

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

ДИПЛОМНА РОБОТА

**ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ЛІДЕРСТВА В УКРАЇНСЬКОЇ
МОЛОДІ**

на здобуття освітнього ступеня «Магістр»
зі спеціальності 053 «Психологія»
ОНП «Психологія»

студентка ОС «Магістр» спеціальності
«Психологія» ОНП «Психологія»
Демчук Оксани Олегівни

Науковий керівник:
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри соціальної психології
Рогаль Ніна Іванівна

Допустили до захисту дек
Кафедра соціальної психології
Протокол № _____ від _____
Завідувач кафедри:
Доктор психологічних наук, професор
Коваленко Алла Борисівна

Київ - 2023

Зміст

Вступ	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОНЯТТЯ ЛІДЕРСТВА.....	7
1.1. Теоретичний аналіз поняття лідерства	7
1.2. Характеристика поняття гендер, гендерних особливостей особистості	11
1.3. Гендерні уявлення лідерства	14
Висновок до розділу 1	18
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ЛІДЕРСТВА В УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ ...	20
2.1. Організація емпіричного дослідження	20
2.2. Психодіагностичний інструментарій дослідження гендерних аспектів лідерства.....	23
Висновок до розділу 2	29
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ЛІДЕРСТВА В УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ.....	31
3.1. Загальна характеристика отриманих результатів емпіричного дослідження	31
3.2. Порівняльний аналіз результатів дослідження вибірок чоловіків та жінок, представників маскулінної та фемінної гендерної ролі.....	42
ВИСНОВКИ	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	61
ДОДАТКИ	65

Вступ

Актуальність дослідження. Проблема лідерства, яка визначається особливостями, характерними для людини, яка стоїть на чолі групи, визначає основні напрямки діяльності та розвитку групи та впливає при цьому на поведінку її членів, є однією з найбільш цікавих та популярних тем для дослідження у сфері соціальної психології. Питання “Лідерами стають чи народжуються?”, з давніх часів турбувало суспільство, проте однозначної відповіді на нього не було сформовано і досі. Вивчення даного питання відбувалося в розрізі різноманітних підходів, одним із найбільш популярних виявився гендерний підхід. Актуальність дослідження проблеми лідерства саме з точки зору даного підходу, обумовлюється прагненням сучасного суспільства до вирівнювання соціальних прав для чоловіків і жінок, розмиття меж суто “чоловічих” та “жіночих” ролей. Дані процеси обумовлюють певні зміни у сприйнятті поняття лідера, та характеристик, якими він має володіти.

Одними з перших досліджень на дану тему, були дослідження, проведені в США на межі 20 та 21 століття. В рамках даної проблематики працювала велика кількість зарубіжних дослідників, таких як: А. Феінголд, Дж. Граєн, Дж. Роузнер, Е. Іглі, Я. Джорстед. Одним із найбільш відомих стали дослідження Дж. Боумена та С. Суттона, на базі яких була сформована теорія гендерного відбору лідерів, яка стверджує, що люди в організаціях та в особистому житті мають різні очікування щодо лідерів різної статі. Згідно з цією теорією, жінки, які бажають отримати керівну посаду, повинні проявляти значно більшу компетентність, що часто робить набагато важчим для них отримання позиції лідера. Таким чином, відомих жінок-лідерів може бути менше, ніж чоловіків-лідерів. У вітчизняній соціальній психології в даній

проблематиці працювали такі науковці як: Н. Підбуцька, С. Загурська, В. Ярошенко, М. Нестеренко, Н. Руденко та інші.

За останні роки, була проведена велика кількість соціально-психологічних досліджень, націлених на вивчення питання нерівномірності гендерного розподілу, що стосується керівник посад. Одним із найбільш відомих є дослідження, проведене Українським центром суспільних даних, яке вказує, що відсоток чоловіків на керівних посадах значно перевищує відсоток керівних посад, які займають жінки у абсолютній більшості галузей економіки.

Метою роботи є теоретичне вивчення та емпіричне дослідження особливостей прояву лідерства в українській молоді залежно від гендерної ролі.

Відповідно до мети визначені наступні **завдання** дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз наукової літератури з проблематики дослідження.
2. Здійснити порівняльний аналіз особливостей лідерства залежно від статі та гендерної ролі.
3. Встановити взаємозв'язок лідерства з гендерною роллю, статтю та особистісними характеристиками молоді.
4. Визначити фактори лідерства молоді різних статей та різних гендерних ролей.

Об'єкт дослідження – лідерство, як соціально-психологічний феномен.

Предмет дослідження – гендерні особливості прояву лідерства в українській молоді.

