

Xin, Zhang, Wilfried, Admiraal & Nadira, Saab (2021). Teachers' motivation to participate in continuous professional development: relationship with factors at the personal and school level, Journal of Education for Teaching, 47:5, 714-731, DOI: 10.1080/02607476.2021.1942804

L. Tiahur

MOTIVATION FACTORS OF PERSONAL GROWTH OF TEACHERS

Abstract

The purpose of the article is to study the motivational factors of teachers' personal growth. In this article, we implemented the following tasks: on the basis of the analysis of foreign and domestic literature, we singled out the motivational factors of personal growth, conducted and substantiated the results of a cluster analysis of the motivational factors of personal growth of teachers of pedagogical colleges.

Research procedure. 290 teachers of pedagogical colleges from different regions of Ukraine took part in the study.

The questionnaire "Comprehensive self-assessment of personal growth" (Andreev, 2013) was used to study the motivation of personal growth of teachers of vocational pre-university education institutions. According to this questionnaire, 1) indicators of motivation were determined: self-attitude, reflection, originality, responsibility, openness of the individual to new ideas, new experience, willingness to take risks, make mistakes, abandon old habits, self-confidence, own strengths, self-respect, interest in the content of the activity, positive attitude to pedagogical activity, orientation in time, holistic perception of the world, development of emotional intelligence; 2) motivational factors: ability for self-development, sensitivity (external affective sensitivity, internal affective sensitivity and internal sensory affectivity), adequacy of perception, adequacy of self-expression in contact, quality of life, care and environmental friendliness, self-acceptance, acceptance of others (tolerance), voluntary self-regulation, creative state, quality of interpersonal relations, intuition.

The obtained results were subjected to mathematical and statistical analysis using the computer program SPSS (version 23.0).

As a result of the cluster analysis, five clusters of the studied teachers were distinguished according to the levels of personal growth motivation (low, lower than average, average, higher than average, high) and each of them was characterized.

Conclusions. Almost half (47.1%) of the teachers of institutions of vocational pre-higher education are characterized by an insufficient level of motivation for personal growth, which can negatively affect the quality of education of students and the personality of the teachers themselves.

Key words: teachers of pedagogical colleges; motivational factors; motivation; personal growth; vocational higher education

DOI

УДК 351.778

Л. Хоменко-Семенова, К. Істратов, Л. Оксамитна

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ЛІДЕРСТВА У СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Резюме

У статті проводиться теоретичний аналіз та емпіричне дослідження гендерних особливостей прояву лідерства у студентській молоді.

Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному визначенні гендерних особливостей прояву лідерства у студентській молоді.

Результати. У ході емпіричного дослідження вдалося встановити: яскраво виражені лідерські якості зустрічаються переважно у жінок, ніж у чоловіків, жінки виявляють себе як впевнені, домінуючі, наполегливі. Проте, порівняльний аналіз не виявив статистично значущі відмінності у прояві лідерських якостей за статевою ознакою – у чоловіків і жінок (за методикою С. Жарикова, Є. Крушельницького); така якість виражена більше у чоловіків, ніж у жінок. Це характеризує чоловіків як наполегливих, вони вміють керувати своїми емоціями,

ефективно розподіляти час (значні розбіжності на 1% рівні значимості); жінки характеризуються більш вираженим творчим підходом у вирішенні важких ситуацій та професійних завдань, люблять шукати та пробувати щось нове, легко захоплюються новою справою, приймаючи рішення, схильні перебирати кілька варіантів (значні відмінності на 5% рівні значимості); у жінок, більш ніж у чоловіків, виражені «організаторські здібності». Це виявляється у тому, що жінки домагаються злагодженої роботи команди, намагаються у відносинах із людьми досягати порозуміння і знаходити спільну мову, добре відчують і вгадують настрої товаришів (значні відмінності на 1% рівні значущості); чим вище у чоловіків прояви маскулінності, тим більшою мірою виявляються їх лідерські якості, у той же час, чим менше у жінок виявляються фемінні якості, тим більшою мірою виявляються у них лідерські якості; чим вище у чоловіків і жінок показник маскулінності, тим краще вони вміють керувати собою, зберігати самовладання у важких ситуаціях; Чим вище у чоловіків показники фемінінності, тим більше вони схильні до творчого підходу у вирішенні завдань; високий рівень андрогінності, тобто прояв одночасно чоловічих та жіночих рис, сприяє розвитку у жінок таких лідерських якостей як «уміння працювати з групою», тобто сприяє тому, що жінки-андрогіни вибудовують ефективні міжособистісні взаємини у групі, засновані на довірі, взаємопідтримці та розумінні, одночасно, вирішуючи ефективно вирішуючи перед групою поставлені завдання.

Висновок. Чим вище у чоловіків і жінок показник маскулінності, тим краще вони вміють керувати собою, зберігати самовладання у важких ситуаціях; Чим вище у чоловіків показники фемінінності, тим більше вони схильні до творчого підходу у вирішенні завдань. Притаманна фемінінним чоловікам емоційність, емпатійність дозволяє їм шукати і пробувати щось нове, вибираючи, у тому числі, творчі професії. Високий рівень андрогінності, тобто прояв одночасно чоловічих і жіночих рис, сприяє розвитку у жінок таких лідерських якостей як «уміння працювати з групою», тобто сприяє тому, що жінки-андрогіни вибудовують ефективні міжособистісні взаємини в групі, засновані на довірі, взаємопідтримці та розумінні поставлених завдань.

