними для ефективного лідерства. Це може призводити до того, що чоловіки, які демонструють емоційну чутливість або співчуття, сприймаються як менш компетентні лідери, навіть якщо їхні професійні досягнення відповідають високим стандартам. Такі упередження можуть обмежувати їхні можливості для кар'єрного зростання та розвитку.

Медіа та соціальні мережі відіграють значну роль у формуванні та підтримці гендерних стереотипів. Наприклад, дослідження показують, що молоді чоловіки, які активно споживають контент з «manosphere» – онлайн-спільнот, що пропагують традиційні та часто сексистські уявлення про чоловічу роль, — можуть розвивати більш консервативні та упереджені погляди щодо гендерних ролей. Це може впливати на їхні кар'єрні вибори та ставлення до жінок у професійному середовищі.

Сучасні дослідження вказують на те, що молоді чоловіки, зокрема представники покоління Z, можуть бути більш схильні до прийняття традиційних гендерних ролей. Це може обмежувати їхній вибір кар'єри, оскільки вони можуть уникати професій, які вважаються «нечоловічими», таких як освіта чи соціальна робота. Такі упередження можуть призводити до недостатнього використання потенціалу чоловіків у різних професійних сферах [54].

Так звані «токсичні» уявлення про мужність – такі як уникання проявів емоційності, прагнення до домінування або знецінення «жіночих» якостей – формують професійну культуру, де чоловіки змушені підлаштовуватись під очікування, які суперечать їхній особистості. Це може призводити до хронічного стресу, емоційного вигорання, відчуження від колективу або навіть агресивної поведінки. Такий тиск часто стає причиною низької залученості працівників і зниження продуктивності [48].

Стереотипи, згідно з якими чоловік має бути «годувальником», а не «доглядальником», позбавляють їх можливості поєднувати роботу з родинними обов'язками. Наприклад, у багатьох компаніях чоловіки рідше беруть декретні

або батьківські відпустки, побоюючись осуду з боку колег або втрати кар'єрних перспектив. Це не лише шкодить родинному балансу, а й обмежує гнучкість у побудові індивідуальної кар'єрної траєкторії [44].

У деяких професійних контекстах чоловіки, які перебувають на нижчих посадах, стикаються з упередженням щодо «неуспішності». Це може спричиняти зайву тривожність, відчуття сорому або втрату мотивації, особливо якщо очікується, що чоловік має швидко досягати лідерських позицій. У результаті чоловіки можуть уникати певних галузей або залишати їх, не досягнувши свого потенціалу [57].

Гендерні стереотипи залишають помітний слід у професійному житті не лише жінок, а й чоловіків. У суспільстві, де від чоловіків традиційно очікується домінування, впевненість і стабільне кар'єрне зростання, будь-які відхилення від цієї моделі – вибір «нечоловічої» професії, прояв емоційності чи прагнення до гнучкого графіка – можуть спричиняти соціальний тиск, осуд або дискримінацію.

Ці уявлення обмежують кар'єрну свободу чоловіків, знижують їхню професійну задоволеність, викликають стрес, і навіть стають на заваді особистому розвитку. Особливо вразливою є молодь, яка формується під впливом медіа та цифрових спільнот, що активно просувають традиційні, часто токсичні, моделі маскулінності.

Також, вплив стереотипів може впливати на емоційне благополуччя чоловіків. Традиційні уявлення про статі та очікування суспільства, пов'язані з чоловічим статевим родом, можуть створювати різноманітні тиски та обмеження, які впливають на їхню психологічну стан. Ось кілька способів, якими стереотипи можуть впливати на емоційне благополуччя чоловіків:

Вимоги до маскулінності. Традиційні стереотипи про чоловіка як сильного, незалежного, холодного і досконалого можуть створювати психологічний тиск на чоловіків. Вони можуть відчувати, що повинні постійно доводити свою міцність, не виявляти слабкості або потребу в підтримці.

Обмеження виразності емоцій. Чоловікам у суспільстві часто важко висловлювати свої емоції через тиски і суспільні уявлення. Стереотипи про сильного та безстрашного чоловіка можуть призводити до приховання емоцій, що погіршує їхнє емоційне стан.

Проблеми у стосунках. Стереотипи про незалежність та силу можуть ускладнювати формування здорових стосунків. Чоловіки можуть відчувати тиск бути самостійними, не шукати допомоги або підтримки, що впливає на їхнє емоційне благополуччя.

Соціальний тиск щодо успіху і статусу. Стереотипи про високий статус і успіх можуть створювати великий тиск на чоловіків, щоб вони досягали професійній сфері вищу позицію, матеріальне благополуччя і соціальний статус. Це може призводити до стресу і не задоволення, особливо якщо вони не відповідають суспільним очікуванням.

У цілому, стереотипи про чоловіків можуть викликати певні труднощі та небезпеки для їхнього емоційного благополуччя [9, с. 8-9].

Таким чином, для подолання таких стереотипів важливо впроваджувати системні зміни: від освітніх програм, які формують критичне мислення щодо гендеру, до інституційних політик інклюзивності, що підтримують різноманіття та рівність. Організаціям варто створювати умови, в яких чоловіки можуть обирати професії відповідно до своїх справжніх інтересів, а не суспільних очікувань.

Лише вільне від упереджень середовище здатне розкрити справжній потенціал людини – незалежно від її статі. Суспільство, що підтримує рівність, виграє у професійному, соціальному й економічному вимірах, адже створює можливості для всіх, а не лише для тих, хто відповідає «нормі».

Висновки до першого розділу

Аналіз теоретичних підходів до вивчення гендерних стереотипів і їхнього впливу на лідерство та кар'єрний розвиток особистості дозволяє зробити низку важливих узагальнень. Гендерні стереотипи є соціально сконструйованими

уявленнями, які глибоко закорінені в культурі, вихованні та колективному досвіді суспільства. Вони визначають очікування до поведінки чоловіків і жінок у різних сферах життя, включаючи професійну діяльність. Такі стереотипи з одного боку, сприяють формуванню ідентичності, а з іншого – обмежують свободу вибору, знижують рівень індивідуальної реалізації та можуть стати бар'єром на шляху до рівноправності. У контексті лідерства гендерні стереотипи впливають на сприйняття ефективності керівника залежно від статі.

Традиційно лідерські якості пов'язуються з маскулініними характеристиками (рішучість, домінантність), що ускладнює сприйняття жінок як повноцінних лідерів, а чоловіків – як чутливих або демократичних керівників. Це не тільки знижує шанси жінок на просування, а й накладає жорсткі рамки на поведінку чоловіків. Жінки стикаються з подвійними стандартами в кар'єрному розвитку, оскільки суспільство часто вимагає від них бути водночас професійними, але не занадто амбітними; лідерськими, але не авторитарними. Це призводить до феноменів «скляної стелі», знецінення жіночого внеску та недостатнього представлення жінок на керівних посадах. Водночас чоловіки також є жертвами гендерних стереотипів, особливо коли обирають нетипові для «мужності» професії, проявляють емоційність або бажають брати участь у сімейному житті на рівні з жінками. Це може зумовлювати внутрішній конфлікт, професійну незадоволеність, стигматизацію та психологічний тиск. Такі стереотипи стримують самовираження і впливають на особисту ефективність та життєвий вибір.

Таким чином, гендерні стереотипи – це універсальна проблема, яка торкається обох статей і вимагає комплексного теоретичного й практичного осмислення. Їхнє подолання можливе через критичне переосмислення традиційних ролей, впровадження політик рівності та інклюзивності, а також розвиток освітніх програм, спрямованих на формування гендерно-чутливого світогляду. Тільки за умов зниження впливу стереотипів можна забезпечити реальний доступ до рівних можливостей у кар'єрному розвитку для всіх.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА КАР'ЄРНИЙ РОЗВИТОК ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ЛІДЕРСЬКИХ РОЛЯХ

2.1. Організація і методи дослідження

Мета нашого дослідження полягає у з'ясуванні впливу гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток жінок і чоловіків у лідерських ролях.

В дослідженні приймали участь працівники Громадської організації «Дівчата», з 3 по 23 березня 2025 року. Вибірка становить 34 респонденти – 21 жінка та 13 чоловіків.

Під час емпіричного дослідження було визначено такі завдання:

1. Виявити гендерні стереотипи у кар'єрному розвитку жінок;
2. Дослідити вплив гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток чоловіків;
3. Проаналізувати результати дослідження.

Для визначення рівня впливу лідерських якостей у жінок та чоловіків нами було використано наступні методики: опитувальник «Маскулінність-фемінність» С.Бем (Додаток А), діагностика лідерських здібностей за Є.Жаріковим та Є.Крушельницьким (Додаток Б), діагностика міжособистісних стосунків за Т.Лірі (Додаток В), методика потенціал лідера (Додаток Г) та методика «Діагностика самоактуалізації особистості САМОАЛ» (Додаток Д). Обрані методики відповідають поставленій меті та завданням курсової роботи.

Перша методика – *опитувальник «Маскулінність-фемінність» С. Бем* містить 60 тверджень, мета яких полягає у діагностиці психологічної статі й визначає ступінь андрогінності, маскулінності й фемінності особистості. Твердження позначають особистісні риси та якості, респонденту ж необхідно оцінити себе за кожним із них методом шкалювання: присвоюючи пункту числове значення від 1 до 7, що відображує ступінь вираженості у нього даної риси. Подальші дії психолога полягають у підрахунку балів, накопичених

опитуваним, згідно зі стандартизованими шкалами «маскулінності» та «фемінінності» і визначенні на їх основі типу статевої ролі: маскулінної, фемінінної, андрогінної чи недиференційованої [55].

Друга методика – *діагностика лідерських здібностей за Є.Жаріковим та Є.Крушельницьким*. Методика дозволяє оцінити здібність людини буди лідером. Дана методика складається із 50 запитань, на які необхідно дати відповідь «так» або «ні» [18, с.18]. Сума балів підраховується за допомогою “ключа” до опитувальника.

За кожену відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

0-25 – якості лідера виражені слабо;

26-35 – якості лідера виражені помірно;

36-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату [18, с.21].

Справжній лідер, згідно з методикою Є.Жарікова та Є.Крушельницького, повинен мати такі риси:

- вольовий характер, здатність долати труднощі;
- настигність, терпіння, готовність до тривалої роботи;
- ініціативність, незалежність від дрібного контролю;
- психічна стійкість, здатність до критичного мислення;
- надійність, відповідальність, здатність до самоконтролю;
- оптимізм, рішучість, здатність адаптуватися до нових умов[30].

Третя методика – *діагностика міжособистісних стосунків за Т.Лірі*, включає 128 тверджень на треба відповісти «так» або «ні». Методика діагностики міжособистісних відносин розроблена Тімоті Лірі в 1954 р. і призначена для дослідження уявлень суб'єкта про себе та ідеальне «Я», а також для вивчення взаємовідносин у малих групах. З її допомогою виявляється переважний тип відносин до людей у самооцінці та взаємооцінці.

Залежно від відповідних показників виділяються низка орієнтацій - типів ставлення до оточуючих. Робляться висновки про вираженість типу, про рівень

адаптованості поведінки – ступеня відповідності (невідповідності) між цілями і результатами, що досягаються в процесі діяльності. Дуже велика неадаптивність поведінки може свідчити про невротичні відхилення, дисгармонії у сфері прийняття рішень або бути результатом будь-яких екстремальних ситуацій [21].

Четверта *методика – потенціал лідера*, яка складається з 15 тверджень. Методика «Потенціал лідера» є одним із інструментів діагностики та розвитку лідерських якостей особистості. Вона спрямована на оцінку здатності індивіда до лідерства, виявлення його сильних та слабких сторін, а також на визначення потенціалу для подальшого розвитку в цій сфері.

Методика передбачає виявлення таких характеристик, як ініціативність, рішучість, комунікабельність, відповідальність, здатність до прийняття рішень та вміння працювати в команді. За допомогою спеціальних тестів та вправ оцінюється поточний рівень розвитку цих якостей у респондента. На основі отриманих результатів складається рекомендації щодо подальшого розвитку лідерських якостей, включаючи участь у тренінгах, коучингу та інших формах навчання. Регулярне повторення тестів дозволяє відстежувати зміни у рівні лідерських якостей та коригувати план розвитку [23].

П'ята методика – *діагностика самоактуалізації особистості САМОАЛ* складається зі 100 тверджень. Методика «Діагностика самоактуалізації особистості» (САМОАЛ) була розроблена на основі концепції самоактуалізації Абрахама Маслоу та адаптована [27]. Автори адаптації – психологи А. В. Лазукин та Н. Ф. Калина – створили опитувальник, що дозволяє оцінити рівень самоактуалізації особистості через 11 шкал.

Структура шкал:

1. Орієнтація в часі: Життя в теперішньому моменті, здатність насолоджуватися «тут і зараз».
2. Цінності: Особисті життєві принципи та переконання.
3. Погляд на природу людини: Сприйняття людської природи як позитивної.
4. Потреба в пізнанні: Інтерес до нових знань та досвіду.

5. Креативність: Творчий підхід до життя та діяльності.
6. Автономність: Здатність діяти незалежно від зовнішніх впливів.
7. Спонтанність: Вільне вираження емоцій та почуттів.
8. Саморозуміння: Усвідомлення власних почуттів, думок і мотивів.
9. Аутосимпатія: Приязне ставлення до себе, самоприйняття.
10. Контактність: Здатність до глибоких емоційних контактів з іншими людьми.
11. Гнучкість у спілкуванні: Адаптивність у міжособистісних взаємодіях [4].

Методика САМОАЛ є корисним інструментом для самопізнання та розвитку, дозволяючи оцінити рівень самоактуалізації та визначити напрямки для особистісного зростання.

Отже, проведене дослідження дало змогу виявити специфіку впливу гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток жінок і чоловіків у контексті лідерських ролей. Завдяки використанню комплексу психодіагностичних методик – таких як опитувальник С.Бем, діагностика лідерських здібностей за Є.Жаріковим та Є.Крушельницьким, методика Т.Лірі, «Потенціал лідера» та САМОАЛ – вдалося отримати глибоке розуміння взаємозв'язку між гендерними уявленнями та розвитком лідерських якостей у представників обох статей.

2.2. Аналіз результатів констатувального етапу дослідження гендерних стереотипів щодо чоловіків і жінок у кар'єрі

В процесі дослідження нами було проведено опитування респондентів Громадської організації «Дівчата» згідно обраних методик. Опитування пройшли всього 34 респонденти – 21 жінка та 13 чоловіків. Респонденти проходили опитування в онлайн форматі на платформах наданих Громадською організацією «Дівчата».

Під час проведення опитувальника «Маскулінності-фемінності» за С.Бемом для респондентів жіночої статі нами було встановлено, що:

F = (сума балів за фемінінністю): 17;

M = (сума балів за маскулінністю): 16.

Основний індекс IS визначається як:

$$IS = (F - M) \times 2,322 = (17 - 16) \times 2,322 = 2,322$$

Тобто, результати говорять про яскраво виражену фемінінність. За загальними результатами більшість респондентів набрали середню кількість балів за оцінкою фемінних якостей, які переважили маскулінні, це означає, що більшість респондентів жіночої статі це жінки на яких можуть розраховувати близькі, друзі, колеги. Проте в ситуаціях, які вимагають здатності взяти на себе керівництво справами, виявити наполегливість, настоювати на безумовному підпорядкуванні, їм не вистачає характеру, вони ухиляються від відповідальності, передоручають вирішення своїх проблем іншим людям. Результати дослідження показані у рис.2.1.



Рис.2.1. Результати опитування жінок за опитувальником «Маскулінність-фемінінність»

С.Бем

Натомість досліджуючи чоловічу стать нами було встановлено, що:

F = (сума балів за фемінінністю): 13;

M = (сума балів за маскулінністю): 17.

Основний індекс IS визначається як:

$$IS = (F - M) \times 2,322 = (13 - 17) \times 2,322 = - 9,288$$

Таким чином, $IS < - 9,288$ це говорять про яскраво виражену маскулінність. Результати дослідження показані у рис. 2.2.



Рис.2.2 Результати опитування чоловіків за опитувальником «Маскулінність-фемінінність» С.Бем

Отже, з отриманих результатів можна стверджувати, що 51% жінок притаманна фемінінність і 49% маскулінності. Виходячи з результатів чоловіків, то в них виражена маскулінність – 65%, та 35% - фемінінність.

Друга методика – *діагностика лідерських здібностей за Є. Жаріковим та Є.Крушельницьким*. Методика дозволяє оцінити здатність людини бути лідером. Згідно з результатами опитування в середньому жіноча стаття набрала 29 балів за шкалою діагностики, натомість чоловіча стаття набрала в середньому 24 бали. Таким чином, можна стверджувати, що у жінок лідерські якості виражені помірно, а у чоловіків виражені слабо. Результати жінок можна віднести до таких показників діагностики лідерських здібностей 26-35 балів – якості лідера виражені помірно, а результати чоловіків до таких показників 0-25 – якості лідера виражені слабо. Результати опитування жіночої статі можна відстежити на рис.2. 3, а результати чоловічої статі зображені на рис.2 4.

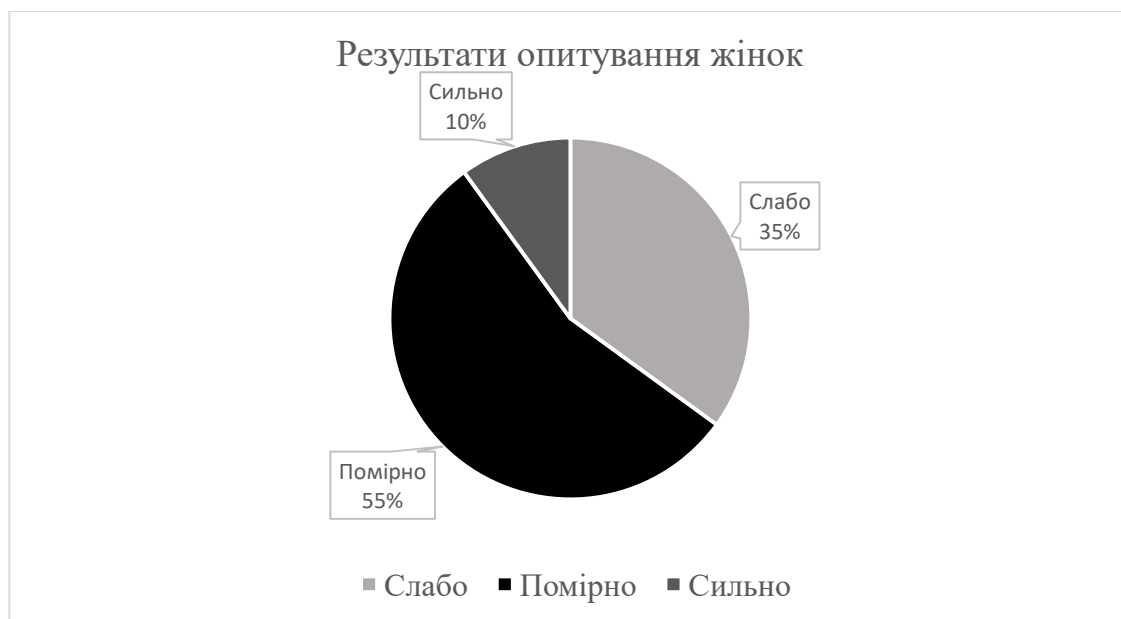


Рис.2.3. Результати опитування жіночої статі за діагностикою лідерських здібностей за Є. Жаріковим та Є.Крушельницьким

Як видно з рис. 2.3., лідерські здібності у жінок виражені помірно (55%), слабо (35%) та сильно виражені всього 10%. Так, можна стверджувати, що жінки у більшій мірі помірні у своїх проявах лідерських якостей.