Методи дослідження. У роботі використано комплекс загальнонаукових методів дослідження:

- теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація, які використано для визначення теоретико-методологічної основи дослідження);

- емпіричні, зокрема психодіагностичні: статево-рольовий опитувальник Сандри Бем (для визначення гендерної ролі), методика «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова, Є. Крушельницького (для визначення рівня лідерства), п'яти факторний особистісний опитувальник (Велика п'ятірка) Р. Мак Крає, П. Коста (для визначення індивідуально-психологічних особливостей);

- математично – статистичні (описові статистики, критерій нормальності Колмогорова – Смирнова, U-критерій Манна Уїтні, кореляційний аналіз, факторний аналіз).

Емпірична база дослідження. Дослідження проводилось протягом березня – квітня 2023 року. В ньому взяло участь 75 досліджуваних представників молоді, віком від 18 до 23 років, з них: 34 чоловіків та 41 жінка.

Наукова новизна та теоретична значущість дослідження полягає в тому, що вперше:

- виокремлено фактори, які впливають на лідерство чоловіків та жінок, а також представників молоді із маскулінною та фемінною гендерною роллю;

- встановлено залежність рівня лідерства та чітких індивідуально-психологічних особливостей представників молоді.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що отримані в ході дослідження результати можуть бути застосовані в практичній діяльності психолога, у консультативній діяльності для розробки тренінгових програм, які спрямовані на підвищення лідерських якостей особистості тощо. Теоретичні та практичні напрацювання можуть стати

підґрунтям для розробки програм спрямованих на розвиток лідерських якостей молоді, а також бути використаними у сфері HR.

Надійність та достовірність результатів обумовлюється репрезентативністю вибірки та тим, що при проведенні емпіричного дослідження було використано надійні психодіагностичні методики, результати яких передбачають точність вимірів, а також стійкість та стабільність результатів, коректним добором математично-статистичних методів аналізу даних тощо.

Структура роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів із висновками до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи складає 68 сторінок, з них основної інформації 60 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОНЯТТЯ ЛІДЕРСТВА

1.1 Теоретичний аналіз поняття лідерства

Поняття лідерства визначається як вплив міжособистісних відносин в процесі взаємодії, які базуються на певних характеристиках, в яких простежується факт домінування та підкорення. В сфері наукових досліджень даного явища була розроблена низка теорій, які різнобічно пояснюють природу лідерства.

Однією з перших теорій стала теорія особистісних рис, яка набула найбільшого поширення у 40-х роках 20 століття. Основною тезою даної теорії стало твердження, яке вказувало на те, що усі успішні керівники поєднують у собі набір певних якостей, що відрізняє їх з-поміж інших. Велике число дослідників намагались сформулювати повний перелік цих якостей, щоб якомога повно описати особистість потенційного лідера. Так, А. Файоль вважав, одними з найбільш важливих характеристик є моральні та вольові навички, здатність до контролю, планування, уміння співпрацювати з людьми та інші.

Досить глибоке вивчення питання лідерства відбулося в рамках теорії рис було здійснене О. Тіддом, який пов'язував лідерство із можливістю робити вплив на людей для досягнення якоїсь конкретної мети, яка є бажаною для всіх учасників групи. У той самий час, О. Тід базувався на двох положеннях: не всі люди мають здатність бути лідером, більшість людей хочуть щоб ними керували. О. Тід теж виділяв риси, якими має володіти лідер, а саме: емоційна та фізична витривалість, чітке розуміння цілей та призначення діяльності спільноти, порядність, дружелюбність, ентузіазм та вміння викликати довіру у інших людей.

Варто зазначити, що теорія рис має недоліки, адже остаточного повного переліку особистісних якостей, як результат, неможливо створити

кінцевий портрет лідера. Проте даний підхід став в певній мірі поштовхом для розвитку великої кількості інших концепцій, які в певній мірі базуються на основних положеннях теорії рис [10].

Вплив особистісних якостей на ефективність лідерства вивчався в психоаналізі, де вся орієнтація йде на вивчення глибинних елементів психіки людини. Досить великий акцент на вивчення питання лідерства робився у працях Е. Еріксона, З. Фройда, Л. Франка, Е. Фромма. На процес формування та розвитку особистості значною мірою впливає рання соціалізація. Відносини з батьками та близькими членами родини впливають на широкий спектр особистісних якостей, таких як: потреба в популярності, мотивація на досягнення результатів. Так, для компенсації низької самооцінки людина може прагнути влади, як засобу такої компенсації.