Ключові слова: гендер; гендерні стереотипи; лідерство; лідерські якості; маскулінність; студентська молодь; фемінінність

Вступ. Вивчення гендерних особливостей прояву лідерства є вивчення стереотипів, гендерної соціалізації, гендерної самоідентифікації та інших гендерних характеристик лідерів. Актуальність вивчення даної проблеми зберігається у зв'язку й з тим, що в суспільстві відбувається процес вирівнювання соціальних прав чоловіків і жінок, а також з явищем, що посилюється, «стирає» традиційно чоловічі і традиційно жіночі ролі. Дані соціальні процеси призводять до змін у свідомості людей традиційних уявлень про лідера та його роль.

Не зважаючи на те, що навіть на національному рівні, українське законодавство містить низку законів, які забезпечують гендерну рівність (стаття 24 Конституції України), а також закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005), за даними опитування з представлення жіночої статі в різних суспільних сферах, яке проводилося соціологічною групою «Рейтинг» у лютому 2020 року, було виявлено, що 40% опитаних вважають, що жінок замало в політиці, 30-35% - недостатньо в правоохоронних органах та науці і попри це, близько третини переконані, що жінок забагато в сферах медицини та освіти (Рейтинг, 2020), наприклад за даними дослідження «Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні», проведеним Програмою розвитку ООН (ПРООН) у співпраці з ГО «Ліга ділових та професійних жінок України», жінки очолюють 98% закладів дошкільної освіти, 87% початкових шкіл, 68% закладів середньої освіти (Національна платформа малого та середнього бізнесу, 2017).

Мета статті – теоретично обґрунтувати та емпірично визначити гендерні особливості прояву лідерства у студентської молоді.

Методики дослідження. Для дослідження й розкриття актуальності дослідження нами було застосовано методи зіставлення, систематизації, класифікація та узагальнення теоретичного матеріалу наукових та літературних джерел.

З метою проведення емпіричного дослідження ми застосували методики: «Я-лідер» (Є.С. Федоров, О.В. Єрьомін, модифікована Т.А. Мироновою); «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький); «Маскулінність-фемінінність» (С. Бем).

Для виявлення прояву лідерства серед студентів факультету лінгвістики та соціальних комунікацій нами було проведено анкетування за допомогою освітньої платформи Google

ПСИХОЛОГІЯ

Classroom з використанням Blank Quiz. Вибірку склали 40 осіб – студентів факультету віком від 18 до 23 років.

Результати дослідження опрацьовані за допомогою таких методів математичної статистики: для визначення взаємозв'язку між лідерськими здібностями та гендерною приналежністю критерій Пірсона; для оцінки достовірності відмінностей між групами використовувався критерій t-Стьюдента; статистичні розрахунки виконані з використанням пакета комп'ютерних програм Microsoft Excel XP.

Результати. Мета дослідження - визначити гендерні особливості прояву лідерства у студентської молоді.

Для вивчення лідерських здібностей чоловіків та жінок нами було застосовано методикау «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова, Є. Крушельницького, результати якої представлені на рисунку 1.

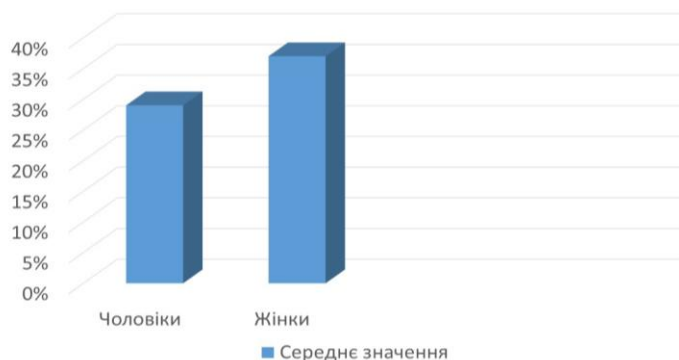


Рис. 2.2.1. Середні значення вираженості лідерських здібностей у студентської молоді (чоловіків та жінок)

Спираючись на результати, які представлені на рисунку 2, ми можемо говорити про те, що як у чоловіків, так і у жінок лідерські здібності виражені в середньому у 64% чоловіків-респондентів вибірки і 68% жінок-респондентів вибірки. Також, можна відзначити, що серед жінок більше зустрічаються з яскраво вираженими лідерськими здібностями, ніж у вибірці чоловіків (20% та 12% відповідно), водночас, серед чоловіків частіше зустрічаються лідери, схильні до диктату, ніж серед жінок (8% та 4% відповідно). Також, проаналізувавши результати середніх значень, представлених на рисунку 1, ми можемо говорити про те, що, порівняно з чоловіками, жінки мають більш високі лідерські здібності, проявляють себе як впевнені, домінуючі, затяті особи. У зв'язку з цим, в суспільстві є не рідкість те, що жінки частіше займають лідеруючі позиції в різних сферах діяльності.

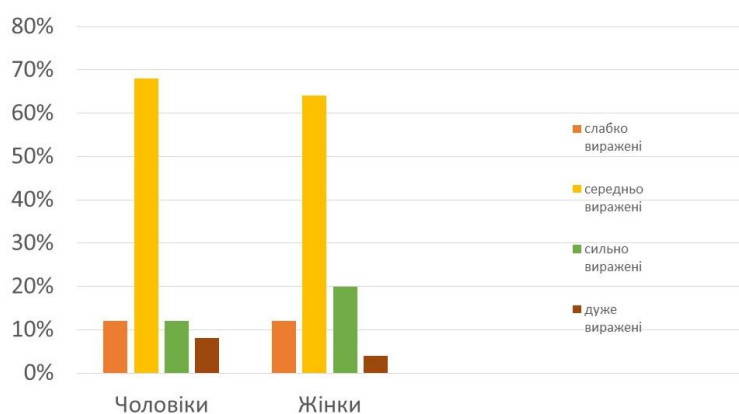


Рис. 2. Ступінь прояву лідерських якостей у студентської молоді за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницький) дані представлено у відсотках

На рисунку 3 представлені результати дослідження лідерських, організаторських якостей за методикою "Я-лідер" О.С. Федорова, О.В. Єрьоміна. Дані представлені у середніх значеннях.