Рис.2.4. Результати опитування чоловічої статі за діагностикою лідерських здібностей за Є. Жаріковим та Є.Крушельницьким

Як видно з рис.2.4 лідерські здібності у чоловіків виражені слабо у 57%, 24% помірно та 19% сильно. Згідно з результатами чоловіки дуже слабо націлені на лідерство.

Третя методика – *діагностика міжособистісних стосунків за Т.Лірі*. За допомогою цієї діагностики нам вдалось вивчити стиль і структуру міжособистісних стосунків між жінками і чоловіками та їх особливостей, а також дослідити уявлення досліджуваних про своє «Я», ставлення до самого себе.

Таким чином, результати опитування жіночої статі показують, що кількість зароблених балів при діагностиці відповідає 5 октану. Згідно з яким, міжособистісні відносини відображають переважання конформних установок, невпевненість у собі, податливість думці оточуючих, схильність до компромісів. Натомість результати чоловічої статі можна віднести до 4 октану. Згідно з 4 октаном такі типи міжособистісних відносин характеризуються тенденцією до лідерства і домінування, незалежністю думки, готовністю відстоювати власну точку зору в конфлікті. Результати даного дослідження можна спостерігати на рис.2.5 та 2. 6.

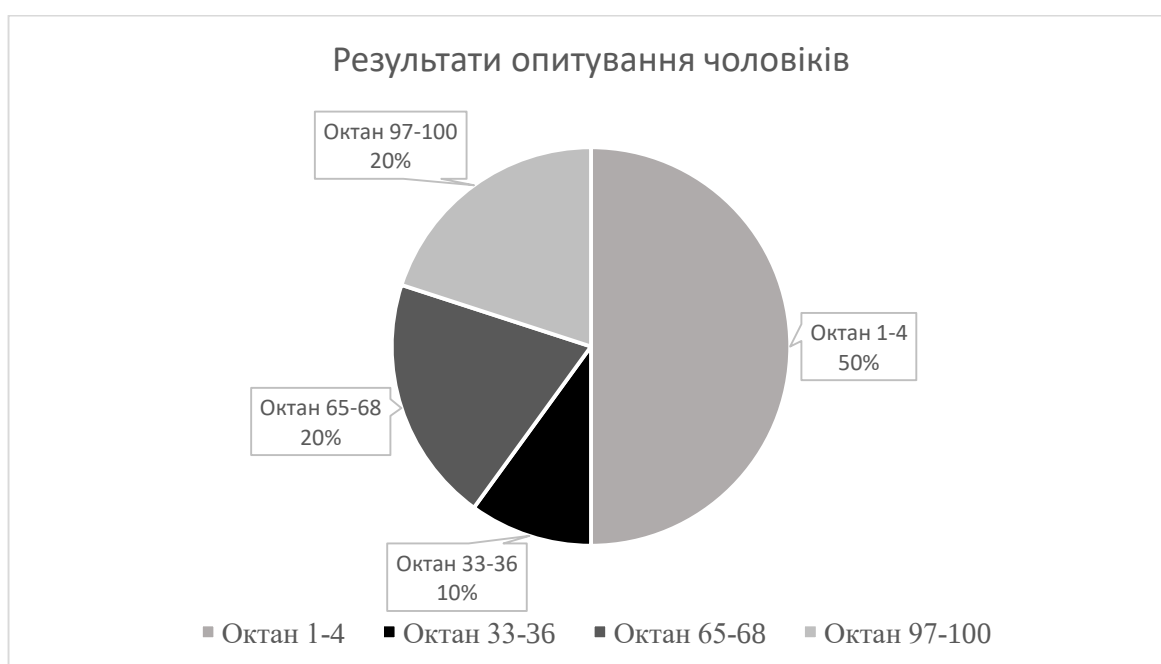


Рис.2.5. Результати опитування чоловічої статі за діагностикою міжособистісних стосунків за Т.Лірі

Як видно з рис.2.5 більшість опитаних чоловіків схильні до октану 1-4 (50%), зокрема до 4 октану. Інші 50% опитаних можна розділити: 20% - октан 97-100, 20% - октан 65-68, 10% - октан 33-36.

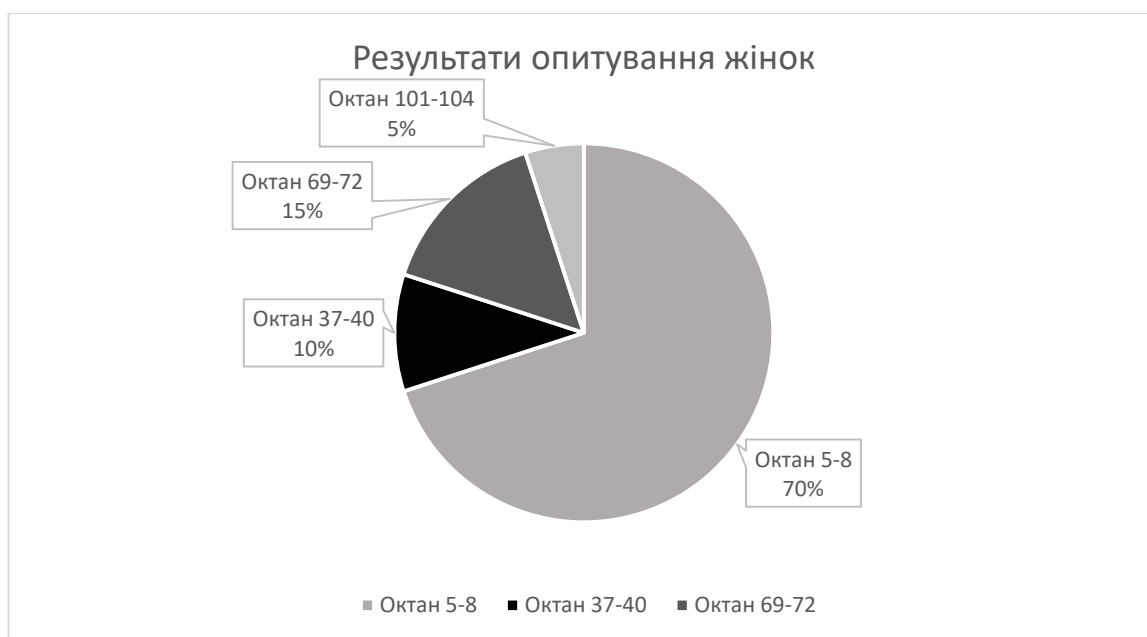


Рис.2.6. Результати опитування жіночої статі за діагностикою міжособистісних стосунків за Т. Лірі

Таким чином, за методикою міжособистісних стосунків за Т.Лірі жінки більше схильні до міжособистісних відносин та податливі думці оточуючих. Натомість, чоловіки схильні до лідерства і домінування та незалежної думки.

Четверта методика – *потенціал лідера*. Тест призначений для виявлення здатності людини стати ініціаторкою перспективних починань і повести за собою послідовників, які нею захоплюються. Потенціал лідера – соціально-психологічна характеристика, яка відображає здатність особистості до успішної лідерської поведінки.

Відповідно до результатів нашого дослідження, як жінки так і чоловіки мають винятково цінну якість – уміння брати роль ведучого або веденого залежно від обставин. Повага до авторитету не заважає мати власну точку зору. Опитаним жінкам і чоловікам знайдеться місце в будь-якому колективі. Залишається тільки вибрати таке місце, яке б влаштовувало.

Так, респонденти в середньому набрали бали від 50 до 100. В середньому жінки набрали 100 балів, а чоловіки 90 балів, що дає змогу стверджувати, що вони готові брати відповідальність на себе. Результати можна побачити на рис. 2.7 та 2.8.

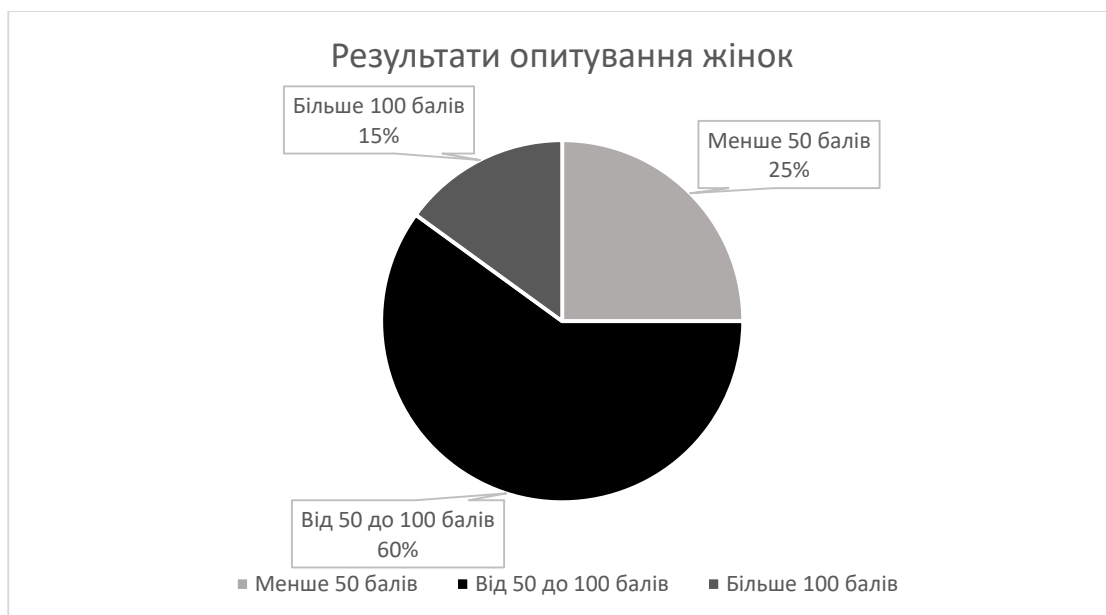


Рис. 2.7. Результати опитування жіночої статі за методикою потенціал лідера

Як видно з рис. 2.7 більшість опитаних респондентів-жінок набрали від 50 до 100 балів за і 25% набрали менше 50 балів, та всього 15% набрали більше 100 балів.



Рис. 2.8. Результати опитування чоловічої статі за методикою потенціал лідера

Отже, виходячи з результатів опитування за методикою потенціал лідера можна стверджувати, що жінки та чоловіки схильні до уміння брати роль ведучого або веденого залежно від обставин.

П'ята методика – *діагностика самоактуалізації особистості САМОАЛ*. В ході дослідження нами було виявлено, що жінки-респонденти мають високий

рівень самоактуалізації, натомість чоловіки-респонденти мають середній рівень розвитку. Але треба відмітити, що жінки і чоловіки схильні до гнучкості в спілкуванні співвідноситься з наявністю або відсутністю соціальних стереотипів, спроможністю до адекватного самовираження в спілкуванні. Високі показники свідчать про автентичну взаємодію з оточуючими, спроможність до саморозкриття. Люди з високою оцінкою за цією шкалою орієнтовані на особистісне спілкування, не схильні до фальшу або маніпуляцій, не змішують саморозкриття особи з самопредставленням – стратегією і тактикою управління створюваним враженням. Результати спостерігаємо у таблиці 2.1 та 2.2.

Таблиця 2.1.

Результати опитування жіночої статі за методикою САМОАЛ

Результати опитування жінок		
Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
55%	25%	20%

Як видно з таблиці 2.1, що 55% жінок мають високий рівень самоактуалізації, 25% - середній рівень, 20% - низький рівень.

Таблиця 2.2.

Результати опитування чоловічої статі за методикою САМОАЛ

Результати опитування чоловіків		
Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
20%	70%	10%

Результати, представлені в таблиці 2.2, показують, що чоловіки схильні до середнього рівня самоактуалізації (70%), до високого рівня можемо віднести 20% та низький рівень – 10%.

Отже, у результаті дослідження встановлено, що жінки мають виражену фемінінність, помірні лідерські якості та високий рівень самоактуалізації. Вони схильні до компромісів і підтримки, але не завжди готові брати на себе відповідальність. Чоловіки демонструють маскулінність, схильність до лідерства та незалежності, проте їхні лідерські якості і самоактуалізація розвинені слабше. Обидві статі мають потенціал для ефективної взаємодії та адаптації в колективі.

2.3. Розробка та впровадження формувальної програми для подолання гендерних стереотипів у кар'єрному розвитку

У межах дослідження була розроблена та впроваджена психологічна програма «Розвиток гендерно-нейтрального лідерства», спрямована на формування в учасників усвідомленого ставлення до гендерних стереотипів, подолання внутрішніх упереджень і розвиток навичок рівноправної професійної взаємодії.

Актуальність програми зумовлена тим, що навіть у сучасному суспільстві кар'єрні траєкторії чоловіків і жінок часто визначаються не лише професійними компетенціями, а й соціальною очікуваністю щодо «жіночих» або «чоловічих» ролей. Такі уявлення звужують можливості самореалізації, створюють бар'єри у досягненні лідерських позицій і знижують ефективність організаційної взаємодії.

Програма «Розвиток гендерно-нейтрального лідерства» побудована на принципах партнерства, саморефлексії, особистісного розвитку та соціальної рівності.

Мета програми – подолання гендерних стереотипів у кар'єрному розвитку жінок і чоловіків, формування гнучких лідерських стратегій, підвищення рівня самоактуалізації та розвитку ефективних міжособистісних комунікацій.

Завдання програми:

1. Сформулювати уявлення про природу та вплив гендерних стереотипів на професійне становлення особистості.
2. Розвинути усвідомлення власних стереотипних переконань і їхній вплив на поведінку.
3. Підвищити рівень лідерських здібностей незалежно від гендерних ролей.
4. Сприяти розвитку емпатії, гнучкості у взаємодії та конструктивному стилю спілкування.

5. Підвищити рівень самоактуалізації та впевненості у власному потенціалі.

Тривалість програми: 8 тижнів (1 зустріч на тиждень, тривалістю 90 хвилин).

Формат: комбінований — тренінгові заняття, міні-лекції, дискусії, тестування, індивідуальні консультації.

Методики, використані у програмі:

— Опитувальник «Маскулінність – фемінність» (С. Бем) — для визначення психологічного типу гендерної ідентичності.

— Тест «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) — для оцінки рівня лідерського потенціалу.

— Методика «Діагностика міжособистісних стосунків» (Т. Лірі) — для виявлення стилю міжособистісної взаємодії.

— Тест «Потенціал лідера» — для визначення сильних і слабких сторін управлінської поведінки.

— Методика «САМОАЛ» (Діагностика самоактуалізації особистості) — для оцінки рівня особистісного розвитку.

Таблиця 2.1

Структура психологічної програми «Розвиток гендерно нейтрального лідерства»

Тиждень	Тема	Цілі	Зміст занять
1	Усвідомлення гендерних стереотипів	Ознайомлення з поняттям гендеру, стереотипами в професії	Дискусія «Чоловіче та жіноче у професії», тест С. Бем, групова рефлексія.
2	Гендерна ідентичність і самосприйняття	Усвідомлення власних гендерних ролей і їхнього впливу на кар'єрну поведінку	Робота з метафоричними картами, техніка «Мое професійне Я».
3	Формування лідерського потенціалу	Визначення індивідуальних лідерських якостей	Тест Жарікова–Крушельницького, обговорення стилів керівництва, вправа «Мій стиль лідерства».

4	Міжособистісна взаємодія	Розвиток навичок ефективної комунікації	Методика Т. Лірі, рольові ігри, вправа «Активне слухання».
5	Подолання стереотипів у професійному середовищі	Зміна деструктивних переконань, розвиток асертивності	Когнітивна реструктуризація, вправа «Я можу інакше».
6	Самоактуалізація як ресурс кар'єри	Розвиток внутрішньої мотивації та впевненості	Методика САМОАЛ, вправа «Мої досягнення», візуалізація «Моє майбутнє».
7	Гендерна рівність у лідерстві	Розвиток толерантності та партнерських стратегій	Групові гра «Символічна організація», обговорення реальних кейсів.
8	Закріплення результатів	Інтеграція отриманого досвіду, повторна діагностика	Повторне тестування всіма методиками, коло зворотного зв'язку, індивідуальний план розвитку.

Джерело: складено особисто на основі використаної літератури [55, 18, 21, 23, 27]

Таблиця 2.2

Методи та форми роботи у програмі «Розвиток гендерно-нейтрального лідерства»

Форми роботи	Мета	Приклади технік
Тренінгові заняття	Формування навичок рефлексії, асертивності, емпатії	«Коло довіри», рольові ігри, дебати
Діагностичні тести	Визначення вихідного рівня розвитку	С. Бем, Жаріков–Крушельницький, Лірі, САМОАЛ
Міні-лекції	Надання теоретичних знань	Теми: гендерна соціалізація, упередження у кар'єрі
Індивідуальні консультації	Глибше опрацювання результатів тестів	Інтерпретація профілю особистості, рекомендації
Рефлексійні практики	Усвідомлення особистісних змін	Щоденник самоспостереження, вправа «Три відкриття тижня»

Джерело: складено особисто на основі використаної літератури [55, 18, 21, 23, 27]

Очікувані результати реалізації програми. У результаті впровадження психологічної програми «Розвиток гендерно-нейтрального лідерства» очікується досягнення як особистісних, так і групових змін серед учасників. Програма має на меті не лише зменшити вплив гендерних стереотипів, а й сприяти формуванню нової культури лідерства, заснованої на рівності, партнерстві та ефективній комунікації.

Когнітивний рівень (знання та усвідомлення):

- зростання рівня обізнаності про природу, форми та механізми прояву гендерних стереотипів у професійному середовищі;
- формування розуміння взаємозв'язку між гендерною ідентичністю та кар'єрною поведінкою;
- усвідомлення впливу соціальних очікувань на стиль лідерства і процес самореалізації.

Емоційно-ціннісний рівень:

- розвиток позитивного ставлення до ідеї гендерної рівності як чинника професійного зростання;
- зниження рівня тривожності, пов'язаної з порівнянням себе з гендерними ролями;
- підвищення впевненості у власному потенціалі, незалежно від статі;
- формування емпатії та толерантності до різних моделей лідерської поведінки.

Поведінковий рівень (практичні навички):

- засвоєння гнучких моделей лідерської взаємодії, заснованих на співпраці й партнерстві;
- формування здатності ефективно вирішувати конфлікти без опори на стереотипні уявлення;
- підвищення комунікативної компетентності та рівня соціальної відповідальності у міжособистісних стосунках;
- зміна професійних установок у бік інклюзивного мислення й рівних можливостей.

Психодіагностичні очікування:

- підвищення рівня андрогінності (за методикою С. Бем), що свідчить про баланс маскулінних і фемінних рис;
- зростання середніх показників лідерського потенціалу (за методикою Є. Жарікова та Є. Крушельницького);

- зміщення стилю міжособистісної взаємодії у напрямі кооперації (за тестом Т. Лірі);
- збільшення рівня самоактуалізації (за методикою САМОАЛ);
- посилення внутрішньої мотивації до кар'єрного розвитку без гендерних обмежень.

Соціально-психологічний ефект програми:

- формування середовища довіри, співпраці та взаємоповаги між чоловіками і жінками у професійних колективах;
- зменшення проявів гендерних упереджень у процесі прийняття управлінських рішень;
- підвищення рівня ефективності командного лідерства завдяки розширенню репертуару управлінських стилів;
- сприяння професійному зростанню жінок і чоловіків через усвідомлення власних сильних сторін, а не відповідність стереотипам.

Таким чином, реалізація програми дозволяє сформувати у її учасників інтегрований підхід до саморозвитку — поєднання усвідомленості, психологічної гнучкості, емпатії та самоповаги. Це створює основу для формування нової моделі гендерно-нейтрального лідерства, де провідними критеріями є компетентність, відповідальність та особистісна зрілість, а не соціально зумовлені ролі.