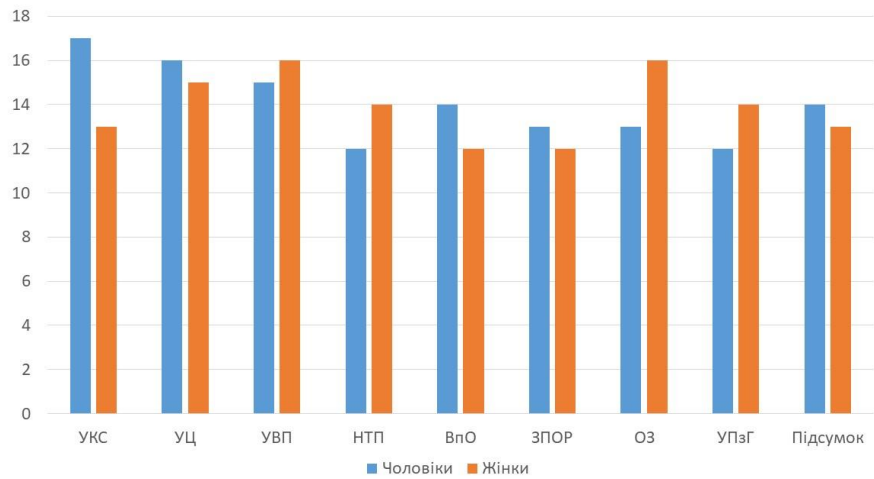


Рис. 3. Середні значення шкал методики «Я - лідер» у студентської молоді

УКС – уміння керувати собою; УЦ – усвідомлення цілей; УВП – уміння вирішувати проблеми; НТП – наявність творчого підходу; ВпО – вплив на оточуючих; ЗПОР – знання правил організаційної роботи; ОЗ – організаторські здібності; УПзГ – уміння працювати з групою; Підсумковий рівень

Як видно з рисунка 3, у чоловіків більш виражена якість «уміння керувати собою», ніж у жінок. Це характеризує чоловіків як наполегливих у важких ситуаціях, які вміють розподіляти свій час і сили в екстрених і стресових режимах роботи, що мають хороший рівень саморегуляції, що виражається в умінні контролювати свої емоції та настрої. Жінки характеризуються більш вираженим творчим підходом у вирішенні важких ситуацій та професійних завдань, люблять шукати та пробувати щось нове, легко захоплюються новою справою, приймаючи рішення, схильні перебирати кілька варіантів. Також у жінок більш ніж у чоловіків виражені «організаторські здібності». Це виявляється у тому, що жінки домагаються злагодженої роботи команди, стараються у відносинах з людьми досягати порозуміння і знаходити спільну мову, добре відчують і вгадують настрої товаришів. Найменшою мірою у чоловіків у лідерських проявах виражена якість «наявність творчого підходу». На наш погляд, це пояснюється тим, що чоловіки у своїй професійній діяльності націлені на результат та ефективність цього результату, тоді як на процес та привнесення елементів творчості до цього процесу не стоїть у першорядній важливості у чоловіків. У жінок меншою мірою виражений фактор «вплив на оточуючих». На наш погляд, це пов'язано насамперед із поширеними гендерними стереотипами у сфері жіночого лідерства, зі ставленням до жінки-керівника та жінки-лідера. Соціальний стереотип про те, що жінка переважно повинна реалізовуватися в сім'ї та сімейних взаєминах негативно впливає на її здатність впливу на оточуючих у професійному чи освітньому середовищі.

Однак, важливо зазначити, що підсумковий рівень виразності лідерських та організаторських якостей у чоловіків та жінок за середніми значеннями не відрізняється.

Результати дослідження лідерських якостей у чоловіків і жінок зазнали статистичного аналізу за допомогою t-критерію Стьюдента, дані яких представлені у таблиці 1.

Таблиця 1.

Зведена таблиця отриманих результатів за критерієм t-Стьюдента особливостей виразності лідерських якостей у чоловіків та жінок

№	Параметри	Статистичні дані
1	Уміння керувати собою	Існують відмінності на 1% на рівні значимості
2	Усвідомлення цілей	Немає відмінностей
3	Уміння вирішувати проблеми	Немає відмінностей
4	Наявність творчого підходу	Існують відмінності на 5% рівні значимості

ПСИХОЛОГІЯ

5	Вплив на оточуючих	Немає відмінностей
6	Знання правил організаційної роботи	Немає відмінностей
7	Організаторські здібності	Існують відмінності на 1% на рівні значимості
8	Уміння працювати з групою	Немає відмінностей
9	Підсумковий рівень	Немає відмінностей

Таким чином, ми можемо говорити, що існують статеві відмінності у прояві лідерських якостей такі як «уміння керувати собою», «наявність творчого підходу», «організаторські здібності». Чоловіки, в порівнянні з жінками, краще можуть керувати собою, своїм настроєм та емоційним станом, тоді як у жінок, які переважно свої лідерські здібності спрямовують на процес діяльності та взаємини в колективі більшою мірою розвинені організаторські здібності та наявність творчого підходу. Загалом, за підсумковим рівнем у прояві лідерських та організаторських здібностей у чоловіків і жінок відмінностей не виявлено.

Для визначення передумов розвитку лідерських здібностей у студентської молоді нами було проведено авторську анкету, яка складалася з 14 запитань. Групові та індивідуальні показники зведено у таблицях.

Розподіл показників за відповідями на запитання «Чи подобається вам брати на себе обов'язки організатора?», ми можемо побачити на рис. 4.

Чи подобається вам брати на себе обов'язки організатора?
59 відповідей

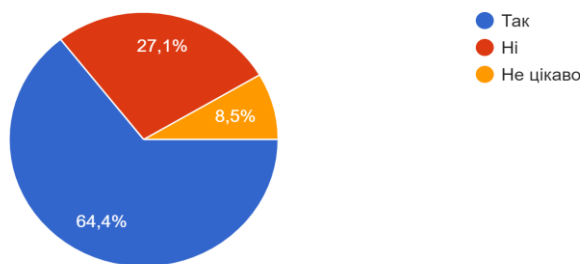


Рис. 4. Показники за відповідями на запитання «Чи подобається вам брати на себе обов'язки організатора?»

Дані результати говорять про те, що більшість студентів (64,4%) прагнуть розвиватися до організаторських здібностей. Проте, 27,1 % узагалі не бачать себе у цьому.

Розподіл показників за відповідями на запитання «Які зобов'язання ви хотіли б узяти на себе в університеті?», ми можемо побачити на рис. 5.

Які зобов'язання ви хотіли б узяти на себе в університеті?
59 відповідей

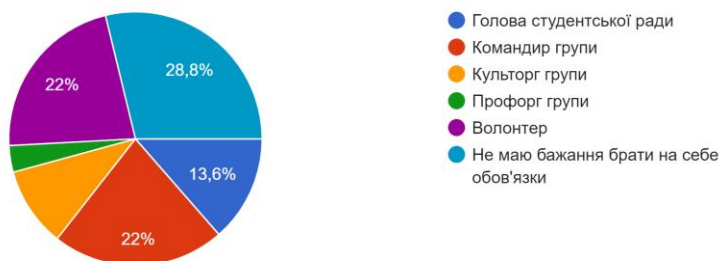


Рис. 5. Показники за відповідями на запитання «Які зобов'язання ви хотіли б узяти на себе в університеті?»

З даних результатів ми бачимо, що студенти обрали різні напрямки діяльності, які вони хотіли б опанувати, зокрема найвищі показники перейняли на себе командир групи та волонтер –

по 22%. Натомість маємо найвищий показник 28,8% - не маю бажання брати на себе обов'язки. Ми вважаємо, що це пов'язано з довготривалим періодом дистанційного навчання та теперішніми складними подіями у країні, які амотивують студентів до розвитку лідерських якостей, що призводить до небажання брати на себе відповідальність.

Розподіл показників за відповідями на запитання «Чи орієнтована система професійної підготовки у вашому ЗВО на формування у студентів навичок управлінської діяльності?», ми можемо побачити на рис. 6.

Чи орієнтована система професійної підготовки у вашому ЗВО на формування у студентів навичок управлінської діяльності?
59 відповідей

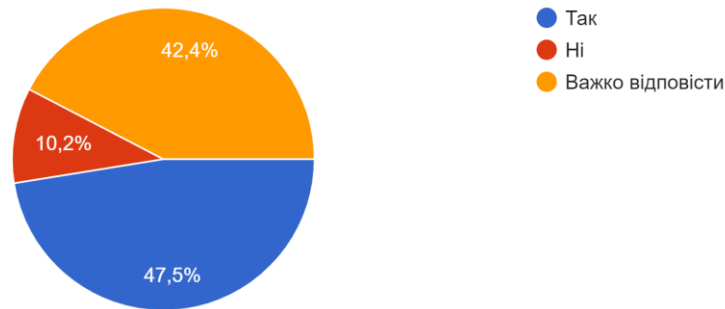


Рис. 6. Показники за відповідями на запитання «Чи орієнтована система професійної підготовки у вашому ЗВО на формування у студентів навичок управлінської діяльності?»

З даного результату бачимо, що більшість студентів (47,5%) вважають, що університет сприяє розвитку навичок управлінської діяльності.

Розподіл показників за відповідями на запитання «Чи згодні ви з твердженням, що більше лідерів серед чоловіків?», ми можемо побачити на рис. 7.

Як бачимо, 64,4% респондентів не вважають, що більше лідерських позицій займають чоловіки.

Чи згодні ви з твердженням , що більше лідерів серед чоловіків?
59 відповідей

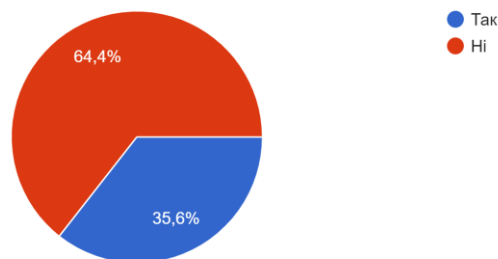


Рис. 7. Показники за відповідями на запитання «Чи згодні ви з твердженням, що більше лідерів серед чоловіків?»

Розподіл показників за відповідями на запитання «На вашу думку гендерні особливості є визначальними для лідерства?», ми можемо побачити на рис. 8.