2.4. Результати дослідження після впровадження програми подолання гендерних стереотипів жінок та чоловіків

У процесі нашого дослідження було проведено повторне опитування респондентів Громадської організації «Дівчата» після участі у психологічній програмі «Розвиток гендерно-нейтрального лідерства», яка тривала 8 тижнів і включала тренінгові заняття, індивідуальні консультації, тестування, рефлексійні вправи та групові дискусії.

Метою цього етапу було виявлення динаміки змін у рівнях маскулінності-фемінінності, лідерських здібностей, міжособистісних стосунків, потенціалу лідерства та самоактуалізації після впровадження програми.

Участь у другому етапі взяли 34 респонденти (21 жінка та 13 чоловіків). Опитування проводилося в онлайн-форматі на платформі, наданій громадською організацією «Дівчата».

Результати за методикою «Маскулінність–фемінінність» (С. Бем). Після проходження програми у жінок спостерігається зниження рівня фемінінності при одночасному зростанні показників маскулінності.

Середні результати становлять: $F = 16$; $M = 15$, отже, $IS = (16 - 15) \times 2,322 = 2,322$, що вказує на андрогінний тип особистості. Це свідчить про формування гармонійного поєднання фемінних і маскулінних рис, гнучкість у прийнятті рішень та здатність діяти залежно від ситуації. Результати дослідження показані у рис.2.9.



Рис.2.9. Результати опитування жінок за опитувальником «Маскулінність-фемінінність» С.Бем

Для чоловіків зафіксовано зниження домінування маскулінних характеристик і посилення емпатійності та кооперативності.

Середні показники: $F = 14$; $M = 16$, відповідно $IS = (14 - 16) \times 2,322 = -4,644$, що свідчить про помірну маскулінність із тенденцією до андрогінності.

Отже, у чоловіків спостерігається розвиток емоційної гнучкості, толерантності та готовності до партнерських форм взаємодії. Результати дослідження показані у рис.2.10.

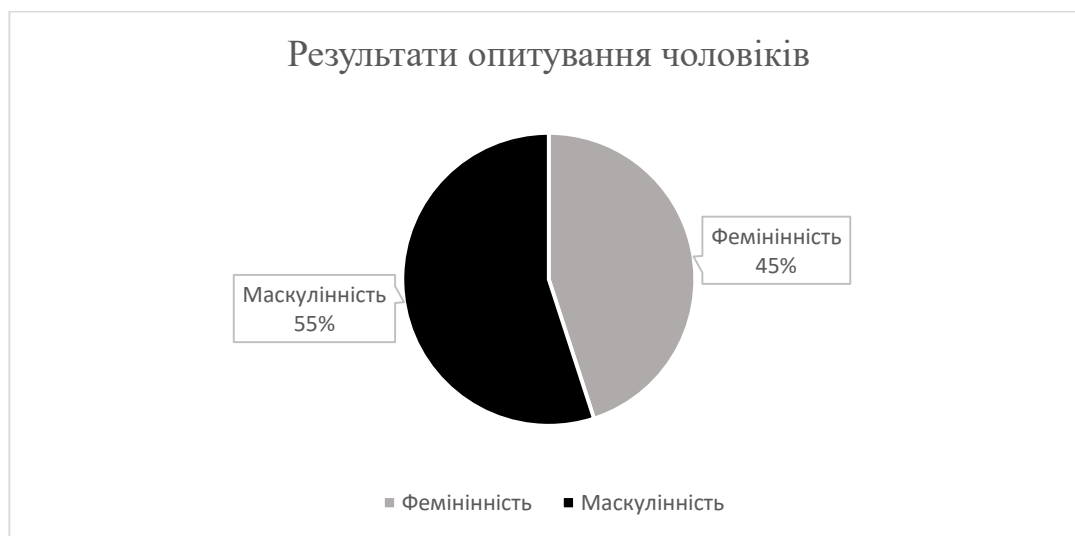


Рис.2.10 Результати опитування чоловіків за опитувальником «Маскулінність-фемінність» С.Бем

Порівняльний аналіз показує, що до програми жінки демонстрували яскраво виражену фемінність, а чоловіки — маскулінність, однак після тренінгових занять рівень андрогінності зріс у 68% респондентів. Це є свідченням зниження впливу гендерних стереотипів на самосприйняття та професійну поведінку.

Результати за другою методикою - тест «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький). До проходження програми середній показник жінок становив 29 балів (помірно виражені лідерські якості), а чоловіків — 24 бали (слабко виражені). Після участі у тренінгах ці показники помітно зросли: у жінок — 33 бали, у чоловіків — 30 балів.

Це свідчить про формування у жінок більшої впевненості, наполегливості, готовності приймати відповідальність, а у чоловіків — розвиток гнучкості у прийнятті рішень, толерантності до альтернативних точок зору та орієнтації на співпрацю.

На рисунках 2.11 і 2.12 видно, що після програми сильні лідерські якості спостерігаються у 25% жінок і 30% чоловіків, помірні — у 50% і 45% відповідно,

а слабкі – лише у 25% жінок і 25% чоловіків. Це доводить ефективність програми у розвитку навичок рівноправного лідерства.

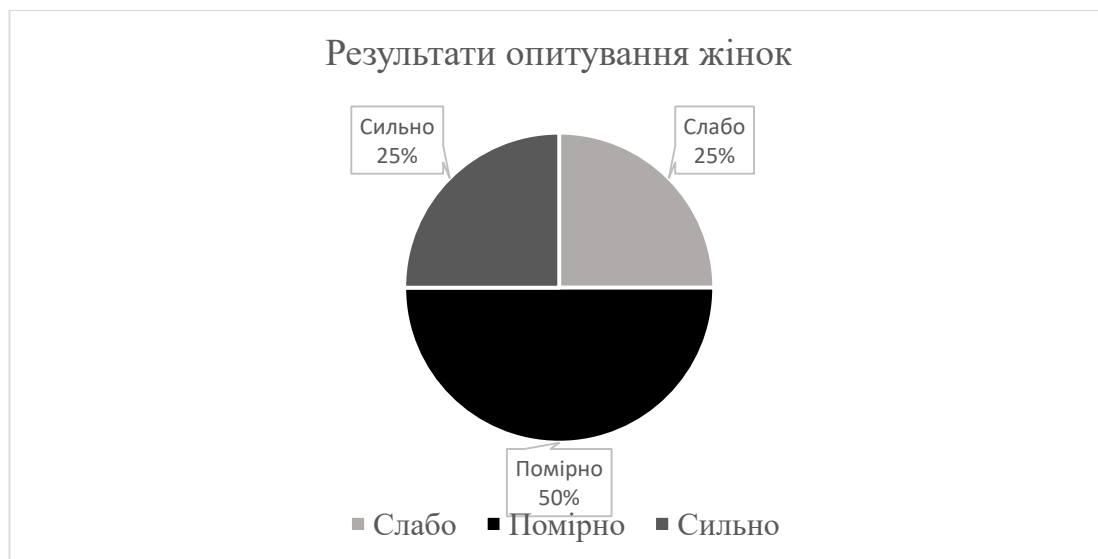


Рис.2.11. Результати опитування жіночої статі за діагностикою лідерських здібностей за Є. Жаріковим та Є.Крушельницьким

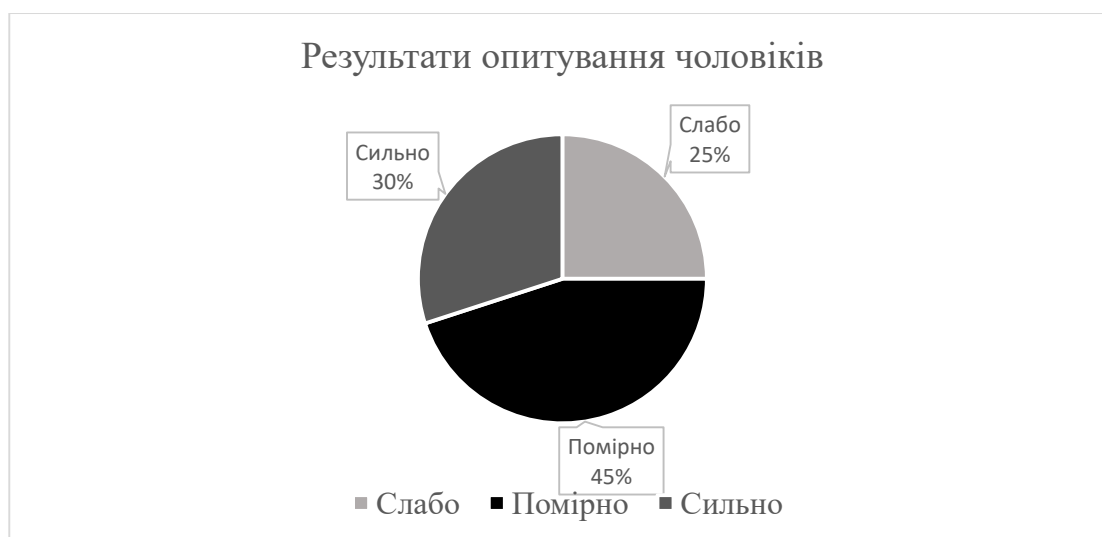


Рис.2.12. Результати опитування чоловічої статі за діагностикою лідерських здібностей за Є. Жаріковим та Є.Крушельницьким

За методикою Т. Лірі «Діагностика міжособистісних стосунків» ми отримали наступні результати:

Після проходження програми жінки, які раніше належали переважно до 5-го октану (конформність, податливість думці оточення), продемонстрували зміщення у 6-й октант (доброзичливість, кооперативність, готовність до партнерства) (Рис. 2.13).

Це свідчить про підвищення рівня самоповаги, внутрішньої стабільності й здатності висловлювати власну позицію без страху осуду.

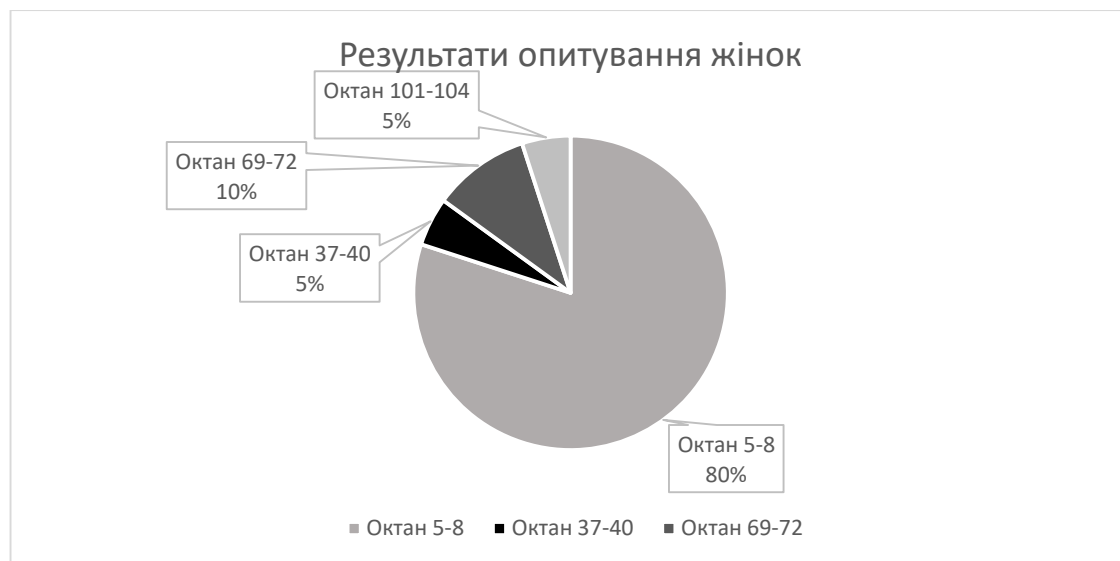


Рис.2.13. Результати опитування жіночої статі за діагностикою міжособистісних стосунків за Т. Лірі

Чоловіки, у яких раніше домінував 4-й октант (домінування, незалежність, схильність до контролю), після програми частіше виявляли риси 5-го та 6-го октантів, що свідчить про розвиток соціальної гнучкості, емпатії та вміння слухати інших (Рис. 2.14).

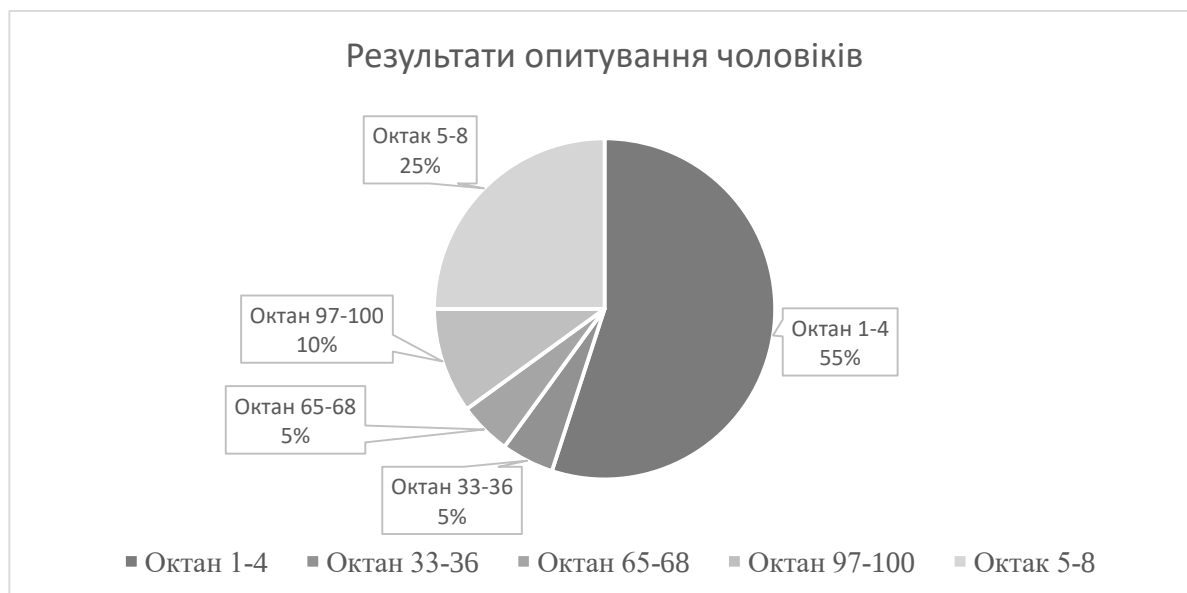


Рис.2.14. Результати опитування чоловічої статі за діагностикою міжособистісних стосунків за Т.Лірі

Отже, за методикою Т. Лірі простежується позитивна динаміка у міжособистісних стосунках обох статей: зниження авторитарності, зростання

партнерських форм спілкування, розвиток конструктивних моделей поведінки у конфліктних ситуаціях.

Результати четвертої методики - «Потенціал лідера». Після впровадження програми середній показник жінок підвищився з 100 до 110 балів (Рис. 2.15), а чоловіків — з 90 до 105 балів (Рис. 2.16). Це демонструє збільшення готовності респондентів брати на себе ініціативу, відповідальність за команду та проявляти проактивність у професійній діяльності.



Рис. 2.15. Результати опитування жіночої статі за методикою потенціал лідера

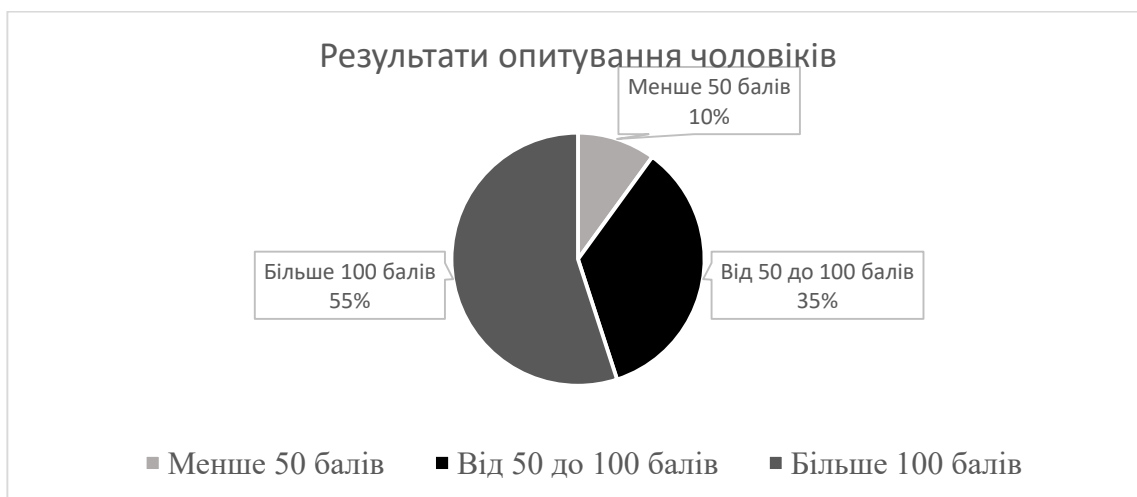


Рис. 2.16. Результати опитування чоловічої статі за методикою потенціал лідера

Серед жінок 60% набрали від 90 до 120 балів, що свідчить про високий рівень лідерського потенціалу, у чоловіків – 55% респондентів отримали

аналогічні результати. Це дозволяє зробити висновок, що програма сприяла вирівнюванню показників лідерських якостей між статями.

Результати п'ятої методики - самоактуалізація особистості (САМОАЛ). Аналіз результатів свідчить про загальне підвищення рівня самоактуалізації. До програми 55% жінок мали високий рівень самоактуалізації, 25% – середній, 20% – низький. Після програми високий рівень спостерігається у 70% жінок, середній – у 25%, низький – лише у 5% (Таблиця 2.3).

Таблиця 2.3.

Результати опитування жіночої статі за методикою САМОАЛ

Результати опитування жінок		
Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
70%	25%	5%

Серед чоловіків до програми лише 20% демонстрували високий рівень самоактуалізації, 70% – середній, 10% – низький. Після участі у тренінгу 60% чоловіків перейшли до високого рівня, 35% – залишилися на середньому, і лише 5% – на низькому (Таблиця 2.4).

Таблиця 2.4.

Результати опитування чоловічої статі за методикою САМОАЛ

Результати опитування чоловіків		
Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
60%	35%	5%

Це свідчить про зростання внутрішньої мотивації, впевненості, відкритості до самопізнання та готовності реалізовувати свій потенціал незалежно від соціальних очікувань.

Якщо зробити порівняння показників дослідження до та після проходження корекційної програми за t-критеріями Ст'юдента, то засвідчимо статистично значущі позитивні зрушення за всіма ключовими психологічними параметрами: рівень рефлексії підвищився з середніх до високих значень ($p < 0,01$), рівень емпатії також зріс ($p < 0,05$), мотиваційна спрямованість зазнала якісних змін — від орієнтації на уникнення невдач до домінування мотивації

успіху ($p < 0,01$). Крім того, зафіксовано підвищення показників креативності ($p < 0,01$) та інших особистісних характеристик, що в сукупності свідчить про ефективність впровадженої програми подолання гендерних стереотипів та розвиток більш конструктивних стратегій самореалізації як у жінок, так і у чоловіків.

Отже, результати дослідження після впровадження психологічної програми «Розвиток гендерно-нейтрального лідерства» свідчать про позитивні зміни у структурі гендерних установок та професійної поведінки респондентів. Жінки стали впевненішими, проявляють більшу активність у лідерських ролях, здатні брати на себе відповідальність і приймати рішення без страху осуду. Чоловіки стали гнучкішими у спілкуванні, менш схильними до домінування, відкритішими до партнерських форм співпраці. Таким чином, програма продемонструвала ефективність у подоланні гендерних стереотипів і формуванні у її учасників гендерно-нейтрального типу лідерства, заснованого на компетентності, емоційному інтелекті, толерантності та взаємоповазі.