На вашу думку гендерні особливості є визначальними для лідерства?
59 відповідей

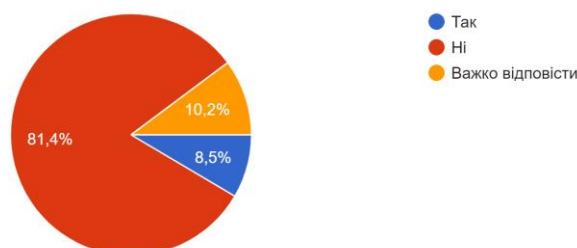
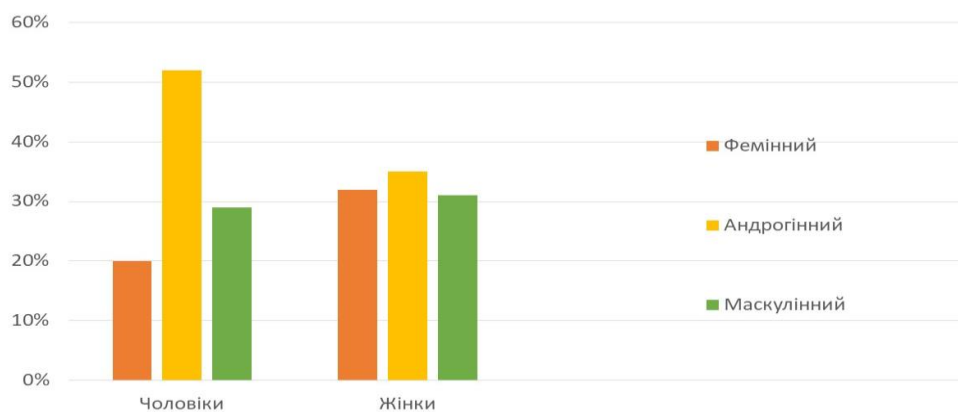


Рис. 8. Показники за відповідями на запитання «На вашу думку гендерні особливості є визначальними для лідерства?»

Результати дослідження вказують на те, що 81,4% респондентів не розділяють лідерських ролей між чоловіками та жінками.

На наш погляд, розвиток лідерських якостей зумовлено не стільки біологічною, скільки гендерною статтю, а саме, виразністю у особистості фемінінної, маскулінної або андрогінної гендерної ідентичності. У зв'язку з цим, нами було проведено аналіз отриманих діагностичних даних з погляду вираженості лідерських якостей залежно від гендерного типу особистості.

На рисунку 10 представлені результати (у процентному співвідношенні) дослідження гендерного типу особистості чоловіків і жінок



13

Рис. 10. Результати дослідження гендерного типу особистості у чоловіків та жінок. Дані представлені у відсотках.

Аналізуючи результати, представлені рисунку 10, ми можемо говорити, що серед чоловіків більше переважає андрогінний тип особистості, ніж серед жінок. Такий факт, на наш погляд, знижує кількість чоловіків, що відповідають своєму гендерному типу, але, водночас, дозволяє їм оцінювати себе з погляду своєї та протилежної статі. Результати дослідження показали, що жінок маскулінного типу більше, ніж фемінінних юнаків. У зв'язку з цим, на наш погляд, зміна гендерної ідентичності в сучасному суспільстві більш характерна для жіночої статі, ніж чоловічої. Наступним етапом аналізу отриманих результатів, з'явився кореляційний аналіз між показниками лідерських здібностей та показниками маскулінності/фемінінності. Дані кореляційного аналізу представлені у таблиці 2.

Таблиця 2

Результати кореляційного аналізу між показниками лідерських здібностей (за методикою Є. Жарікова, Є. Крушельницького) та показниками маскуліності/фемінінності

Гендерний тип особистості	Статистичний показник
Жінки фемінні	$r = -0,60^*$
Жінки андрогінні	$r = 0,31^*$
Жінки маскулінні	$r = 0,62^*$
Чоловіки фемінні	$r = -0,48^*$
Чоловіки андрогінні	$r = 0,36^*$
Чоловіки маскулінні	$r = 0,57^*$

Спираючись на результати кореляційного аналізу, ми можемо говорити про те, що лідерські здібності виявляються у чоловіків з високим показником маскуліності ($r=0.57$) та у жінок з низьким показником фемінінності ($r=-0.60$). Отже, ми можемо говорити про те, чим вище у чоловіка розвиненим маскулінні якості, тим більшою мірою у нього розвинені лідерські здібності. Це пов'язано з тим, що чоловіки ідентифікують себе зі своїм гендерним типом і, реалізуючи властиву їм гендерну роль, активно реалізують лідерські здібності та якості. Жінкам для відповідності лідерській ролі необхідно менше виявляти якості фемінного типу, більше розвивати якості маскулінного, оскільки кореляційний аналіз показав, що чим більше у жінки розвинені фемінні якості, тим меншою мірою у неї розвинені лідерські здібності. При виборі лідерської ролі, чоловіки будують свою поведінку згідно з гендерним стереотипом та чоловічим лідерством, а жінки-лідери розвивають у собі тип протилежної статі, щоб досягти високих результатів у діяльності, конкуруючи з чоловіками. Цією обставиною можна пояснити велику виразність андрогінного типу особи у жінок, ніж у чоловіків.

Отже, для розвитку лідерських якостей, чоловіки і жінки повинні розвивати в собі чоловічі якості, такі як напористість, активність, наполегливість і т.ін.

Нижче, в таблиці 3 представлені результати дослідження взаємозв'язку між показниками лідерських і організаторських здібностей (за методикою «Я-лідер» Є.С. Федорова, О.В. Єрєміна) та показниками маскуліності/фемінінності.

Таблиця 3

Результати кореляційного аналізу між показниками лідерських та організаторських здібностей (за методикою «Я-лідер» Є.С. Федорова, О.В. Єрєміна) та показниками маскуліності/фемінінності

Гендерний тип особистості	Уміння керувати собою	Усвідомлення цілей	Уміння вирішувати проблеми	Наявність творчого підходу	Вплив на оточуючих	Знання правил організаційної роботи	Організаторські здібності	Уміння працювати з групою	Підсумковий рівень
Жінки фемінні									
Жінки андрогінні								0,42*	
Жінки маскулінні	0,56*								0,62*
Чоловіки фемінні				0,60*					
Чоловіки андрогінні									
Чоловіки маскулінні	0,64*								0,71*

ПСИХОЛОГІЯ

Спираючись на результати, представлені в таблиці 3, ми можемо говорити про те, що прояв та реалізація лідерських та організаторських якостей залежить від виразності маскулінних рис особистості як у чоловіків, так і у жінок. Тобто, чим вищі у чоловіків і жінок показники маскулінності, тим краще вони вміють керувати собою, зберігати самообладання у важких і стресових ситуаціях, ефективно розподіляти час і сили для виконання різнопланових завдань, контролювати свій настрій та емоційне тло. Чим вище у чоловіків показник фемінінності, тим більше вони схильні до творчого підходу у вирішенні завдань, з легкістю захоплюються новою справою. Притаманна фемінінним чоловікам емоційність, емпатійність дозволяє їм шукати та пробувати щось нове, обираючи, зокрема, творчі професії. Високий рівень андрогінності, тобто прояв одночасно чоловічих і жіночих рис, сприяє розвитку у жінок таких лідерських якостей «вміння працювати з групою», тобто сприяє тому, що жінки-андрогіни вибудовують ефективні міжособистісні взаємини в групі, засновані на довірі, взаємопідтримці та розумінні, одночасно, вирішуючи ефективно вирішуючи перед групою поставлені завдання. у чоловіків та жінок з високим показником маскулінності. Юнаки ідентифікують себе зі своїм гендерним типом і реалізують властиву їм гендерну роль, тоді як дівчатам для відповідності лідерської ролі необхідно менше виявляти традиційні фемініні якості, а розвивати в собі якості маскуліного типу.

Дискусія. Аналіз сучасної психологічної літератури показав, що проблема лідерства залишається однією з найбільш важливих тем у сучасній психології.

Теорії лідерства в сучасній зарубіжній психології можна розділити на кілька підходів: структурно-функціональний підхід (В. Кау, Л. Едингер, Дж. Опергейнф, Н. Фроліх та ін.), представники яких розглядають лідерів як людей, що мають вплив на інших, які виявляються не в будь-якому впливі, а певними особливостями. У рамках «теорії рис» (Ф. Гальтон) лідерство пояснюється тим, що лідерські якості передаються за спадщиною, однак перелік цих рис не уточнюється. Ситуаційна теорія лідерства (Дж. Шнейдер, Т. Хілтон, А. Годіер та ін.) підчеркує відносність рис, присутніх лідерові, і передбачає, що різні соціальні ситуації можуть потребувати прояву різних лідерських якостей. Далі теорія була модифікована в «особистісно-ситуативну» теорію (Г. Герт, С. Мілз), яка, при розгляді проблем лідерства говорить, що необхідно враховувати кілька факторів. По-перше, важливо враховувати образ лідера, його риси в представленні та усвідомленні його дослідників; по-друге, мотиви діяльності самого лідера; по-третє, характеристики ролі лідера, офіційні та правові аспекти його роботи. Гуманістичний напрямок розглядає особистість як складну мотивовану, але завжди керуючу систему. У зв'язку з цим, лідер повинен так зорганізувати організацію, щоб особа була забезпечена свободою для здійснення його власних ідей, потреб і разом з тим, щоб внести вклад у здійснення організаційних цілей. Іними словами, лідерам важливі групові ролі інтегрувати в індивідуальні цілі.

Більшість психологів, що вивчають проблему лідерства, говорять про неможливість вивчення феномена лідерства поза його соціальною групою. Так, Р.Л. Дафт (Richard L. Daft) трактує лідерство як взаємовідносини між лідером і членами групи, які чинять вплив один на одного і спільно прагнуть реальних змін і досягнення результатів, що відбивають загальну мету. Дж. Террі (J. Terry) вважає, що лідерство – це вплив на групи людей, який спонукає їх до досягнення спільної мети. Р. Танненбаум (Robert Tannenbaum), І. Вешлер (I. Weschler) і Ф. Масарик (F. Masaryk) визначають лідерство як міжособистісну взаємодію, яка виявляється в конкретній ситуації на основі комунікативного процесу і спрямована на досягнення мети. Американський вчений Б. Балдер (B. Balder) висловлює думку, що лідерство – це «ярлик», який наклеюють на поведінку інших людей. Тут потрібна віра в те, що якість, котра визначається як лідерство, спричинює певну поведінку. Найзагальнішим визначенням лідерства є пояснення цього феномену як соціально-психологічного процесу в колективі чи групі, побудованого на впливі особистого авторитету якоїсь людини на поведінку її членів.