Висновки до другого розділу

У розділі було представлено цілісну організацію та обґрунтований вибір методів емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення впливу гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток жінок і чоловіків у лідерських позиціях. Застосування комплексу валідних психодіагностичних методик дозволило всебічно охарактеризувати лідерський потенціал, гендерні особливості та особистісні якості респондентів. Такий підхід забезпечив надійну основу для подальшого аналізу отриманих результатів і формування висновків щодо особливостей впливу гендерних стереотипів у професійному середовищі.

Аналіз отриманих даних підтвердив наявність гендерних відмінностей у проявах лідерських якостей, міжособистісної взаємодії та самоактуалізації. Жінки виявили вищий рівень самоактуалізації та помірно виражені лідерські якості, але демонструють фемінінний стиль поведінки з акцентом на підтримку

та співпрацю. Чоловіки, у свою чергу, проявляють маскулінність і схильність до домінування, проте мають нижчі показники за шкалами лідерства і самоактуалізації. Отримані результати вказують на вплив гендерних стереотипів у професійному розвитку та підкреслюють потребу в подоланні упереджень для ефективного лідерства незалежно від статі.

Проведено повторне опитування респондентів після участі у програмі «Розвиток гендерно-нейтрального лідерства» засвідчило помітні позитивні зміни у ставленні до гендерних ролей і в структурі особистісних рис. У жінок зменшилась залежність від соціальних очікувань і підвищилась упевненість у власних професійних можливостях, тоді як у чоловіків знизився рівень авторитарності й зросла готовність до партнерської взаємодії. Результати свідчать про поступове подолання гендерних стереотипів і формування більш гнучкого, андрогінного типу лідерства, заснованого на рівноправності, самоповазі та взаєморозумінні.

Так, оцінка ефективності реалізації програми показала, що вона сприяла розвитку лідерських і комунікативних компетентностей учасників, підвищенню рівня самоактуалізації та зниженню впливу стереотипних уявлень про «чоловічі» й «жіночі» ролі у професійному середовищі. Після проходження тренінгів більшість учасників демонстрували готовність до партнерського стилю керівництва, здатність до співпраці та емпатійного спілкування. Отже, програма довела свою ефективність як інструмент розвитку гендерної рівності у кар'єрному становленні та формування сучасного, гендерно-нейтрального типу лідерства.

РОЗДІЛ 3

ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ

3.1. Психологічні рекомендації щодо подолання гендерних стереотипів

Гендерні стереотипи – це усталені уявлення про «правильні» ролі, поведінку та обов’язки чоловіків і жінок, які обмежують особистісний розвиток і можливості самореалізації. Вони формуються з раннього віку через виховання, медіа, освіту та соціальні норми. Подолання цих стереотипів є важливим кроком до створення рівноправного суспільства, де кожна людина може вільно обирати свій шлях без обмежень за статевою ознакою. Розглянемо декілька підходів як подолати гендерні стереотипи.

Гендерно чутливе виховання – це підхід, який враховує індивідуальні потреби дитини, її емоційність, інтереси та здібності, а не лише традиційні очікування, пов’язані з її статтю. Такий підхід сприяє розвитку вільної, впевненої особистості без обмежень, нав’язаних суспільством.

Часто батьки та вихователі, самі того не усвідомлюючи, передають дітям гендерні стереотипи через повсякденні висловлювання або вимоги. Наприклад, фраза «хлопчики не плачуть» формує у дитини уявлення, що прояв емоцій – це слабкість, яка не відповідає «чоловічій ролі». Це може призводити до емоційного відчуження, заниженої емоційної грамотності та труднощів у майбутніх стосунках. Натомість дівчаткам часто прищеплюють слухняність і покірність, що знижує їхню ініціативність і впевненість у власних силах [35].

Гендерно чутливе виховання передбачає:

✓ Емоційну підтримку всіх дітей незалежно від статі. Наприклад, хлопчику можна сказати: *«Тобі сумно, це нормально – всі мають право на сльози»*.

✓ Заохочення самовираження – діти повинні мати свободу обирати, що їм подобається: гратися машинками чи ляльками, займатися танцями чи футболом.

✓ Уникнення ярликів: замість «ти поводишся як дівчинка/хлопчик» краще вживати нейтральні оцінки: «ти зараз дуже уважний/турботливий/сміливий».

✓ Роль моделі – важливо, щоб батьки самі демонстрували рівноправні стосунки вдома: тато може готувати вечерю, а мама – лагодити полицку [7].

Такий підхід допомагає дітям розвивати емоційний інтелект, вчить їх співпереживанню, вмінню вести діалог і формує здорову самооцінку. У довгостроковій перспективі це сприяє створенню суспільства, де кожен має право бути собою.

Розвиток індивідуальних здібностей. Кожна дитина має унікальний набір здібностей, талантів та інтересів, і ці особливості не залежать від її статі. Проте у багатьох суспільствах досі існують стереотипи, що визначають, чим «повинні» цікавитися дівчата, а чим – хлопці. Такий підхід обмежує розвиток особистості і звужує можливості дитини у виборі професійного чи життєвого шляху [8].

Наприклад, дівчат часто заохочують до гуманітарних наук, мистецтва чи доглядової роботи, а хлопців – до техніки, спорту або математики. У результаті дівчата можуть не вірити у свої сили в точних науках, а хлопці – уникати емоційно-чутливих або креативних сфер [42].

Гендерно нейтральний підхід до розвитку здібностей передбачає:

— *Індивідуальну підтримку інтересів дитини.* Якщо хлопчик хоче займатись кулінарією чи малюванням – це не менш цінно, ніж його інтерес до машин. Так само дівчина, яка захоплюється робототехнікою чи фізикою, не повинна чути, що це «не для неї».

— *Рівний доступ до ресурсів і можливостей.* Важливо, щоб у школах та гуртках усі мали можливість спробувати себе у різних напрямках – від технічних до творчих.

— *Усунення оцінювання за статевою ознакою.* Не варто казати «молодець, як для дівчинки» або «ти надто чутливий, як для хлопця». Кожен заслуговує на визнання своїх досягнень без порівняння зі статевими нормами.

— *Приклади для наслідування.* Діти повинні бачити різноманітні приклади успішних жінок у науці, техніці чи керівництві, і чоловіків – у сфері мистецтва, виховання, педагогіки тощо.

Такий підхід сприяє формуванню впевненості, ініціативності, відчуття унікальності, а також розширює світогляд дитини. В майбутньому це допоможе їй самостійно приймати рішення щодо навчання, кар'єри та особистого життя.

Гендерно чутливий медіаконтент. Медіа – потужний інструмент впливу на свідомість, особливо дітей та підлітків. Через фільми, мультфільми, рекламу, відео на YouTube, соцмережі діти формують уявлення про себе, про те, як «повинні» поводитись чоловіки й жінки, які професії їм «підходять», і яку роль вони мають відігравати в суспільстві [19].

Однак традиційний медіаконтент часто підтримує застарілі гендерні стереотипи. Наприклад:

- ✓ У рекламі жінки здебільшого зображуються як домогосподарки, які готують, прибирають, дбають про дітей, а чоловіки — як ті, хто працює, заробляє гроші та приймає важливі рішення.

- ✓ У фільмах та серіалах «жінка-керівниця» часто подається як негативний образ або висміюється, а «тато-доглядальник» зображується як незграбний і неспроможний.

- ✓ У дитячому контенті дівчатка частіше представлені як пасивні, емоційні, прикрашені героїні, тоді як хлопчики — як сміливі, розумні, рішучі.

Гендерно чутливий медіаконтент передбачає:

— *Відображення реальної різноманітності ролей.* Жінки можуть бути лідерками, вченими, водійками автобуса чи програмістками. А чоловіки – вихователями, медбратами або танцюристами.

— *Збалансоване представлення емоцій та поведінки.* Наприклад, показувати, що хлопці можуть плакати, турбуватись, а дівчата – бути хоробрими, незалежними і цілеспрямованими.

— *Використання інклюзивної мови* – уникнення фраз типу «для справжніх чоловіків» або «жіночий набір».

— *Створення позитивних рольових моделей обох статей.* Це сприяє тому, щоб діти і підлітки бачили себе у різних життєвих ролях, не обмежених стереотипами.

Гендерно чутливі медіа навчають повазі до різних життєвих виборів, сприяють розвитку критичного мислення та формують у молоді відчуття рівності. Особливо важливою є роль освітніх платформ, блогерів, письменників та журналістів, які можуть змінити тональність публічного дискурсу [58].

Рольові моделі – це люди, чиї досягнення, поведінка, життєві принципи і цінності слугують прикладом для наслідування. Вони можуть допомогти дитині зрозуміти, що її мрії та прагнення реальні, а можливості не обмежуються її статтю чи соціальними очікуваннями. Відомі особистості, які проявили себе в різних сферах життя, є важливими орієнтирами для розвитку дитини та формування її світогляду.

Важливо, щоб діти знайомились з різноманітними і позитивними рольовими моделями, які зламають гендерні стереотипи та розширять їхні уявлення про професії та життєві можливості. Це особливо актуально в контексті стереотипів, які часто визначають, що певні професії «підходять» лише чоловікам або жінкам.

Як рольові моделі можуть допомогти у подоланні стереотипів:

➤ *Показати різноманіття професій.* Якщо дитина бачить жінку-космонавта, вчителя фізики, механіка чи політика, вона починає розуміти, що будь-яка професія може бути для неї, незалежно від статі. Те ж саме стосується і хлопців: вони можуть бути педагогами, медичними сестрами, соціальними працівниками, не боячись бути звинуваченими в «неконвенційності».

➤ *Показати приклади лідерства.* Позитивні рольові моделі, що демонструють лідерські якості, важливі як для хлопців, так і для дівчат. Наприклад, жінки на високих посадах, які балансують між кар'єрою та особистим життям, можуть надихати дівчат до розвитку своїх амбіцій. Чоловіки, які активно займаються вихованням дітей чи працюють в гуманітарних сферах, демонструють, що емоційна інтелігентність і підтримка не є ознаками слабкості.

➤ *Надання дітям реальних прикладів для наслідування.* Замість того, щоб бути обмеженими лише вигаданими героями мультфільмів, дітям слід показувати реальних людей, які досягли успіху у різних сферах. Наприклад:

- Жінки-учені, такі як Марія Кюрі, яка двічі здобула Нобелівську премію.
- Жінки-політики, як Хілларі Клінтон чи Ангела Меркель, які стали важливими постатями у світовій політиці.
- Чоловіки, які працюють у доглядових професіях, наприклад, Джон Джеймс, чоловік-медсестра, який став символом рівності в цій сфері.

➤ *Підтримка індивідуальності.* Позитивні рольові моделі, які демонструють відсутність страху перед суспільними упередженнями, допомагають дітям розвивати впевненість у собі та своїх силах. Це дозволяє їм не обмежувати свої інтереси й прагнення стереотипами, а слідувати власним переконанням.

➤ *Розширення горизонтів.* Знайомство дітей з рольовими моделями з різних культур, національностей, професій та сфер діяльності сприяє розвитку критичного мислення і відкритості до нового. Діти, бачачи жінок-лідерок, винахідників, інженерок та чоловіків-педагогів, починають розуміти, що їхня власна кар'єра або життєвий шлях не мають обмежень, продиктованих тільки їхньою статтю [55].

Як це можна реалізувати на практиці:

— *Виступи жінок та чоловіків у різних сферах діяльності.* Запрошення цікавих особистостей, відомих у своїй галузі, до шкіл, університетів чи клубів за інтересами. Вони можуть розповісти про свій досвід, труднощі, з якими стикалися, і як їх долали, а також надихнути дітей на досягнення.

— *Історії з реального життя.* Використання біографій видатних людей у шкільній програмі або в рамках позашкільних активностей. Це можуть бути як історії минулого (наприклад, Софія Ковалевська — перша жінка-професорка математики в Європі), так і сучасні приклади.

— *Програми «менторства».* Створення програм, де діти можуть бути наставлені людьми з різних професій, які надихатимуть їх на подолання обмежень, пов'язаних з їхнім статевим призначенням.

Позитивні рольові моделі, що демонструють успіх у нетрадиційних для статі сферах діяльності, мають величезне значення для розвитку впевненості та зламу гендерних стереотипів. Вони допомагають дітям зрозуміти, що вони мають право слідувати своїм захопленням та інтересам без страху, що це не відповідає їхній статевій ролі в суспільстві.

Розподіл домашніх обов'язків у родині є важливим аспектом, що безпосередньо впливає на формування стереотипів щодо ролей чоловіків і жінок у суспільстві. Традиційно в багатьох культурах існують чіткі уявлення про те, що «жінки повинні готувати їжу і прибирати», а «чоловіки — заробляти гроші та виконувати роботу, що потребує фізичних зусиль». Проте такі підходи не тільки обмежують можливості для обох статей, але й створюють нерівноправні умови для розвитку дітей [55].

Чому важливо змінювати стереотипи щодо розподілу домашніх обов'язків:

— *Рівність у родині.* Коли всі члени родини – незалежно від статі – активно беруть участь у веденні домашнього господарства, це сприяє формуванню більш рівноправних відносин. Жінки і чоловіки повинні мати рівні права не тільки на роботу, але й на участь у домашніх обов'язках. Це допомагає зламати стереотипи, що, наприклад, жінка – це основна відповідальна за прибирання, а чоловік – за фізичну працю.

— *Виховання відповідальності та взаємоповаги.* Коли діти бачать, що їхні батьки взаємодіють на рівних умовах і спільно виконують домашні завдання, вони розуміють, що кожен у родині має свою частку відповідальності. Це допомагає формувати в дітях відчуття взаємоповаги і сприяє розвитку емоційного інтелекту, оскільки вони вчаться доглядати за своїм оточенням та допомагати один одному.

— *Навчання справедливості та партнерства.* У родині, де не існує чіткої прив'язки обов'язків до статі, діти вчаться співпрацювати та долати

стереотипи. Вони розуміють, що в партнерських відносинах важливо обидвум сторонам працювати разом для досягнення спільної мети, і що виконання домашніх обов'язків – це не обов'язок тільки однієї особи, а частина процесу рівного партнерства.

— *Розвиток практичних навичок.* Коли діти від малку залучені до домашніх справ, незалежно від їхньої статі, вони розвивають корисні навички для самостійного життя. Наприклад, хлопчики, які вчаться допомагати з прибиранням чи готувати їжу, отримують важливі життєві навички. Дівчатка, що беруть участь у ремонті або інших фізичних роботах, набувають впевненості у своїх силах і розвивають здатність вирішувати різні побутові проблеми.

— *Запобігання перерозподілу обов'язків у майбутньому.* У родинях, де домашні обов'язки чітко поділені між обома батьками, діти виростають з розумінням, що справжнє партнерство полягає в рівному поділі праці, а не в тому, щоб «чоловік лише працював», а «жінка повинна доглядати за домом». Це зменшує ймовірність того, що в майбутньому у подружжя будуть зберігатись традиційні гендерні ролі, і кожен буде брати відповідальність за певні обов'язки на рівних.

Як практично впровадити рівномірний розподіл обов'язків:

— *Обговорення ролей у родині.* Важливо з самого початку сімейного життя (чи навіть під час виховання дітей) обговорювати, які саме обов'язки кожен буде виконувати в домогосподарстві. Рішення мають прийматися спільно, із врахуванням можливостей і бажань кожного члена родини. Наприклад, якщо одна особа займається кар'єрою, а інша – працює з дому, вони можуть домовитись про відповідний розподіл домашніх завдань.

— *Гнучкість у виконанні завдань.* Потрібно пам'ятати, що обов'язки не повинні бути прив'язані до статі. Якщо чоловік бажає займатися приготуванням їжі, а жінка – ремонтувати побутову техніку, такому поділу можна тільки радіти. Головне – забезпечити функціональність і комфорт для всієї родини.

— *Залучення дітей до домашніх обов'язків.* Діти можуть допомагати з прибиранням, приготуванням їжі або доглядом за домашніми тваринами. Це

виховує відповідальність, вміння працювати в команді та розвиває здатність до самостійності. Крім того, таке ставлення до домашніх обов'язків допомагає формувати у дітей більш рівноправне ставлення до статей, а також розуміння, що всі обов'язки можна виконувати разом, без гендерних обмежень.

— *Підтримка та заохочення.* Позитивне підкріплення, коли сім'я взаємно допомагає і підтримує один одного у виконанні домашніх справ, створює атмосферу співпраці та взаємоповаги. Важливо, щоб батьки чи партнери підтримували один одного і заохочували, коли кожен робить свій внесок у підтримку дому [43].

Розподіл домашніх обов'язків без прив'язки до статі не лише сприяє формуванню рівноправних відносин, але й навчає дітей важливих життєвих навичок — відповідальності, співпраці та взаємоповаги. Сім'ї, де обов'язки діляться рівномірно між усіма членами, забезпечують дітям можливість зрозуміти, що їхні можливості не обмежуються традиційними ролями, і це допомагає формувати більш відкриту та рівноправну суспільну свідомість.

Отже, подолання гендерних стереотипів є необхідним для розвитку інклюзивного та рівноправного суспільства. Виховання без стереотипів, підтримка індивідуальних здібностей, створення гендерно чутливого медіаконтенту, знайомство з позитивними рольовими моделями та рівний розподіл домашніх обов'язків сприяють формуванню здорової самооцінки та впевненості у дітей. Ці кроки допомагають зламати обмеження, накладені суспільними нормами, і відкривають перед молодим поколінням безліч можливостей для самореалізації.

3.2. Дослідження міжнародного та українського досвіду подолання гендерних стереотипів у професійній сфері

Проблема подолання гендерних стереотипів у професійній сфері є однією з найактуальніших у сучасному світі, адже саме стереотипи значною мірою визначають нерівність можливостей між жінками та чоловіками у кар'єрному

зростанні, розподілі обов'язків, оплаті праці та доступі до керівних посад. З початку XXI століття багато країн активно впроваджують системні заходи, спрямовані на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці, усунення дискримінації та формування нових моделей професійної поведінки.

У країнах Східного партнерства, включно з Україною, проведено значне дослідження гендерних норм і стереотипів, яке виявило, що хоча багато людей визнають прогрес у сфері рівності, усе ще існують стійкі упередження щодо ролі жінок і чоловіків в професійному житті. Згідно з «Baseline Study on Gender Norms and Stereotypes in the countries of the Eastern Partnership», у сприйнятті населення превалюють уявлення про те, що чоловіки — кращі лідери і що жінки мають бути перш за все відповідальними за домашні справи. Такі установки сприяють збереженню вертикальної та горизонтальної сегрегації на ринку праці, коли жінки ігноруються для керівних позицій або залишаються у традиційних «жіночих» професіях [45].