Спираючись на трактування понять «лідерство» та «лідер», можемо стверджувати, що лідерство – один із процесів організації малої соціальної групи та управління нею, який сприяє досягненню групової мети в оптимальний термін і з оптимальним ефектом, детермінований панівними в суспільстві соціальними відносинами. У свою чергу, лідер – член групи, який спонтанно висувається на роль неофіційного керівника в умовах певної, специфічної та досить значущої ситуації, щоб забезпечити організацію спільної діяльності людей для найшвидшого та успішного досягнення спільної мети.

Проблема гендерної рівності у сучасних теоріях лідерства трактується по-різному, однак спільним у них є те, що вони опираються у своїй аргументації на поведінкові гендерні стереотипи, які історично склались в процесі розвитку суспільства. На сьогодні існує безліч гендерних

стереотипів щодо реалізації лідерських можливостей жінок, зокрема те, що їх, як правило, вважають менш компетентними, недосвідченими, в результаті чого вони отримують меншу заробітну плату, мають гірші шанси на кар'єрне зростання.

З точки зору Ф.Л. Джеймс (Джеймс, 2001), гендерні стереотипи, стають вже цінностями і включаються до змісту ціннісних орієнтацій та нормативних зразків «справжньої» фемінінності-маскуліності.

Стать зазвичай визначається при народженні і ґрунтується на біологічних критеріях, таких як геніталії або хромосоми (West & Zimmerman, 1987). Гендер – це соціально сконструйоване поняття, яке охоплює «діапазон психічних або поведінкових характеристик, що стосуються маскуліності та фемінінності та їх розрізень» (West & Zimmerman, 1987). Такі вчені, як Джудіт Батлер, стверджують, що гендеріс, неістотність, продуктивність. Батлер підкреслює, що «перформативність – це не одиничний «акт», оскільки це завжди повторення норми чи набору норм». Як наслідок, перформативність гендеру – це те, що робить кожен із нас, системно дотримуючись (свідомо чи ні) гендерних норм, що створює та зміцнює привілейовані ієрархії для тих, хто найчастіше відповідає цим гендерним рольовим очікуванням. Це також відіграє певну роль у лідерстві. Зрештою, якщо ми всі гендерні істоти, наш життєвий досвід і, отже, наш досвід лідерства – формуються нашою ідентичністю, зокрема нашою статтю.

Проблема гендерної рівності у сучасних теоріях лідерства трактується по-різному, однак спільним у них є те, що вони опираються у своїй аргументації на поведінкові гендерні стереотипи, які історично склались в процесі розвитку суспільства. На сьогодні існує безліч гендерних стереотипів щодо реалізації лідерських можливостей жінок, зокрема те, що їх, як правило, вважають менш компетентними, недосвідченими, в результаті чого вони отримують меншу заробітну плату, мають гірші шанси на кар'єрне зростання.

Дослідження показують важливість статі в життєвому досвіді та розвитку (Patton, Renn, Guido & Quaye, 2016). Оскільки існує більше розуміння того, як стать опосередковує розвиток людини, програми розвитку лідерства можуть грати критичну роль, допомагаючи студентам зрозуміти гендер.

Історично лідерство було за своєю суттю чоловічим поняттям, визначеним тими, хто займав позиційні ролі лідерів – переважно білими, привілеями (Northouse, 2016). Люди з недостатньо представлених груп, у тому числі жінки та кольорові люди, часто не були пов'язані з лідерством і регулярно залишалися поза увагою до розмов та досліджень лідерів (Komives, Lucas & McMahon, 2013).

Ми визначаємо три основні способи, за яких акцент на гендері та лідерстві є нерівномірним: 1) історично, і навіть сьогодні робота над гендером та лідерством часто зосереджена або виключно, або в основному на жінках, а не на людях, що належать до статі; 2) традиційні концепції та дослідження лідерства припускають невід'ємну і невивчену чоловічу роль; 3) дослідження часто звужує відмінності між чоловіками та жінками, що обмежує можливість глибшого розуміння груп ідентичності та залишає поза увагою осіб, які не ідентифікують як чоловіків/хлопців чи жінок/дівчат (Komives, S. R., Lucas, N., & McMahon, T. R., 2013).

Висновок. Можемо зробити висновок про те, що сучасні дослідження в галузі гендерної психології лідерства показують, що відмінності у проявах лідерських якостей чоловіків та жінок, безумовно, існують. Але ці відмінності аж ніяк не можуть перешкоджати виконанню жінкою лідерської ролі.

Значущих відмінностей за окремими показниками організаторських та лідерських здібностей, за підсумковим рівнем виразності лідерських здібностей у чоловіків і жінок виявлено не було. Спираючись на даний факт, ми припустили, що розвиток та прояв лідерських здібностей обумовлено не статевою приналежністю, а сформованістю тій або іншої гендерної ідентичності (маскуліність, фемінінність, андрогінність).

У результаті кореляційного аналізу нами було встановлено, що: чим вище у чоловіків прояви маскуліності, тим більшою мірою виявляються їх лідерські якості, в той же час, чим менше у жінок виявляються фемінінні якості, тим більшою мірою проявляються у них лідерські якості.