Спираючись на результати «Baseline Study on Gender Norms and Stereotypes in the countries of the Eastern Partnership», що досліджували розповсюдження гендерних стереотипів у країнах Східного партнерства, зокрема Вірменії, Азербайджані, Білорусі, Грузії, Молдові та Україні треба сказати, що:

у Вірменії участь у ринку праці є важливою як для жінок, так і для чоловіків. Однак патріархальні уявлення про доступ жінок до ринку праці та кар'єрний ріст продовжують існувати. 94% (550 респондентів) жінок та 99% (450 респондентів) чоловіків погоджуються, що наявність роботи є ключовою частиною їхньої ідентичності. Однак 66% жінок та 75% чоловіків-респондентів вважають, що для дитини краще, якщо її мати не працює. 49% жінок та 53% чоловіків-респондентів погоджуються, що для чоловіка важливіше просуватися по кар'єрних сходах, ніж для жінки. 69% жінок та 58% чоловіків-респондентів вважають, що немає різниці в успішності жінок та чоловіків на керівних посадах у бізнесі. Аналогічно, більшість респондентів вважають, що робота в будь-якому секторі/галузі може бути виконана жінками та чоловіками з однаковим успіхом,

хоча жінки частіше вірять у це, ніж чоловіки (85% жінок та 69% чоловіків-респондентів). Чоловікам-респондентам менш комфортно працювати на жінок і менше схильні вважати, що жінки мають бути краще представлені в політиці. Лише 35% чоловіків-респондентів заявили, що їм було б комфортно працювати на жінку-керівника, порівняно з 54% жінок-респондентів. Понад половина чоловіків-респондентів також вважають, що чоловіки краще працюють на керівних політичних посадах, а 56% чоловіків-респондентів заявили, що вони не хочуть бачити більше жінок у національній політиці. Жінки-респондентки налаштовані більш позитивно – 47% вважають, що немає різниці між статями з точки зору політичної діяльності на найвищому рівні. Тим не менш, 45% жінок-респонденток заявили, що вони не хочуть бачити більше жінок у національній політиці [45, с. 35];

у Азербайджані участь на ринку праці є важливою як для чоловіків, так і для жінок-респондентів, проте жінки частіше стикаються з обмеженнями щодо сприйняття свого доступу до ринку праці та кар'єрного зростання на ньому. 65% (563 особи) жінок та 81% (545 осіб) чоловіків погоджуються, що наявність роботи є ключовою частиною їхньої ідентичності. Однак 52% респондентів-чоловіків також вважають, що для дитини дошкільного віку краще, якщо мати не працює, цю думку поділяють 41% респонденток. 68% жінок та 39% респондентів-чоловіків погоджуються, що для чоловіка важливіше просуватися по кар'єрних сходах, ніж для жінки. Чоловіків, як правило, сприймають як більш здібних у виконванні бізнес-ролей, а респонденти-чоловіки частіше не погоджуються з тим, що жінки та чоловіки можуть виконувати будь-яку роботу з однаковим рівнем успіху. 45% усіх респондентів (жінок та чоловіків) вважають, що чоловіки частіше досягають кращих результатів на керівних посадах у бізнесі. Водночас, 37% респондентів (36% жінок та 39% чоловіків) вважають, що стать людини не впливає на її результативність на керівній посаді в бізнесі. Лише 29% респондентів-чоловіків (порівняно з 58% жінок) вважають, що жінки та чоловіки можуть виконувати всі роботи в будь-якій галузі чи секторі з однаковим ступенем успіху. Респондентки більш ніж утричі частіше, ніж чоловіки,

почуваються комфортно, працюючи на керівника-жінку. 68% жінок та 17% чоловіків заявили, що їм особисто було б комфортно працювати, на керівника-жінку, тоді як 7% жінок та 45% чоловіків не почувалися б комфортно. 68% жінок та 50% чоловіків вважають, що чоловіки краще виконують керівні політичні посади. Однак, близько половини всіх респонденток хотіли б бачити більше жінок представленими в національній чи місцевій політиці, і цю думку поділяє менше ніж кожен п'ятий респондент чоловічої статі [45, с. 54];

у Білорусі участь на ринку праці є важливою як для чоловіків, так і для жінок-респондентів, проте жінки частіше стикаються з обмеженнями щодо сприйняття свого доступу до ринку праці та кар'єрного зростання на ньому. 76% (536 осіб) жінок та 98% (454 осіб) чоловіків погоджуються, що наявність роботи є ключовою частиною їхньої ідентичності. Однак 58% респондентів-чоловіків також вважають, що для дитини дошкільного віку краще, якщо мати не працює, і цю думку поділяють 46% респонденток. 45% респонденток та 40% респонденток-чоловіків погодилися, що для чоловіка важливіше просуватися по кар'єрних сходах, ніж для жінки. 72% респондентів (79% жінок і 64% чоловіків) вважають, що стать людини не має значення з точки зору її успішності на керівній бізнес-ролі, тоді як 56% респондентів (54% жінок і 57% чоловіків) вважають те саме щодо успішності на керівній політичній посаді. Аналогічно, 72% жінок і 61% чоловіків-респондентів вважають, що робота в будь-якій галузі чи секторі може виконуватися жінками та чоловіками з однаковим ступенем успіху. Кожен четвертий респондент почувався б комфортно, працюючи на керівника-жінку [45, с. 73];

у Грузії участь на ринку праці є важливою як для чоловіків, так і для жінок-респондентів, проте жінки частіше стикаються з обмеженнями щодо сприйняття свого доступу до ринку праці та кар'єрного зростання на ньому. 87% (536 осіб) жінок та 89% (464 осіб) чоловіків погоджуються, що наявність роботи є ключовою частиною їхньої ідентичності. Однак, 55% респондентів-чоловіків також вважають, що для дитини дошкільного віку краще, якщо мати не працює, цю думку поділяють 49% респонденток. 36% жінок та 50% респондентів-

чоловіків погоджуються, що важливіше для чоловіка просуватися по кар'єрних сходах, ніж для жінки. Близько 70% респондентів (74% жінок та 67% чоловіків) вважають, що стать людини не має значення для її успішності на керівній діловій посаді, тоді як близько 62% респондентів (68% жінок та 55% чоловіків) вважають те саме щодо успішності на керівній політичній посаді. Аналогічно, 80% жінок та 70% чоловіків вважають, що роботу в будь-якому секторі/галузі можуть виконувати жінки та чоловіки з однаковим рівнем успіху. Респондентки, як правило, більш захоплені, ніж чоловіки, тим, щоб бачити більше жінок в політиці. 69% жінок хочуть бачити більше жінок-політиків на національному рівні, порівняно з 53% чоловіків. Спостерігаються подібні тенденції для громадської та місцевої політики, де 74% жінок та 58% чоловіків респондентів хочуть бачити більше жінок-активісток. Двоє з п'яти респондентів (без суттєвої різниці у відповідях жінок і чоловіків) почувалися б некомфортно, працюючи на керівника-жінку [45, с. 92];

в Молдові участь на ринку праці є важливою як для жінок, так і для чоловіків, проте патріархальні уявлення про доступ жінок до ринку праці та зростання на ньому продовжують існувати. 92% (533 особи) жінок та 97% (467 осіб) чоловіків-респондентів погоджуються, що наявність роботи є ключовою частиною їхньої ідентичності. Однак 60% чоловіків-респондентів також вважають, що для дитини дошкільного віку краще, якщо її мати не працює, цю думку поділяють 47% жінок-респондентів. Більше того, близько 40% як жінок, так і чоловіків-респондентів погоджуються, що для чоловіка важливіше просуватися по кар'єрних сходах, ніж для жінки просуватися по кар'єрних сходах. Дві третини респондентів жіночої та чоловічої статі вважають, що стать людини не має значення для її успішності на керівній посаді в бізнесі, причому понад половина всіх респондентів (як жінок, так і чоловіків) вважають таку ж думку щодо успішності на керівній політичній посаді. Аналогічно, 78% жінок та 61% чоловіків вважають, що робота в будь-якому секторі/галузі може бути виконана і жінками, і чоловіками з однаковим успіхом. Жінки-респонденти, як правило, відчуваються комфортніше, ніж чоловіки-респонденти, коли йдеться

про роботу на жінок або про те, щоб бачити більше жінок у політиці. 64% жінок заявили, що їм було б комфортно працювати на жінку-керівника, порівняно з 57% чоловіків. Жінки-респонденти також, як правило, більш позитивно ставляться до того, щоб бачити більше жінок у національній або громадській/місцевій політиці: 65% жінок-респонденток хочуть бачити більше жінок-політиків на національному рівні, порівняно з 54% чоловіків-респондентів. На рівні громади чи місцевої політики 72% жінок та 59% чоловіків-респондентів хочуть бачити більше жінок-активісток [45, с. 111];

в Україні участь у ринку праці є важливою як для жінок, так і для чоловіків, однак, патріархальні уявлення щодо доступу жінок до ринку праці та зростання на ньому продовжують існувати. 83% (547 осіб) жінок та 95% (453 особи) чоловіків погоджуються, що наявність роботи є ключовою частиною їхньої ідентичності. Однак 60% респондентів повністю погоджуються або схильні погоджуватися, що для дитини дошкільного віку краще, якщо її мати не працює. 43% жінок та 38% чоловіків також погоджуються, що важливіше для чоловіка просуватися по кар'єрних сходах, ніж для жінки просуватися по кар'єрних сходах. Стать людини не сприймається в більшості випадків як показник її успішності в бізнесі чи політиці. Більшість респондентів (без помітної різниці між жінками та чоловіками) не погоджуються з тим, що існує різниця між успішністю політиків-чоловіків та жінок (66%) або жінок та чоловіків на керівних посадах у бізнесі (80%). Однак респонденти менш схильні почуватися комфортно, працюючи на жінок або обираючи їх на політичні посади. Лише 37% респондентів заявили, що їм було б комфортно працювати на керівника-жінку. Хоча понад половина респондентів загалом виступають за збільшення кількості жінок у національній політиці (51%) та громадській/місцевій політиці (53%), серед респондентів віком 18-29 років ці цифри падають до 37% та 39% відповідно [45, с. 130].

Так, на основі результатів дослідження «Baseline Study on Gender Norms and Stereotypes in the countries of the Eastern Partnership» можна зробити висновок, що в усіх країнах Східного партнерства — Вірменії, Азербайджані, Білорусі,

Грузії, Молдові та Україні — участь у ринку праці є важливою як для чоловіків, так і для жінок, однак патріархальні стереотипи щодо ролі жінок у суспільстві та професійній сфері все ще зберігаються. У більшості країн значна частка респондентів вважає, що для дитини краще, коли мати не працює, а чоловіки частіше розглядаються як більш придатні до лідерських і політичних ролей. Водночас жінки демонструють більш прогресивні погляди, висловлюючи підтримку рівним можливостям у кар'єрі, політиці та бізнесі, а також більшу готовність працювати під керівництвом жінок. Таким чином, попри поступові позитивні зміни у сприйнятті гендерних ролей, гендерна рівність у регіоні потребує подальшого утвердження через освіту, політичну участь і трансформацію суспільних норм.

Як зазначає А. Василик [2], гендерні стереотипи продовжують впливати на вибір професії, оцінку компетентності та можливості кар'єрного зростання жінок. У дослідженні «Гендерні аспекти професійної самореалізації в Україні» підкреслено, що на українському ринку праці все ще існує горизонтальна сегрегація — розподіл професій на «чоловічі» та «жіночі», а також вертикальна — обмежений доступ жінок до керівних посад [2]. Автори зазначають, що вирішення цієї проблеми потребує комплексного підходу, який включає реформування освітніх програм, просвітницьку діяльність та вдосконалення трудового законодавства.

Важливий внесок у вивчення українського досвіду подолання професійних гендерних стереотипів зробили дослідниці О. Чупир, Т. Шталь та О. Бутенко [29]. У своїй роботі вони доводять, що однією з головних перепон на шляху до лідерства для жінок залишається стереотипне уявлення про те, що управлінські ролі є прерогативою чоловіків. Авторки пропонують створювати тренінгові програми розвитку жіночого лідерства, а також запроваджувати у вищих навчальних закладах курси з формування гендерної компетентності, які допомагають усвідомити власні стереотипні переконання та подолати їх у професійній поведінці [29].

Одним із яскравих прикладів практичного впровадження подібних підходів є програма, розроблена за підтримки UNFPA Ukraine — «Concept for Communication Campaign aimed at Overcoming Gender-Based Professional Stereotypes among Ukrainian Youth». Вона орієнтована на молодь, батьків і педагогів і має на меті змінити сприйняття професій, які традиційно вважаються «чоловічими» чи «жіночими». Кампанія базується на позитивних прикладах, мотиваційних історіях та комунікаційних стратегіях, спрямованих на руйнування стереотипів ще на етапі професійного самовизначення [37].

В Україні одним з важливих кейсів є дослідження «Gender inequality in the system of social and labor relations: problems and prospects for overcoming», яке дозволяє зробити висновок, що нерівність у соціально-трудових відносинах має не лише юридичні та економічні, а й глибинні культурно-психологічні корені. Зокрема, жінки несуть значно більше невизнаної або неоплачуваної домашньої праці (так зване «подвійне навантаження»), що обмежує їхні можливості у професійному розвитку [26].

У межах державної політики в Україні поступово зростає використання програм і проектів, які мають на меті не просто змінити законодавчу базу, а корегувати соціальні норми та сприйняття. Наприклад, новий регіональний проєкт «EU 4 Gender Equality: Together Against Gender Stereotypes and Gender-Based Violence» (фаза II, 2024-2026) підтримується ЄС, UN Women та UNFPA. Основна увага цього проєкту приділяється роботі з громадянським суспільством, державними органами, медіа, а також комунікаційним кампаніям, що залучають чоловіків через ініціативи «Fathers' Schools» (Школи Батьків). Такий підхід спрямований на зміну ставлення не лише жінок, а й чоловіків до гендерних ролей [59].

Ще один приклад із України — дослідження «Understanding of Masculinity and Gender Equality in the Security Sector of Ukraine», яке показало, що серед працівників сектору безпеки (поліція, Міністерство внутрішніх справ) стереотипи про властивості «справжнього чоловіка» значною мірою формуються поза професійною діяльністю — у дитинстві, через соціалізацію,

через традиційні уявлення. Це означає, що навіть у професіях, де має бути рівність, внутрішні установки заважають цілковитому професійному прогресу жінок [53].

На міжнародному рівні питання гендерної рівності в професійній сфері активно досліджується і підтримується міжнародними організаціями, такими як ООН Жінки, Міжнародна організація праці (МОП) та Європейський Союз. Зокрема, у країнах ЄС діють державні програми, спрямовані на підтримку жінок у сфері STEM (наука, технології, інженерія, математика). Як зазначає Z. Fakoор Harehdasht [56] у роботі «Decoding the Gender Gap: Addressing Gender Stereotypes and Psychological Barriers to Empower Women in Technology», найефективнішими методами подолання стереотипів є менторські програми, кампанії з підвищення обізнаності та політики корпоративної прозорості, що дозволяють усунути приховані форми дискримінації.

У скандинавських країнах (Швеція, Норвегія, Фінляндія) активно реалізуються державні стратегії, спрямовані на підтримку балансу між роботою та сім'єю, що також зменшує гендерні упередження в кар'єрному розвитку. Зокрема, законодавчо закріплені права на батьківську відпустку для обох батьків, прозорість оплати праці та квоти для жінок у наглядових радах великих компаній стали ефективним механізмом зменшення «скляної стелі» для жінок.

Проект GATE (Gender Awareness, Tackling stereotypes in Education) охоплює декілька європейських країн (Болгарія, Данія, Фінляндія, Франція, Іспанія) та передбачає підготовку педагогів, моделювання інноваційних практик, коосвітні активності у школах. Така робота дозволяє формувати критичне мислення щодо усталених ролей ще в ранньому віці і має довгостроковий ефект [41].

Проекти ЄС, такі як Education for Equality – E4E (Italy, Sweden, Austria, Spain), спрямовані на створення інструментарію для вчителів, який допомагає долати стереотипи через нові методики викладання і освітні матеріали. Такий підхід підсилює вплив державної політики, оскільки змінює сприйняття і поведінку майбутніх поколінь [40].

Щодо ролі медіа та комунікацій — міжнародні програми і кампанії часто використовують «контрстереотипні» меседжі й образи, що руйнують традиційні уявлення про гендер. Наприклад, програма EU 4 Gender Equality включає комунікаційні кампанії, які залучають медіа до висвітлення прикладів жінок у нетипових професіях, а також просвітницьку роботу у громадах [59].

Отже, аналіз міжнародного та українського досвіду свідчить, що подолання гендерних стереотипів у професійній сфері є багатовимірним процесом, який поєднує освітні, соціально-психологічні, культурні та правові механізми. Найефективнішими виявляються комплексні підходи, що поєднують навчання, підвищення гендерної компетентності, інформаційні кампанії та політику рівних можливостей. Українська практика демонструє поступ у цьому напрямі, проте потребує системної підтримки з боку держави, освіти та бізнесу, щоб створити реальні умови для рівного професійного розвитку жінок і чоловіків.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі представлено систему практичних рекомендацій, спрямованих на подолання гендерних стереотипів у професійному середовищі, а також проаналізовано міжнародний та український досвід реалізації гендерно-чутливої політики.

Встановлено, що ефективне зниження впливу гендерних упереджень потребує комплексного підходу, який поєднує освітні, соціально-психологічні, культурні та правові механізми. Особливу роль відіграють програми гендерної освіти, спрямовані на розвиток критичного мислення, толерантності та формування усвідомленого ставлення до рівності статей.

Міжнародна практика (зокрема проєкти ЄС «Education for Equality», «EU 4 Gender Equality») демонструє результативність інтеграції гендерного компоненту в освітні програми, медіа та державну політику. Український досвід свідчить про поступ у цьому напрямі, однак він потребує подальшого

інституційного зміцнення та підтримки з боку державних структур, освітніх закладів і бізнес-середовища.

Запропоновані рекомендації включають розвиток гендерної компетентності керівників, формування політики рівних можливостей у компаніях, підвищення обізнаності працівників щодо впливу стереотипів, а також створення умов для балансу між професійною та сімейною сферами.

Отже, подолання гендерних стереотипів є не лише соціальним, а й психологічним завданням, що вимагає системних змін на рівні індивідуальної свідомості та суспільних інститутів. Реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме формуванню культури рівності, підвищенню ефективності лідерства та гармонійному розвитку особистості незалежно від статі.

ВИСНОВКИ

У ході написання даної кваліфікаційної роботи були досягнуті наступні цілі і виконані завдання

1. На основі теоретичного аналізу науково-психологічної літератури, було досліджено поняття гендерних стереотипів та їх роль у суспільстві. Гендерні стереотипи є наслідком тривалого історичного процесу, під час якого формувалися уявлення про «належну» поведінку чоловіків і жінок у суспільстві. Вони базуються не стільки на біологічних, скільки на соціокультурних відмінностях, і відображають стійкі моделі очікуваної поведінки, ролей та характеристик, що приписуються представникам різних статей. Хоча такі стереотипи часто сприймаються як «нормальні» або «природні», насправді вони суттєво обмежують індивідуальну свободу та потенціал особистості, знижуючи можливості для самореалізації й вільного вибору життєвого шляху.

2. Проаналізовано гендерні стереотипи у кар'єрному розвитку жінок, які обмежують їх у виборі кар'єри, просуванні на керівні посади та самореалізації. Упередження щодо жіночої емоційності, меншої компетентності або природної схильності до піклування призводять до заниження соціального статусу «жіночих» професій, явища «скляної стелі» та подвійного навантаження. Значну роль у закріпленні цих стереотипів відіграють освіта, родина, соціальні норми та, особливо, медіа, які формують і транслиують звужене уявлення про роль жінок у суспільстві. Попри кількісну присутність жінок у певних сферах, зокрема в медіа, їхній вплив на стратегічні рішення залишається обмеженим. Подолання цих перешкод вимагає системної трансформації – від гендерно-чутливої освіти до інституційних змін і переосмислення культурних наративів. Забезпечення рівних умов для жінок не лише сприяє справедливості, а й є ключовим чинником сталого розвитку демократичного суспільства.

3. Обґрунтовано методи дослідження впливу гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток жінок і чоловіків, за допомогою методик: шкала маскулінності-фемінінності С.Бема, тест на лідерські здібності Є. Жарікова та

Є. Крушельницького, методика Т. Лірі для оцінки міжособистісних стосунків, тест на потенціал лідера, а також діагностика самоактуалізації САМОАЛ.

Проаналізовано отримані результати: за допомогою шкали маскулінності-фемінності С.Бема, було визначено, що у більшості жінок виражені фемінні (51%) якості, які переважили маскулінні (49%), це означає, що більшість респондентів жіночої статі – це жінки на яких можуть розраховувати близькі, друзі, колеги. Натомість у чоловіків яскраво виражена маскулінність (65%).

Після проходження тесту на лідерські здібності Є. Жарікова та Є. Крушельницького, було виявлено, що жінки більше схильні до лідерських ролей. У 55% жінок на помірному рівні виражені лідерські здібності, а у 57% чоловіків слабо виражені. Згідно методики Т. Лірі у жінок переважають конформні установки, невпевненість у собі, податливість думці оточуючих, схильність до компромісів. Натомість у чоловіків міжособистісні відносини характеризуються тенденцією до лідерства і домінування, незалежністю думки, готовністю відстоювати власну точку зору в конфлікті. Отримавши результати тесту на потенціал лідера, було виявлено, що як жінки так і чоловіки мають винятково цінну якість – уміння брати роль ведучого або веденого залежно від обставин. Тобто, жінки та чоловіки готові брати на себе відповідальність. Після діагностики самоактуалізації САМОАЛ, було виявлено, що жінки-респонденти мають високий рівень (55%) самоактуалізації, натомість чоловіки-респонденти мають середній рівень (70%) розвитку.

4. Розроблено та впроваджено психологічну програму для подолання гендерних стереотипів у кар'єрному розвитку. Після впровадження психологічної програми проаналізовано результати повторного дослідження, спрямованого на подолання гендерних стереотипів у кар'єрному розвитку. За допомогою шкали маскулінності-фемінності С. Бема було виявлено, що у більшості жінок показники маскулінності зросли на 8%, що свідчить про розвиток таких рис, як упевненість у собі, рішучість, самостійність та орієнтація на результат. При цьому рівень фемінності залишився стабільним (50%), що вказує на гармонійне поєднання традиційно «жіночих» та «чоловічих» якостей.

У чоловіків, навпаки, спостерігалось незначне підвищення рівня фемінності (з 35% до 42%), що свідчить про зростання емпатії, гнучкості у спілкуванні та готовності до співпраці.

Результати тесту на лідерські здібності Є. Жарікова та Є. Крушельницького засвідчили позитивну динаміку: у 63% жінок лідерські риси стали вираженими на високому рівні, що свідчить про підвищення їх упевненості у власних можливостях і прагнення брати на себе відповідальність. У чоловіків показники лідерських здібностей також зросли — 60% учасників демонструють помірно високий рівень, що вказує на розвиток конструктивного стилю керівництва та зменшення проявів авторитарності.

Згідно з методикою Т. Лірі, у жінок після проходження програми знизився рівень конформності та підвищилася автономність у міжособистісних відносинах. Вони частіше проявляють ініціативу, здатність до відстоювання власної позиції та виявляють гнучкість у комунікації. У чоловіків, навпаки, зменшилась домінантність і підвищилась толерантність, що свідчить про розвиток емпатійного лідерства та співпраці у команді.

Тест на потенціал лідера показав, що і жінки, і чоловіки демонструють зростання адаптивності у виконанні лідерських ролей: 78% учасників обох статей проявили здатність змінювати стиль поведінки залежно від ситуації, що є важливою умовою ефективного лідерства.

За результатами діагностики самоактуалізації (САМОАЛ) спостерігається позитивна динаміка у представників обох статей. У жінок рівень самоактуалізації підвищився до 68%, що свідчить про зростання внутрішньої мотивації та впевненості у власному потенціалі. У чоловіків цей показник зріс до 75%, що вказує на посилення усвідомленості життєвих цілей і прагнення до особистісного розвитку.

5. Розроблено рекомендації щодо подолання гендерних стереотипів у суспільстві. Були запропоновані практичні шляхи зменшення впливу стереотипів: запровадження гендерно-чутливого виховання, підтримка індивідуальних здібностей дітей, формування гендерно-нейтрального

медіаконтенту, популяризація різноманітних рольових моделей і справедливий розподіл обов'язків у родині. Усі ці дії сприяють розвитку критичного мислення, впевненості у собі та вміння приймати вільні рішення. Завдяки таким підходам діти зможуть змалку формувати усвідомлене ставлення до власного потенціалу й уникати обмежень, зумовлених традиційними соціальними уявленнями.

Досліджено міжнародний та український досвід подолання гендерних стереотипів у професійній сфері, який поєднує державну політику, освітні ініціативи та корпоративні практики рівності. Досвід країн ЄС свідчить, що ефективними є програми гендерної освіти, законодавче забезпечення рівних можливостей та активна участь громадськості у просуванні гендерної культури. В Україні такі підходи поступово впроваджуються, проте потребують подальшої інституційної підтримки, підвищення рівня обізнаності населення та створення умов для реальної гендерної рівності у трудових відносинах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бельська Т., Лашкіна М. Гендерні архетипи як чинник кар'єрного зростання на світовому ринку праці в умовах інформаційного суспільства: український та глобальний контекст. *Університетські наукові записки*. № 1-2 (91-92). 2023. С. 37-48.
2. Василик А., Бойчук Н., Омельченко К. Гендерні аспекти професійної самореалізації в Україні. *Економіка. Економіка праці та соціальна політика*. Бізнесінформ №5, 2020. С. 268 – 247.
3. Весельська А. Л. Гендерний аспект лідерства: теоретичний аналіз. *Наука і освіта*. № 5 (122). 2014. С. 19–24.
4. Визначення рівня самоактуалізації особистості. URL: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/11prishak_osnovy_psiholog_pedagogiki_lab_praktik/5.html?utm_source=chatgpt.com
5. Гринчук О.І., Ханецька Т.І. Вплив гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток молоді. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. №1(108). 2024. С. 41-51.
6. Гендерні ролі та стереотипи. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/149243852.pdf>
7. Гендерні стереотипи у вихованні дитини. URL: <https://minesvit.com.ua/blog/genderni-stereotipi-u-vihovanni-ditini>
8. Гендерні стереотипи в вихованні дітей – що потрібно знати? URL: <https://psychologist.com.ua/genderni-stereotipi-v-vihovanni-ditej-sho-potribno-znati>
9. Дослідження стану позначення стереотипів за ознакою статі на психоемоційному добробуті жінок та чоловіків на підставі аналізу світової науковопрактичної літератури. URL: <https://is.gd/155sbc>
10. Дзюба Т.М., Коваленко О.Г. Психологія дорослості з основами геронтопсихології: навч. посіб. для студентів ВНЗ. 2013. 172 с.
11. Дубиніна М. І. Гендерні особливості професійної самореалізації жінок. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. No 3. С. 24–27.

12. Жінки-журналістки Європейських медіа: де вони? Інститут масової інформації. URL: <https://bit.ly/3NtPPmP>
13. Загурська С. Гендерний підхід у вивченні політичної діяльності та лідерства. *Український науковий журнал «Освіта регіону»*. №3. 2012. С. 95-99.
14. Коханова О. П., Бурячок Є. Р. Вплив гендерних стереотипів на самореалізацію жінок. *Modern research in world science*. 2023. С. 859–865.
15. Коханова О., Бурячок Є. Гендерні стереопити: сутність, види та вплив на самореалізацію жінок різного віку. *Психологія і соціологія у контексті сучасної науки*. Збірник наукових праць №39 (1), 2023. С. 87 – 93.
16. Костюк І.В., Стадник В.В. Гендерні аспекти лідерства у сфері управління. *Вісник Хмельницького національного університету*. Економічні науки. №2. 2019. С. 57-61.
17. Кормич Л. І. Гендерний аспект феномену політичного лідерства: теоретичні засади. *Актуальні проблеми політики*. Вип. 52. 2014. С. 19–26.
18. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ. 2012. 433 с.
19. КЖЕ пропонує медіа затвердити Політику гендерної рівності в медійному контенті. URL: <https://detector.media/infospace/article/229593/2024-07-15-kzhe-proponuie-media-zatverdyty-polityku-gendernoi-rivnosti-v-mediynomu-kontenti/>
20. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ. 2014. 65 с.
21. Методика діагностики міжособистісних відносин. URL: https://www.eztests.xyz/tests/social_leary/#google_vignette
22. Рожевий – для дівчаток? Дещо про гендерні стереотипи. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/28202327.html>
23. Розвиток лідерства. За заг. ред. І. Ібрагімової. К.: Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні». 2012. 400 с.

24. Тюріна І. О. Гендерні аспекти зайнятості та управління. *Соціологічні дослідження*. 2002. С. 135–142.
25. Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організації: дис. д-ра психол. наук: 19.00.10. Київ, 2016. 500 с.
26. Петченко М., Глазунова О., Гиренко В., Литовленко Т. Гендерна нерівність у системі соціально-трудових відносин: проблеми та перспективи подолання. *Демографія та соціальна економіка*. 2022, №4 (50). С. 136 – 154.
27. Самоактуалізаційний тест – CAT. URL: https://www.eztests.xyz/tests/personality_sat/?utm_source=chatgpt.com#google_vignette
28. Усанова Л.А., Нестеренко М.М. Гендерні стереотипи та проблеми лідерства. *Філософські обрії*. №33. 2015. С. 98-106.
29. Чупир О. М., Шталь Т. В., Бутенко О. П., Доброскок Ю. Б. Гендерні аспекти побудови професійної кар'єри з урахуванням соціально-психологічних детермінантів жіночого лідерства. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. №86. 2024. С. 266-276. URL: <https://kart.edu.ua/wpcontent/uploads/2024/04/86-1.pdf>
30. Хоменко М., Чемерис І. Виховання лідерських здібностей в умовах допрофесійної підготовки. URL: https://social-science.uu.edu.ua/article/583?utm_source=chatgpt.com
31. Шевчишена О.В. Вплив гендерних стереотипів на виникнення рольових конфліктів у молодій сім'ї. URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2009/1_2_2009/32.pdf.pdf
32. Що таке гендерні стереотипи та як із ними боротися. URL: <https://nv.ua/ukr/spec/gender-shcho-take-genderni-rol-i-genderni-stereotipi-i-seksizm-50098152.html>
33. Ярошенко В. М. Гендерні дослідження політичного лідерства. URL: [file:///C:/Users/Ira/Downloads/86970-183230-1-SM%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Ira/Downloads/86970-183230-1-SM%20(2).pdf)

34. Як гендерні стереотипи досі впливають на кар'єрний шлях. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/yak-genderni-stereotipi-dosi-vplivayut-na-kar-yerniy-shlyah-306888/>

35. 4 гендерних стереотипи, яких треба позбутись у вихованні. URL: https://simya.24tv.ua/4-gendernih-stereotipi-yakih-treba-pozbutis-vihovanni_n1397692

36. Buddeberg-Fischer B., Stamm M., Buddeberg C., Bauer G., Häemmig O., Knecht M., & Klaghofer R. The impact of gender and parenthood on physicians' careers-- professional and personal situation seven years after graduation. BMC health services research. 2010. 40 p.

37. Development of a concept for communication campaign aimed at overcoming gender-based professional stereotypes among Ukrainian youth. 2021. URL: https://ukraine.unfpa.org/en/submission/development-of-a-concept-for-communication-campaign-aimed-at-overcoming-gender-based-professional-stereotypes-among-ukrainian-youth-?utm_source

38. Eagly A. H., Sczesny S. Editorial: Gender Roles of the Future? Theoretical basis and future research direction. Frontiers in Psychology. 2019. P. 19-65.

39. European Institute for Gender Equality. *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2020.

40. Education for Equality – Going beyond gender stereotypes (E4E). URL: https://www.e4eprojectplatform.it/education-for-equality-going-beyond-gender-stereotypes-e4e/?utm_source

41. GATE (Gender Awareness, Tackling stereotypes in Education). URL: https://www.europeaninstitute.bg/en/project/gate-gender-awareness-tackling-stereotypes-in-education/?utm_source

42. Gender equality and education. URL: <https://www.unesco.org/en/gender-equality/education>

43. Gender Equality in the Family. URL: <https://eige.europa.eu/>

44. O'Brien M. Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*. №624(1). 2009. P. 190–213.
45. Onyshchenko A., Smith N., Masliaieva A., Kostiuchenko T., Sinelnichenko K., Howard C. Baseline study on gender norms and stereotypes in the countries of the eastern partnership. *UN Women, UNFPA*, 2022. 206 p.
46. Kong L., Wang J., Zhang X. How Gender Stereotypes Impact the Career Choice of High School Students. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*. 2023. P. 254-265.
47. Koenig A. M. Comparing Prescriptive and Descriptive Gender Stereotypes About Children, Adults, and the Elderly. *Frontiers in Psychology*. 2018. Vol. 9., P. 1–13.
48. Kupers T. A. Toxic masculinity as a barrier to mental health treatment in prison. *Journal of Clinical Psychology*. №61(6). 2005. P. 713–724.
49. Li J., Liu Y., Song J. The Relationship Between Gender Self-Stereotyping and Life Satisfaction: The Mediation Role of Relational Self-Esteem and Personal Self-Esteem. *Frontiers in Psychology*. 2022. Vol. 12, P. 1–10.
50. Lippmann W. Public opinion. *New York: Macmillan*, 1927. 427 p.
51. Holt C.L. Assessing the current validity of the Bem Sex-Role Inventory. *Sex Roles*. vol. 39. №11/12. 1988. P. 929–941.
52. Heilman M. E. Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. *Journal of Social Issues*. 2001. Vol. 57, no. 4. P. 657–674.
53. Research on masculinity in Ukraine's security sector sheds light on drivers of gender equality. URL: https://ukraine.unwomen.org/en/stories/news/2022/02/research-on-masculinity-in-ukraines-security-sector-sheds-light-on-drivers-of-gender-equality?utm_source
54. Schulz S., & Clarke E. Australia's Gen Z men more likely to hold sexist views, data shows, as 'manosphere' influences take hold. *The Guardian*. 2025. URL:

<https://www.theguardian.com/world/2025/apr/20/australias-gen-z-men-more-likely-to-hold-sexist-views-data-shows-as-manosphere-influences-take-hold>

55. Free Expression Seen as Important Globally, but Not Everyone Thinks Their Country Has Press, Speech and Internet Freedoms. URL: <https://www.pewresearch.org/>

56. Fakoor Harehdasht Z., Saki R. Decoding the Gender Gap: Addressing Gender Stereotypes and Psychological Barriers to Empower Women in Technology. URL: <https://arxiv.org/pdf/2509.26332>

57. Williams C. L. The glass escalator: Hidden advantages for men in the “female” professions. *Social Problems*. №39(3). 199. P. 253–267.

58. Women and the Media. URL: https://www.un.org/womenwatch/directory/women_and_media_10123.htm

59. With EU support, UN Women and UNFPA launch the second phase of the programme promoting gender equality and shifting discriminatory gender stereotypes in Eastern Partnership countries. URL: https://ukraine.unwomen.org/en/stories/pres-reliz/2024/03/oon-zhinky-ta-fond-oon-u-haluzi-narodonaselennya-za-pidtrymky-yes-rozpochynayut-druhu-fazu-prohramy-dlya-prosuvannya-hendernoyi-rivnosti-ta-zminy-dyskryminatsiynykh-hendernykh-stereotypiv-u-krayinakh-skhidnoho-partnerstva?utm_source

60. With EU support, UN Women and UNFPA launch the second phase of the programme promoting gender equality and shifting discriminatory gender stereotypes in Eastern Partnership countries. URL: <https://eeca.unfpa.org/en/news/eu-support-un-women-and-unfpa-launch-second-phase-programme-promoting-gender-equality-and>

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Маскулінність – фемінінність» Сандри Бем

Методика була запропонована Сандрою Бем (1974) для діагностики психологічної статі й визначає ступінь андрогінності, маскулінності й фемінінності особистості. Опитувальник містить 60 тверджень (якостей), на кожне з яких необхідно відповісти «так» або «ні», оцінюючи тим самим наявність або відсутність у себе названих якостей.

Текст опитувальника

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------|
| 1. Впевнений у собі. | 27. Прямий, правдивий. |
| 2. Поступливий. | 28. Схильний до ризику. |
| 3. Здатний допомогти. | 29. Сенситивний. |
| 4. Схильний захищати свої погляди. | 30. Потайливий. |
| 5. Життєрадісний. | 31. Швидкий у прийнятті рішень. |
| 6. Похмурий. | 32. Жалісливий. |
| 7. Незалежний. | 33. Щирий. |
| 8. Сором'язливий. | 34. Самодостатній. |
| 9. Совісний. | 35. Здатний утішити. |
| 10. Атлетичний. | 36. Гоноровий. |
| 11. Ніжний. | 37. Владний. |
| 12. Театральний. | 38. Володіє тихим голосом. |
| 13. Наполегливий. | 39. Привабливий. |
| 14. Ласий на лестоці. | 40. Мужній. |
| 15. Щасливий. | 41. Теплий, сердечний. |
| 16. Сильна особистість. | 42. Важний. |
| 17. Відданий. | 43. Обстоює власну позицію. |
| 18. Непередбачуваний. | 44. М'який. |
| 19. Сильний. | 45. Вміє дружити. |
| 20. Жіночний. | 46. Агресивний. |
| 21. Надійний. | 47. Довірливий. |
| 22. Аналітичний. | 48. Неефективний. |
| 23. Співчутливий. | 49. Схильний вести за собою. |
| 24. Ревнивий. | 50. Інфантильний. |
| 25. Здатний до лідерства. | 51. Адаптивний. |
| 26. Що опікується про людей. | 52. Індивідуаліст. |

53. Не люблячий лайки.

57. Тактовний.

54. Несистематичний.

58. Амбіційний, честолюбний.

55. Конкурентноспроможний.

59. Спокійний.

56. Люблячий дітей.

60. Традиційний, підвладний умовностям.

Ключ до тесту

Маскулінність («так»): 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43, 46, 49, 52, 55, 58.

Фемінінність («так»): 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59.

Інші пункти – нейтральні.

За кожний збіг відповіді із ключем нараховується 1 бал. Потім визначаються показники фемінінності (F) і маскулінності (M) у відповідності з наступними формулами.

F = (сума балів за фемінінністю): 20;

M = (сума балів за маскулінністю): 20.

Основний індекс IS визначається як:

$IS = (F - M) \times 2,322$.

Якщо величина індексу IS укладена в межах від -1 до +1, то роблять висновок про андрогінність. Якщо індекс менше -1 ($IS < -1$), то робиться висновок про маскулінність, а якщо індекс більше +1 ($IS > 1$) – про фемінінність. При цьому, у випадку коли $IS < -2,025$, говорять про яскраво виражену маскулінність, а якщо $IS > +2,025$ – говорять про яскраво виражену фемінінність.

Інтерпретація результатів. Якщо за результатами набраних балів ви досягли середніх показників маскулінних та фемінних якостей, це означає, що ви належите до того рідкісного типу людей-андрогінів, яким піддається будь-яка робота і будь-які чоловічі й жіночі ролі. Ваша поведінка досить гнучка, що дає змогу вам бути доброю людиною, чутливою, а також сміливою, рішучою, здатною постояти за себе, підтримати інших, повести їх за собою.

Якщо ви набрали середню кількість балів за оцінкою фемінних якостей, які переважили маскулінні, це означає, що ви людина, на яку розраховують близькі, друзі, колеги. Проте в ситуаціях, які вимагають здатності взяти на себе керівництво справами, виявити наполегливість, настоювати на безумовному підпорядкуванні, вам не вистачає характеру, ви ухиляєтесь від відповідальності, передоручаєте вирішення своїх проблем іншим людям.

Якщо ви недобрали середньої кількості балів за фемінними якостями, проте у вас яскраво виражені маскулінні якості, то це означає, що ви здатні протистояти негараздам,

згуртовувати оточуючих, надихати на досягнення цілей. Ви людина, орієнтована на досягнення успіху, подолання перешкод, самоствердження, на справу, в процесі якої нехтуєте будь-якими сентиментами. Ви прагнете виробляти у собі значною мірою притаманні вам твердість духу і характеру. Проте оточуючим іноді не вистачає вашої емоційної підтримки, співчуття, ласкавих слів.