Чим вищі у чоловіків і жінок показник маскуліності, тим краще вони вміють керувати собою, зберігати самовладання у важких ситуаціях; чим вище у чоловіків показники фемінінності, тим більше вони схильні до творчого підходу у вирішенні завдань. Притаманна фемінінним чоловікам емоційність, емпатійність дозволяє їм шукати і пробувати щось нове, вибираючи, у тому числі, творчі професії. Високий рівень андрогінності, тобто прояв одночасно чоловічих і

ПСИХОЛОГІЯ

жіночих рис, сприяє розвитку у жінок таких лідерських якостей як «уміння працювати з групою», тобто сприяє тому, що жінки-андрогіни вибудовують ефективні міжособистісні взаємини в групі, засновані на довірі, взаємопідтримці та розумінні поставлених завдань.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

- Джеймс, Ф. Л. (2001). Самовиконуване пророцтво: Гендер з соціально-психологічного погляду. СПб.: Пітер. 144–161.
- Підбуцька, Н. В. (2015). Теоретичний аспект вивчення гендерних особливостей уявлень про лідерства студентської молоді. Харків: НТУ "ХПІ". 44 (48), 62–72.
- Хоменко-Семенова, Л. О. (2015). До проблеми формування творчих здібностей студентів ВНЗ у сучасному трансформаційному середовищі. *Вісник Національного авіа-ційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія : зб. наук. праць*. К.: НАУ. 6, 147–151.
- Cattel, R. (1965). *The scientific analysis of personality*/ Baltimore: Penguin Books.
- Komives, S. R., Lucas, N., & McMahon, T. R. (2013). *Exploring leadership: For collegestudents who want to make a difference* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). Los Angeles, CA: SAGE.
- Patton, L. D., Renn, K. A., Guido, F. M., & Quaye, S. J. (2016). *Student development in college: Theory, research, and practice* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender and Society*. 1. 125–151.

REFERENCES

- Dzheims, F. L. (2001). Samovykonuvane prorotstvo: Hender z sotsialno-psykholohichnoho pohliadu [A self-fulfilling prophecy: Gender from a socio-psychological perspective]. SPb.: Piter. 144–161.
- Pidbutska, N. V. (2015). Teoretychnyi aspekt vyvchennia hendernykh osoblyvostei uiavlen pro liderstva studentskoi molodi [The theoretical aspect of the study of gender characteristics of ideas about the leadership of student youth]. Kharkiv: NTU "KhPI". 44 (48), 62–72.
- Khomenko-Semenova, L. O. (2015). Do problemy formuvannia tvorchykh zdibnostei studentiv VNZ u suchasnomu transformatsiinomu seredovyshchi [To the problem of formation of creative abilities of university students in the modern transformational environment]. *Visnyk Natsionalnoho avia-tsiinoho universytetu. Serii: Pedagogika. Psykholohiia : zb. nauk. prats*. K.: NAU. 6, 147–151.
- Cattel, R. (1965). *The scientific analysis of personality*/ Baltimore: Penguin Books.
- Komives, S. R., Lucas, N., & McMahon, T. R. (2013). *Exploring leadership: For collegestudents who want to make a difference* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). Los Angeles, CA: SAGE.
- Patton, L. D., Renn, K. A., Guido, F. M., & Quaye, S. J. (2016). *Student development in college: Theory, research, and practice* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender and Society*. 1. 125–151.

L. Khomenko-Semenova, K. Istratov, L. Oksamitna

GENDER CHARACTERISTICS OF THE MANIFESTATION OF LEADERSHIP AMONG STUDENT YOUTH

Abstract

The article carries out a theoretical analysis and an empirical study of the gender characteristics of the manifestation of leadership among student youth.

The purpose of the article is the theoretical justification and empirical determination of the gender characteristics of the manifestation of leadership among student youth.

The results. In the course of empirical research, it was possible to establish: clearly expressed leadership qualities are found mainly in women than in men, women show themselves to be confident, dominant, persistent. However, the comparative analysis did not reveal statistically significant differences in the manifestation of leadership qualities by gender - in men and women (according to the methodology of E. Zharikov, E. Krushelnytskyi); this quality is expressed more in men than in women. This characterizes men as persistent, they know how to manage their emotions, allocate time effectively (significant differences at the 1% level of significance); women are characterized by a more pronounced creative approach to solving difficult situations and professional tasks, like to search and try new things,

easily get excited about a new business when making decisions, tend to go through several options (significant differences at the 5% level of significance); women, more than men, have pronounced "organizational abilities". This is manifested in the fact that women strive for harmonious team work, try to reach understanding and find a common language in relations with people, feel and guess the moods of their colleagues well (significant differences at the 1% level of significance); the higher the manifestations of masculinity in men, the more their leadership qualities are revealed, at the same time, the less feminine qualities are revealed in women, the more leadership qualities are revealed in them; the higher the masculinity index in men and women, the better they are able to manage themselves, maintain composure in difficult situations; The higher the femininity indicators in men, the more they are inclined to a creative approach in solving tasks; a high level of androgyny, i.e. the manifestation of both masculine and feminine traits, contributes to the development of such leadership qualities in women as "the ability to work with a group", i.e. contributes to the fact that androgynous women build effective interpersonal relationships in a group, based on trust, mutual support and understanding, at the same time, effectively solving the tasks assigned to the group.

Conclusion. *The higher the masculinity index in men and women, the better they are able to manage themselves, to maintain composure in difficult situations; The higher the femininity indicators in men, the more they are inclined to a creative approach in solving tasks. Feminine men's inherent emotionality, empathy allows them to look for and try something new, choosing, among other things, creative professions. A high level of androgyny, that is, the manifestation of both male and female traits, contributes to the development of such leadership qualities in women as "the ability to work with a group", that is, it contributes to the fact that androgynous women build effective interpersonal relationships in a group, based on trust, mutual support and understanding of the assigned tasks*

Key words: *gender; gender stereotypes; leadership; leadership qualities; masculinity; student youth; femininity.*