Люди, які набрали низькі бали за шкалами фемінність/маскулінність, визначаються як статеві нейтральні особистості.

3. Виконання вправ.

1. Прокоментуйте думку Я.А.Коменського про те, що й школах має вчитися молодь обох статей і не можна погодитися з тими, хто виступає за усунення дівчат від наукових занять. «Жінки не менш, а часто більш обдаровані, ніж чоловіки, то навіщо, допускаючи їх до вивчення азбуки, усувати потім від читання книг?».

2. Прокоментуйте вислів Шарлоти Вільямс: «Не існує жіночого розуму. Мозок – це не статевий орган. З таким самим успіхом можна говорити про жіночу печінку».

4. Питання для самоперевірки.

1. Що є предметом гендерної психології?
2. Назвіть основні етапи розвитку гендерної психології. Схарактеризуйте кожний з них.
3. Назвіть основні розділи гендерної психології і обґрунтуйте специфіку предмета кожного розділу.
4. Назвіть методи гендерної психології, схарактеризуйте основні з них.
5. Перерахуйте основні теорії і концепції гендерної психології.
6. Які психологічні дані можна отримати за допомогою метода фокус-груп?
7. Які методики краще використовувати для вивчення гендерних стереотипів, а які – для вивчення гендерної ідентичності?

5. Підведення підсумків заняття.

Додаток Б

Діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

Методика дозволяє оцінити здатність людини буди лідером. Інструкція: «Вам буде запропоновано 50 запитань, на які необхідно дати відповідь «так» (А) або «ні» (Б), зробивши позначку «+» у відповідній графі реєстраційного бланка. Середнього значення у відповідях не передбачено. Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить в голову. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки зробіть позначку на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви більше схильєтесь».

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

№ питання	Варіанти відповіді		№ питання	Варіанти відповіді	
	А	Б		А	Б
1			26		
2			27		
3			28		
4			29		
5			30		
6			31		
7			32		
8			33		
9			34		
10			35		
11			36		
12			37		
13			38		
14			39		
15			40		
16			41		
17			42		
18			43		
19			44		
20			45		
21			46		

22			47		
23			48		
24			49		
25			50		

Текст опитувальника

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих? а) так; б) ні.
2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?
а) так; б) ні.
3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати свої думки, навіть коли це необхідно?
а) так; б) ні.
4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?
а) так; б) ні.
5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь? а) так; б) ні.
6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?
а) так; б) ні.
7. Чи погоджуєтесь Ви із твердженням: «Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?»
а) так; б) ні.
8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність?
а) так; б) ні.
9. Чи втрачали Ви інколи холонокровність під час розмови з людьми?
а) так; б) ні.
10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас?
а) так; б) ні.
11. Чи стараєтесь Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т. і.) таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?
а) так; б) ні.
12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагоме (імпозантне) враження?
а) так; б) ні.
13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?
а) так; б) ні.

14. Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?

а) так; б) ні.

15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

а) так; б) ні.

16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви:

а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;

б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок Вам ближче?

а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує і особисто брати участь в ній;

б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

а) з покладливими людьми;

б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?

а) так; б) ні.

20. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви стикалися з владністю Вашого батька?

а) так; б) ні.

21. Чи вмієте Ви в процесі дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був з Вами не згоден? а) так; б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як Ви вчините? а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас; б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті». Чи справедливе воно? а) так; б) ні.

24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших? а) так; б) ні.

25. Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити? а) так; б) ні.

26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?

а) найкомпетентніша людина;

б) той, у кого самий сильний характер.

27. Чи завжди Ви намагаєтесь зрозуміти і належним чином оцінити людей?

а) так; б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну?

а) так; б) ні.

29. Якому з наступних керівників Ви віддасте перевагу?

а) тому, який все вирішує сам;

б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.

30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте?

а) колегіальний; б) авторитарний.

31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами?

а) так; б) ні.

32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?

а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе;

б) людина зі спокійним, тихим голосом, стримана, задумлива.

33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються?

а) промовчите; б) будете захищати свою думку.

34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтесь?

а) так; б) ні.

35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу?

а) так; б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу?

а) працювати під керівництвом хорошої людини;

б) працювати самотійно, без керівників.

37. Як Ви ставитеся до твердження: «Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один із подружжя?»

а) згоден; б) не згоден.

38. Чи доводилося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

а) так; б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?

а) так; б) ні.

40. Як Ви поведетесь, зіткнувшись з труднощами?

а) опускаєте руки; б) з'являється велике бажання їх подолати.

41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують?

а) так; б) ні.

42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження?

а) так; б) ні.

43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш заклад чи організацію?

а) введу потрібні зміни негайно;

б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю

44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

а) так; б) ні.

45. Чи згодні Ви з твердженням: «Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?»

а) так; б) ні.

46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити щось видатне?

а) так; б) ні.

47. Ким би Ви хотіли стати?

а) художником, поетом, композитором, вченим;

б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику Вам приємніше слухати?

а) потужну і урочисту;

б) тиху і ліричну.

49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі з поважними і відомими людьми?

а) так; б) ні.

50. Чи часто Ви зустрічали людей більш вольових, ніж Ви?

а) так; б) ні.

«Ключ»

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

Обробка та інтерпретація результатів

Сума балів підраховується за допомогою «ключа» до опитувальника.

За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, досліджуваний отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

0-25 – якості лідера виражені слабо;

26-35 – якості лідера виражені помірно;

36-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

Додаток В

Діагностика міжособистісних стосунків (за т. Лірі)

Мета: вивчити стиль і структуру міжособистісних стосунків та їх особливостей, а також дослідити уявлення досліджуваних про своє „Я”, ставлення до самого себе.

Матеріали та обладнання: опитувальник, ручка

На основі досліджень міжособистісних стосунків Т. Лірі виділив 8 загальних і 16 конкретизованих варіантів міжособистісної взаємодії, представлених у вигляді кругової діаграми. Поліусні варіанти на цій схемі є протилежними один одному.

Опитувальник складений відповідно до виділених типів міжособистісної поведінки, що являє собою набір із 128 простих лаконічних характеристик — епітетів, які групуються по 16 запитань у 8 октантів, що відображають різноманітні психологічні профілі. Методика може пропонуватися досліджуваному у вигляді списку або ж на окремих картках.

Інструкція: Перед вами набір характеристик. Прочитайте кожну з них і відзначте знаком „+” ті, які відповідають вашому уявленню про себе. Будьте уважними. Намагайтеся відповідати якомога точніше і правдивіше.

Завдання 1. Дайте відповідь на запитання: Яка ви людина?

1. Інші думають про мене прихильно.
2. Справляю враження на оточуючих.
3. Умію розпоряджатися, карати.
4. Умію наполягати на своєму.
5. Володію почуттям гідності.
6. Незалежна.
7. Здатна сама потурбуватися про себе.
8. Можу виявити байдужість.
9. Здатна бути суворою.
10. Сувора, але справедлива.
11. Можу бути щирою.
12. Критична до інших.
13. Люблю поплакатися.
14. Часто сумна.
15. Схильна до недовіри.
16. Часто розчаровуюся.
17. Здатна бути критичною до себе.
18. Здатна визнавати свою неправоту.

19. З охотою підкоряюся.
20. Поступлива.
21. Вдячна.
22. Захоплююся, схильна до копіювання.
23. Ставлюся до інших з повагою.
24. Шукаю схвалення.
25. Здатна до співпраці, взаємодопомоги.
26. Намагаюся вжитися з іншими.
27. Приязна, доброзичлива.
28. Уважна, ласкава.
29. Делікатна.
30. Підбадьорююча.
31. Відгукуюся на заклики про допомогу.
32. Безкорислива.
33. Здатна викликати захоплення.
34. Користуюся у інших повагою.
35. Володію талантом керівника.
36. Люблю відповідальність.
37. Впевнена у собі.
38. Самовпевнена, наполеглива.
39. Ділова, практична.
40. Люблю змагатися.
41. Стійка і непохитна, де потрібно.
42. Невблаганна, але безпристрасна.
43. Дратівлива.
44. Відкрита, прямолінійна.
45. Не терплю, щоб мною командували.
46. Скептична.
47. На мене важко справити враження.
48. Образлива, вимоглива (педантична, скуппульозна).
49. Легко соромлюся.
50. Невпевнена у собі.
51. Поступлива.
52. Скромна.
53. Часто користуюся допомогою інших.

54. Дуже поважаю авторитет.
55. З охотою приймаю поради.
56. Довірлива і намагаюся порадувати інших.
57. Завжди люб'язна у спілкуванні.
58. Ціную думку оточуючих.
59. Комунікабельна, товариська.
60. Добросердна.
61. Добра, вселяю впевненість.
62. Ніжна, м'якосердна.
63. Люблю турбуватися про інших.
64. Безкорислива, щедра.
65. Люблю давати поради.
66. Справляю враження значущості.
68. Люблю керувати та управляти. Владна.
69. Хвалькувата.
70. Зарозуміла, самовдоволена.
71. Думаю тільки про себе.
72. Хитра, прагматична.
73. Нетерпима до помилок інших.
74. Корислива.
75. Щира.
76. Часто неприязна.
77. Озлоблена.
78. Схильна весь час скаржитися.
79. Ревнива.
80. Довго пам'ятаю образи.
81. Схильна до самокатування.
82. Сором'язлива.
83. Безініціативна.
84. Покірлива.
85. Залежна, несамотійна.
86. Люблю підкорятися.
87. Надаю право іншим приймати рішення.
88. Легко пошиваюся у дурні.
89. Легко піддаюся впливу друзів.

90. Готова довіритися будь-кому.
91. Доброзичлива до всіх без винятку.
92. Усім симпатизую.
93. Пробачаю все.
94. Переповнена надмірним співчуттям.
95. Великодушна, терпляча до недоліків.
96. Намагаюся бути покровителем.
97. Прагну до успіху.
98. Очікую захоплення від кожного.
99. Розпоряджаюся іншими.
100. Деспотична.
101. Сноб (оцінюю людей за рангом і достатком, а не за особистісними якостями).
102. Марнослава.
103. Егоїстична.
104. Холодна, черства.
105. Саркастична, люблю насміхатися.
106. Зла, жорстока.
107. Часто гніваюся.
108. Нечутлива, байдужа.
109. Злопам'ятна.
110. Пронизана духом суперечності.
111. Уперта.
112. Недовірлива, підозріла.
113. Нерішуча.
114. Сором'язлива.
115. Відрізняюся надмірною готовністю підкорятися.
116. М'якотіла.
117. Майже ніколи нікому не заперечую.
118. Нав'язлива.
119. Люблю, щоб мене опікали.
120. Надмірно довірлива.
121. Намагаюся заручитися позитивним ставленням кожного.
122. З усіма погоджуюся.
123. Завжди приязна.
124. Усіх люблю.

- 125. Надто поблажлива до оточуючих.
- 126. Намагаюся втішити кожного.
- 127. Турбуюся про інших на шкоду собі.
- 128. Псую людей надмірною добротою.

Опрацювання результатів

Після того, як досліджуваний оцінить себе, підраховуються бали за кожним з восьми октантів психограми методики. Кожний плюс оцінюється в 1 бал; таким чином, максимальна оцінка октанта — 16 балів.

- 1. октант: 1 – 4, 33 – 36, 65 – 68, 97 – 100
- 2. октант: 5 – 8, 37 – 40, 69 – 72, 101 – 104 .
- 3. октант: 9 – 12, 41 – 44, 73 – 76, 105 – 108
- 4. октант: 13 – 16, 45 – 48, 77 – 80, 109 – 112
- 5. октант: 17 – 20, 49 – 52, 81 – 84, 113 – 116
- 6. октант: 21 – 24, 53 – 56, 85 – 88, 117 – 120
- 7. октант: 25 – 28, 57 – 60, 89 – 92, 121 – 124
- 8. октант: 29 – 32, 61 – 64, 93 – 96, 125 – 128.

Кожному з восьми октантів відповідає певний тип міжособистісних стосунків;

1. Авторитарний.

0-8. Упевнений у собі, наполегливий, може бути хорошим наставником і організатором. Володіє якостями керівника 9 – 12. Домінантний, енергійний, успішний у справах; любить давати поради, вимагає до себе поваги; може бути нетерпимим до критики; йому властива переоцінка власних можливостей.

13-16. Владний, диктаторський, деспотичний характер; усіх повчає, має дидактичний стиль висловлювань; не схильний сприймати поради інших; прагне до лідерства і керування іншими; сильна особистість з рисами деспотизму.

Додаток Г

Методика Потенціал лідера

Тест призначений для виявлення здатності людини стати ініціаторкою перспективних починань і повести за собою послідовників, які нею захоплюються. Потенціал лідера – соціально-психологічна характеристика, яка відображає здатність особистості до успішної лідерської поведінки.

Інструкція: «Прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, вірно воно або невірно по відношенню до Вас, використовуючи варіанти відповіді «так», «не знаю, не впевнений» і «ні». Обравши відповідь, зробіть позначку у відповідній клітинці реєстраційного бланка».

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

№ з/п	Варіанти відповіді		
	Так	Не знаю, не впевнений	Ні
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			

Текст опитувальника

1. Якщо якась авторитетна особа публічно висловлює думку, яку я вважаю невірною, я постараюся, щоб присутні вислухали й мою точку зору.
2. У дитинстві мене часто називали неслухняною дитиною.

3. Переконаний, що навколишній світ може бути покращений.
4. Не люблю, коли друзі та рідні намагаються мене опікувати, докучають порадами.
5. У ситуаціях, які потребують серйозного вирішення, я не схильний до довгих вагань.
6. На мою думку, більшість суспільно-політичних проблем виникає через недостатню твердість відповідальних керівників.
7. Я не бентежусь, якщо мені доводиться комусь дорікати.
8. Якщо з якоюсь справою неможливо впоратися самому, то для її виконання мені потрібні помічники, а не радники.
9. У суперечках завжди намагаюся залишити за собою останнє слово.
10. Вважаю, що жодний прогрес неможливий без прагнення людей до переваги над іншими.
11. Часто мені доводиться брати на себе відповідальність, бо інші недостатньо рішучі.
12. Не вірю в абсолютну рівноправність у подружніх стосунках, у своїй сім'ї волію бути головою.
13. Коли в гостях ніхто не наважується взяти з блюда останній шматок торта, я спокійно можу це зробити.
14. Полюбляю бути в центрі уваги.
15. У своїй кар'єрі готовий змиритися з роллю підлеглого лише як із тимчасовою.

Обробка та інтерпретація результатів

Для підрахунку тесту: за кожную відповідь «так» – 10 балів, «не знаю, не впевнений» – 5 балів, «ні» – 0 балів.

Більше 100 балів: Вам не позичати ініціативи та впевненості в собі. Схоже, сама природа приготувала Вам роль ватажка, забезпечивши для цього необхідними якостями – сміливістю, цілеспрямованістю, твердою волею. Однак у цих переваг буває і зворотний бік – завищена самооцінка, безцеремонність, невміння зважати на чужі інтереси. Ви зумієте досягти чималих успіхів, якщо пам'ятатимете: люди охоче йдуть за лідерами, але не долюблюють диктаторів.

Від 50 до 100 балів: Ви маєте винятково цінну якість – уміння брати роль ведучого або веденого залежно від обставин. Повага до авторитету не заважає мати власну точку зору. Вам знайдеться місце в будь-якому колективі. Залишається тільки вибрати таке місце, яке Вас влаштовувало б.

Менш 50 балів: За своєю натурою Ви більш схильні брати на себе роль виконавця та підлеглого. Вас обтяжує особиста відповідальність, і Ви швидше віддасте перевагу слідувати директивам. А може, Ви здатні на більше? Щоб досягти успіху, частіше згадуйте мудрий афоризм: «Два сорти людей ніколи нічого не досягнуть: ті, хто не вміє виконувати вказівки, і ті, хто вміє тільки виконувати вказівки».

Додаток Д

Методика «Визначення рівня самоактуалізації особистості»

(опитувач САМОАЛ)

1. А) Настане час, коли я заживу по-справжньому, не так, як зараз.
Б) Я впевнений, що живу по-справжньому вже зараз.
2. А) Я дуже захоплений власною професією.
Б) Не можу сказати, що мені подобається моя робота і те, чим я займаюсь.
3. А) Якщо незнайома людина зробить мені послугу, я почуваю себе зобов'язаним їй.
Б) Приймаючи послугу незнайомої людини, я не почуваю себе зобов'язаним їй.
4. А) Мені буває важко зрозуміти свої почуття.
Б) Я завжди можу зрозуміти свої почуття.
5. А) Я часто замислююсь над тим, чи правильно я поведив себе в тій або іншій ситуації.
Б) Я рідко замислююсь над тим, наскільки правильна моя поведінка.
6. А) Я внутрішньо ніяковію, коли мені говорять компліменти.
Б) Я рідко ніяковію, коли мені кажуть компліменти.
7. А) Здатність до творчості – природна властивість людини.
Б) Далеко не всі люди наділені здатністю до творчості.
8. А) У мене не завжди вистачає часу на те, щоб стежити за новинками літератури і мистецтва.
Б) Я докладаю зусиль, намагаючись стежити за новинками літератури і мистецтва.
9. А) Я часто приймаю ризиковані рішення.
Б) Мені важко приймати ризиковані рішення.
10. А) Інколи я можу дати співрозмовнику зрозуміти, що він мені здається дурним і нецікавим.
Б) Я вважаю неприпустимим дати зрозуміти людині, що вона мені здається дурною і нецікавою.
11. А) Я люблю залишати приємне “на потім”.
Б) Я не залишаю приємне “на потім”.
12. А) Я вважаю нечемним переривати розмову, якщо вона цікава тільки моєму співрозмовнику.
Б) Я можу швидко і невимушено переривати розмову, яка цікава тільки одній стороні.
13. А) Я прагну до досягнення внутрішньої гармонії.

- Б) Стан внутрішньої гармонії майже недосяжний.
14. А) Не можу сказати, що я собі подобаюсь.
- Б) Я собі подобаюсь.
15. А) Я думаю, що більшості людей можна довіряти.
- Б) Думаю, що без крайньої необхідності людям довіряти не варто.
16. А) Погано оплачувана робота не може приносити задоволення.
- Б) Цікава, творча робота – сама по собі вже винагорода.
17. А) Досить часто мені нудно.
- Б) Мені ніколи не буває нудно.
18. А) Я не буду відступати від власних принципів навіть заради корисних справ, за які міг би розраховувати на людську вдячність.
- Б) Я б відступив від своїх принципів заради справ, за які люди були б мені вдячні.
19. А) Інколи мені важко бути щирим.
- Б) Мені завжди вдається бути щирим.
20. А) Коли я подобаюсь собі, мені здається, що я подобаюсь і оточуючим.
- Б) Навіть коли я собі подобаюсь, я розумію, що є люди, яким я неприємний.
21. А) Я довіряю своїм зненацька виниклим бажанням.
- Б) Свої раптові бажання я завжди намагаюся осмислити.
22. А) Я повинен бути досконалим у всьому, що я роблю.
- Б) Я не занадто засмучуюсь, якщо мені не вдається бути досконалим.
23. А) Егоїзм – природна властивість будь-якої людини.
- Б) Більшості людей егоїзм не властивий.
24. А) Якщо я не відразу знаходжу відповідь на питання, то можу відкласти його на деякий час.
- Б) Я буду шукати відповідь на питання, що цікавить мене, незважаючи на витрати часу.
25. А) Я люблю перечитувати книги, які мені сподобались.
- Б) Краще прочитати нову книгу, ніж повертатися до прочитаної.
26. А) Я намагаюся поводитись так, як очікують оточуючі.
- Б) Я не схильний задумуватись над тим, чого чекають від мене оточуючі.
27. А) Минуле, нинішнє і майбутнє здаються мені єдиним цілим.
- Б) Думаю, моє нинішнє не дуже пов'язане з минулим або майбутнім.
28. А) Більша частина того, що я роблю, приносить мені задоволення.
- Б) Лише деякі з моїх занять по-справжньому мене тішать.

29. А) Прагнучи розібратись в характері і почуттях оточуючих, люди часто бувають нетактовні.

Б) Прагнення розібратись в характері і почуттях оточуючих людей цілком природне і виправдовує деяку нетактовність.

30. А) Я добре знаю, які почуття я здатен відчувати, а які – ні.

Б) Я ще не зрозумів до кінця, які почуття я здатен відчувати.

31. А) Я відчуваю докори сумління, якщо серджусь на тих, кого люблю.

Б) Я не відчуваю докорів сумління, якщо серджусь на тих, кого люблю.

32. А) Людина повинна спокійно ставитись до того, що вона може почути про себе від інших.

Б) Цілком природно образитись, почувши неприємну думку про себе.

33. А) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять користь.

Б) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять задоволення.

34. А) В складних ситуаціях треба діяти випробованими засобами – це гарантує успіх.

Б) В складних ситуаціях треба знаходити принципово нові рішення.

35. А) Люди рідко дратують мене.

Б) Люди часто мене дратують.

36. А) Якщо б була можливість повернути минуле, я б там багато чого змінив.

Б) Я задоволений своїм минулим і не хочу в ньому нічого змінювати.

37. А) Головне в житті – приносити користь і подобатись людям.

Б) Головне в житті – робити добро і служити істині.

38. А) Інколи я боюся виглядати занадто ніжним.

Б) Я ніколи не боюся проявляти свою ніжність.

39. А) Я вважаю, що висловити свої почуття важливо за будь-яких обставин.

Б) Не варто необдуманно висловлювати свої почуття, не зваживши ситуацію.

40. А) Я вірю в себе лише тоді, коли відчуваю, що можу вирішити свої проблеми.

Б) Я вірю в себе навіть тоді, коли не здатен вирішити свої проблеми.

41. А) Здійснюючи вчинки, люди керуються взаємними інтересами.

Б) По своїй природі люди схильні піклуватись лише про власні інтереси.

42. А) Мене цікавлять всі нововведення в моїй професійній сфері.

Б) Я скептично ставлюсь до більшості нововведень в своїй професійній області.

43. А) Я думаю, що творчість повинна приносити користь людям.

Б) Я вважаю, що творчість повинна приносити людям задоволення.

44. А) У мене завжди є своя власна точка зору з важливих питань.

Б) Формуючи свою точку зору, я схильний прислуховуватися до думок поважних і авторитетних людей.

45. А) Секс без любові не є цінністю.

Б) Навіть без любові секс – дуже значуща цінність.

46. А) Я відчуваю себе відповідальним за настрій співрозмовника.

Б) Я не відчуваю себе відповідальним за це.

47. А) Я легко мирюся зі своїми слабкостями.

Б) Змиритися зі своїми слабкостями мені нелегко.

48. А) Успіх в спілкуванні залежить від того, наскільки людина здатна розкрити себе іншому.

Б) Успіх в спілкуванні залежить від уміння підкреслити свої переваги і приховати недоліки.

49. А) Моє почуття самоповаги залежить від того, чого я досягнув.

Б) Моє почуття самоповаги не залежить від моїх досягнень.

50. А) Більшість людей призвичаїлися діяти “за лінією найменшого опору”.

Б) Думаю, що більшість людей до цього не схильні.

51. А) Вузька спеціалізація необхідна для вченого.

Б) Заглиблення у вузьку спеціалізацію робить людину обмеженою.

52. А) Дуже важливо, чи є у людини в житті радощі пізнання і творчості.

Б) В житті дуже важливо приносити користь людям.

53. А) Мені подобається брати участь в палких суперечках.

Б) Я не люблю суперечок.

54. А) Я цікавлюся віщуваннями, гороскопами, астрологічними прогнозами.

Б) Подібні речі мене не цікавлять.

55. А) Людина повинна працювати заради задоволення своїх потреб і блага своєї сім'ї.

Б) Людина повинна працювати, щоб реалізувати свої здібності і бажання.

56. А) У вирішенні особистих проблем я керуюсь загальновизнаними уявленнями.

Б) Свої проблеми я вирішую так, як вважаю за потрібне.

57. А) Воля потрібна для того, щоб стримувати бажання і контролювати почуття.

Б) Головне призначення волі – підштовхувати зусилля і збільшувати енергію людини.

58. А) Я не соромлюсь своїх слабкостей перед друзями.

Б) Мені нелегко виявляти свої слабкості навіть перед друзями.

59. А) Людині властиве прагнення до нового.

- Б) Люди прагнуть до нового лише за необхідністю.
60. А) Я думаю, що вираз “вік живи – вік навчайся” є хибним.
- Б) Вираз “вік живи – вік навчайся” я вважаю істинним.
61. А) Я думаю, що сенс життя полягає в творчості.
- Б) Навряд чи в творчості можна знайти сенс життя.
62. А) Мені буває непросто познайомитися з людиною, яка мені симпатична.
- Б) Я не маю труднощів, знайомлячись з будь-ким.
63. А) Мене засмучує, що значна частина життя минає даремно.
- Б) Не можу сказати, що деяка частина мого життя минає даремно.
64. А) Для обдарованої людини є неприпустимим нехтування своїм обов’язком.
- Б) Талант і здібність важать більше, ніж обов’язок.
65. А) Мені добре вдається маніпулювати людьми.
- Б) Я вважаю, що маніпулювати людьми неетично.
66. А) Я намагаюся уникати засмучення.
- Б) Я роблю те, що вважаю за потрібне, незважаючи на можливі засмучення.
67. А) В більшості ситуацій я не можу дозволити собі блазнювати.
- Б) Є безліч ситуацій, в яких я можу дозволити собі блазнювати.
68. А) Критика на мою адресу знижує мою самооцінку.
- Б) Критика практично не впливає на мою самооцінку.
69. А) Заздрість властива тільки невдахам, які вважають, що їх обійшли.
- Б) Більшість людей заздрісні, хоча і намагаються це приховати.
70. А) Вибираючи для себе заняття, людина повинна враховувати його суспільну значимість.
- Б) Людина повинна займатися передусім тим, що їй цікаво.
71. А) Я думаю, що для творчості необхідні знання в обраній області.
- Б) Я думаю, що знання для цього зовсім не обов’язкові.
72. А) Я можу сказати, що живу з відчуттям щастя.
- Б) Я не можу сказати, що живу з відчуттям щастя.
73. А) Я думаю, що люди мають аналізувати себе і своє життя.
- Б) Я вважаю, що самоаналіз приносить більше шкоди, ніж користі.
74. А) Я намагаюся знайти пояснення навіть для тих своїх вчинків, котрі роблю просто тому, що мені це хочеться.
- Б) Я не шукаю пояснення для своїх дій і вчинків.
75. А) Я впевнений, що кожен може прожити своє життя так, як йому хочеться.
- Б) Я думаю, що у людини мало шансів прожити своє життя так, як хотілося б.

76. А) Про людину ніколи не можна сказати із впевненістю, добра вона чи зла.
Б) Добра людина чи зла – це видно одразу.
77. А) Для творчості потрібно дуже багато вільного часу.
Б) Мені здається, що в житті завжди можна знайти час для творчості.
78. А) Зазвичай я бажаю переконати співрозмовника, що я маю рацію.
Б) В суперечці я намагаюся зрозуміти точку зору співрозмовника, а не переконати його.
79. А) Якщо я роблю щось винятково для себе, мені буває ніяково.
Б) Я не відчуваю ніяковості в такій ситуації.
80. А) Я вважаю себе творцем свого майбутнього.
Б) Навряд чи я сильно впливаю на власне майбутнє.
81. А) Вираз “добро має бути з кулаками” я вважаю правильним.
Б) Навряд чи правильний вираз “добро має бути з кулаками”.
82. А) Я думаю, недоліки людей значно помітніші, ніж їхні чесноти.
Б) Чесноти людини побачити значно легше, ніж її недоліки.
83. А) Інколи я боюся бути самим собою.
Б) Я ніколи не боюся бути самим собою.
84. А) Я намагаюся не згадувати про свої минулі неприємності.
Б) Час від часу я схильний повертатися до спогадів про минулі невдачі.
85. А) Я вважаю, що метою життя повинно бути щось значне.
Б) Я зовсім не вважаю, що метою життя неодмінно повинно бути щось значне.
86. А) Люди прагнуть того, щоб розуміти і довіряти одна одній.
Б) Замикаючись в колі власних інтересів, люди не розуміють оточуючих.
87. А) Я намагаюся не бути “білою вороною”.
Б) Я дозволяю собі бути “білою вороною”.
88. А) В довірливій бесіді люди, зазвичай, щирі.
Б) Навіть в довірливій бесіді людині важко бути щирою.
89. А) Буває, що я соромлюсь виявляти свої почуття.
Б) Я ніколи цього не соромлюсь.
90. А) Я можу робити щось для інших, не вимагаючи, щоб вони це оцінили.
Б) Я маю право очікувати від людей, що вони оцінять те, що я для них роблю.
91. А) Я виявляю свою приязнь до людини незалежно від того, чи взаємна вона.
Б) Я рідко виявляю свою приязнь до людини, не будучи впевненим, що вона взаємна.

92. А) Я думаю, що в спілкуванні потрібно відкрито виявляти своє невдоволення іншими.

Б) Мені здається, що в спілкуванні люди повинні приховувати взаємне невдоволення.

93. А) Я приймаю наявність протиріч в самому собі.

Б) Внутрішні протиріччя знижують мою самооцінку.

94. А) Я прагну відкрито висловлювати свої почуття.

Б) Думаю, що у відкритому прояві почуттів завжди є елемент нестриманості.

95. А) Я впевнений в собі.

Б) Не можу сказати, що я впевнений в собі.

96. А) Досягнення щастя не може бути головною метою людських стосунків.

Б) Досягнення щастя – головна мета людських стосунків.

97. А) Мене люблять, тому що я цього заслуговую.

Б) Мене люблять, тому що я сам здатен любити.

98. А) Нерозділене кохання здатне зробити життя нестерпним.

Б) Життя без кохання гірше, аніж нерозділене кохання в житті.

99. А) Якщо розмова не вдалася, я спробую побудувати її інакше.

Б) Зазвичай розмова не складається через неувважність співрозмовника.

100. А) Я намагаюся справити на людей гарне враження.

Б) Люди бачать мене таким, який я насправді.

Ключ № 1

Прагнення до самоактуалізації виявляється такими пунктами тесту:

1. Б	16. Б	31. Б	46. Б	61. А	76. А	91. А
2. А	17. Б	32. А	47. А	62. Б	77. Б	92. А
3. Б	18. А	33. Б	48. А	63. Б	78. Б	93. А
4. Б	19. Б	34. Б	49. Б	64. Б	79. Б	94. А
5. Б	20. Б	35. А	50. Б	65. Б	80. А	95. А
6. Б	21. А	36. Б	51. Б	66. Б	81. Б	96. Б
7. А	22. Б	37. Б	52. А	67. Б	82. Б	97. Б
8. Б	23. Б	38. Б	53. А	68. Б	83. Б	98. Б
9. А	24. Б	39. А	54. Б	69. А	84. А	99. А
10. А	25. А	40. Б	55. Б	70. Б	85. А	100. Б
11. А	26. Б	41. А	56. Б	71. Б	86. А	

12. Б 27. А 42. А 57. Б 72. А 87. Б
 13. А 28. А 43. Б 58. А 73. А 88. А
 14. Б 29. Б 44. А 59. А 74. Б 89. Б
 15. А 30. А 45. А 60. Б 75. А 90. А

Оціночна шкала

Кількість збігів відповідей з ключем № 1 визначає загальний рівень самоактуалізації особи у відсотках.

Ключ № 2

Окремі шкали опитувача САМОАЛ подані в таких пунктах:

1. *Орієнтація в часі*: 1. Б, 11. А, 17. Б, 24. Б, 27. А, 36. Б, 54. Б, 63. Б, 73. А, 80. А.
2. *Цінності*: 2. А, 16. Б, 18. А, 25. А, 28. А, 37. Б, 45. А, 55. Б, 61. А, 64. Б, 72. А, 81. Б, 85. А, 96. Б, 98. Б.
3. *Погляд на природу людини*: 7. А, 15. А, 23. Б, 41. А, 50. Б, 59. А, 69. А, 76. А, 82. Б, 86. А.
4. *Потреба в пізнанні*: 8. Б, 24. Б, 29. Б, 33. Б, 42. А, 51. Б, 53. А, 54. Б, 60. Б, 70. Б.
5. *Креативність (прагнення до творчості)*: 9. А, 13. А, 16. Б, 25. А, 28. А, 33. Б, 34. Б, 43. Б, 52. А, 55. Б, 61. А, 64. Б, 70. Б, 71. Б, 77. Б.
6. *Автономність*: 5. Б, 9. А, 10. А, 26. Б, 31. Б, 32. А, 37. Б, 44. А, 56. Б, 66. Б, 68. Б, 74. Б, 75. А, 87. Б, 92. А.
7. *Спонтанність*: 5. Б, 21. А, 31. Б, 38. Б, 39. А, 48. А, 57. Б, 67. Б, 74. Б, 83. Б, 89. Б, 91. А, 92. А, 94. А.
8. *Саморозуміння*: 4. Б, 13. А, 20. Б, 30. А, 31. Б, 38. Б, 47. А, 66. Б, 79. Б, 93. А.
9. *Аутосимпатія*: 6. Б, 14. Б, 21. А, 22. Б, 32. А, 40. Б, 49. Б, 58. А, 67. Б, 68. Б, 79. Б, 84. А, 89. Б, 95. А, 97. Б.
10. *Контактність*: 10. А, 29. Б, 35. А, 46. Б, 48. А, 53. А, 62. Б, 78. Б, 90. А, 92. А.
11. *Гнучкість в спілкуванні*: 3. Б, 10. А, 12. Б, 19. Б, 29. Б, 32. А, 46. Б, 48. А, 65. Б, 99. А.

Оціночна шкала

Результат 0-5 балів свідчить про низький рівень досягнень за даною шкалою, показник 5-10 балів – середній рівень розвитку, 10-15 балів – високий рівень самоактуалізації.

Примітка. Шкали 1, 3, 4, 8, 10 і 11 мають по 10 пунктів, а інші – по 15. Для того, щоб можна було порівняти отримані результати, кількість балів за цими шкалами слід

помножити на 1,5. Можна одержати результат у відсотках: 15 балів (максимум за кожною шкалою) – 100%, а число набраних балів – X%.

Опис шкал опитувача САМОАЛ

1. *Шкала орієнтації* в часі показує, наскільки людина живе сьогоденням, не відкладаючи своє життя “на потім” і не намагаючись знайти порятunek у минулому. Високий результат характерний для осіб, що добре розуміють екзистенціальну цінність життя “тут і тепер”, здатних насолоджуватися актуальним моментом, не порівнюючи його з минулими втіхами і не знецінюючи очікуванням майбутніх успіхів. Низький результат показують люди, невротично заглиблені в минулі переживання, з завищеним прагненням до досягнень, підозрілі і невпевнені у собі.

2. *Шкала цінностей*. Високий бал за цією шкалою свідчить, що людина поділяє цінності особи, яка самоактуалізується, до їх числа Абрахам Маслоу відносив такі, як істина, добро, краса, цілісність, відсутність роздвоєності, життєвість, унікальність, досконалість, досягнення, справедливість, порядок, простота, легкість без зусиль, гра, самодостатність. Перевага цих цінностей вказує на прагнення до гармонійного буття і здорових стосунків з людьми, далеке від бажання маніпулювати ними в своїх інтересах.

3. *Погляд на природу людини* може бути позитивним (висока оцінка) або негативним (низька). Ця шкала описує віру в людей, в могутність людських можливостей. Високий показник може інтерпретуватися як стала основа для щирих гармонійних міжособистісних стосунків, природна симпатія, довіра до людей, чесність, неупередженість, доброзичливість.

4. Висока *потреба в пізнанні* характерна для особи, що самоактуалізується, завжди відкритій новим враженням. Ця шкала описує спроможність до миттєвого пізнання – безкорисливе бажання нового, інтерес до об'єктів, не пов'язаний прямо з задоволенням різних потреб. Таке пізнання, вважає Маслоу, точніше і ефективніше, оскільки його процес не деформується бажаннями і потягами, людина при цьому не схильна судити, оцінювати і порівнювати. Вона просто бачить те, що є, і цінує це.

5. Прагнення до творчості або *креативність* – неодмінний атрибут самоактуалізації, яку можна назвати творчим ставленням до життя.

6. *Автономність*, на думку більшості гуманістичних психологів, є головним критерієм психічного здоров'я особи, її цілісності і повноти. Це поняття тяжіє до таких рис, як життєвість (aliveness) і самопідтримка (self – support) у Ф. Перлза, спрямованість зсередини (inner – directed) у Д. Рисмена, зрілість (ripeness) у К. Роджерса. Особа, яка самоактуалізується автономна, незалежна і вільна, однак це не означає відчуження і

самітність. В термінах Е. Фромма автономність – це позитивна “свобода для”, що відрізняється від негативної “свободи від”.

7. *Спонтанність* – це якість, що випливає з упевненості в собі і довіри до навколишнього світу, властивих для людей, які є самоактуалізованими. Високий показник за шкалою спонтанності свідчить про те, що самоактуалізація стала способом життя, а не є мрією чи прагненням. Здатність до спонтанної поведінки обмежується культурними нормами, в природному вигляді її можна спостерігати хіба що у маленьких дітей. Спонтанність співвідноситься з такими цінностями, як свобода, природність, гра, легкість без зусилля.

8. *Саморозуміння*. Високий показник за цією шкалою свідчить про чутливість, сензитивність людини до своїх бажань і потреб. У таких людей не формуються психологічні захисти, що заважають людині адекватно сприймати і оцінювати себе, вони не схильні підмінити власні смаки і оцінки зовнішніми соціальними стандартами. Показники за шкалою саморозуміння, спонтанності і аутосимпатії, як правило, пов'язані між собою. Низький бал за шкалою саморозуміння властивий людям невпевненим, які орієнтуються на думку оточуючих. Д. Рисмен називав таких “орієнтованими ззовні” на відміну від “орієнтованих зсередини”.

9. *Аутосимпатія* – природна основа психічного здоров'я і цілісності особи. Низькі показники мають люди невротичні, тривожні, невпевнені в собі. Аутосимпатія зовсім не означає тупої самовтіхи або некритичного самосприйняття, це просто добре усвідомлена “Я-концепція”, що служить джерелом сталої адекватної самооцінки.

10. Шкала *контактності* вимірює товариськість особи, її спроможність до встановлення тривалих і доброзичливих стосунків з оточуючими. В опитувачі САМОАЛ контактність розуміється не як рівень комунікативних здібностей особи або як навички ефективного спілкування, а як загальна схильність до взаємнокорисних і приємних контактів з іншими людьми.

11. Шкала *гнучкості* в спілкуванні співвідноситься з наявністю або відсутністю соціальних стереотипів, спроможністю до адекватного самовираження в спілкуванні. Високі показники свідчать про автентичну взаємодію з оточуючими, спроможність до саморозкриття. Люди з високою оцінкою за цією шкалою орієнтовані на особистісне спілкування, не схильні до фальшу або маніпуляцій, не змішують саморозкриття особи з самопредставленням – стратегією і тактикою управління створюваним враженням. Низькі показники характерні для людей ригідних, негнучких, не впевнених у власній привабливості, в тому, що вони цікаві співрозмовнику, та спілкування з якими може приносити задоволення