Явище лідерства пояснюється і з точки зору біхевіористичної психології. В рамках даного підходу лідерство і його ефективність обумовлюється манерою поведінки, що визначається поняттям «стиль». Методологічною базою для цього підходу став експеримент К. Левіна, в якому він виділив три стилі лідерства: ліберальний, демократичний, авторитарний. Так, ліберальний лідер в більшості уникає участі у прийнятті будь-яких рішень, натомість надаючи свободу іншим членам групи, демократичний лідер залучає усіх членів групи до колективного прийняття рішення шляхом обговорень, дискусій та консенсусів, авторитарний лідер приймає всі рішення одноосібно, не враховуючи при цьому думки своїх підлеглих. У рамках даного підходу працювала велика кількість дослідників: Р.Бейк, Р. Лейкерт, Д. Мак.-Грегор, Дж. Моутон [43].

В атрибутивних теоріях лідерства акцент аналізу зсувається з особистісних характеристик лідера на те, як його сприймають

послідовники, адже саме це визначає яким чином послідовники відреагують на будь-які особистісні якості лідера. Виходячи з цього, домінуючим є не лідер, а його послідовники, адже саме вони в певній мірі штовхають лідера до прояву певних його якостей.

Досить відомою є теорія транзактного аналізу та трансформаційного лідерства, яка пояснює лідерство, як відчуття бажань та потреб послідовників та висуває пропозиції стосовно їх задоволення. Таким чином, головний акцент робиться на емоційній складовій взаємодії лідера та його послідовників. Прихильники даного підходу акцентують увагу на важливості переконуючого впливу у порівнянні із примусовою владою. В рамках даної теорії працювали: Г. Келлі Дж. Марч, Г. Саймон, Дж. Тібо, Дж. Хоманс.

Варто згадати і мотиваційні теорії лідерства, основною яких тезою виступає те, що ефективність діяльності лідера залежить в більшій мірі від того, як він впливає на мотивацію своїх послідовників ефективно виконувати завдання.

Р. Херсі та К. Бланчард розробили теорію «життєвого циклу», відповідно якій, ступінь влади та стиль лідера залежить від зрілості прихильників. Так, зі зростанням зрілості прихильників лідер може дещо послаблювати контроль за їхньою діяльністю. Таким чином, кінцевою метою лідера згідно цієї теорії, досягти якомога більшої самостійності з боку його послідовників.

У психологічній літературі можна знайти велику кількість різноманітних концепцій та теорій, які пояснюють явище лідерства. Ефективний лідер визначається кожною конкретною ситуацією та завданнями. Усі теорії недоцільно розглядати окремо, їх варто розглядати у сукупності, адже кордони між ними є умовними. Усі теорії впливають та доповнюють одна одну, розкриваючи при цьому свій аспект цієї проблеми,

що дозволяє оцінити найбільш повну картину даного напрямку наукових досліджень [43].

Спираючись на всі вищезгадані теорії, можна трактувати лідерство наступним чином: лідерство – процес організації діяльності малої групи, який сприяє виконанню групових завдань та досягненню мети в визначений термін та з оптимальним ефектом. Лідер – один із членів групи, який висувається на роль так званого неофіційного керівника в умовах будь-якої специфічної та значущої для групи ситуації, щоб привести групу до найбільш швидкого та успішного досягнення мети.

В. Татенко описує наступні критерії оцінки ефективного лідерства:

1. Прагнення вести за собою. Лідер не просто направляє і веде своїх послідовників, але і прагне вести їх за собою, а послідовники не просто йдуть за лідером, а хочуть йти за ним.

2. Мотивація першості. Для того, щоб стати лідером не достатньо лише прагнути бути першим. Першість передбачає кращі, ніж в інших, життєві результати, що є наслідком зусиль людини, які демонструють її професіоналізм, компетентність, здібності, таланти та інші видатні якості.

3. Впливовість. Щоб стати лідером і вести людей за собою потрібно бути впливовою людиною. По-перше, це людина, яка наділена певною владою. По-друге, впливовість цієї людини не отримана ззовні (державою чи суспільством), а здобута самостійно.

4. Зануреність і закоханість у свою справу. Лідер вміє витримати межу між своїм покликанням і різними захопленнями. Для лідера «мотив діяльності відповідає самій діяльності».

5. Компетентність і креативність. Лідером стає людина, яка добре розуміється на своїй справі і використовує творчий підхід у вирішенні проблемних питань і ситуацій.

6. Психологічна надійність – здатність підтримувати необхідний рівень «Я хочу», «Я можу» і «Я повинен» в різних, особливо напружених ситуаціях життєдіяльності.

7. Адекватна самооцінка і саморегуляція. В лідерів здебільшого поєднуються високий рівень домагань, висока самооцінка з високою вимогливістю до себе і до всього, що стосується групових цінностей і цілей.

8. Самовдосконалення. Справжній лідер хоче вчитися, набувати досвіду, вдосконалювати свої вміння і навички [40].

Виходячи з вищеописаного, особистісні якості лідера як захисника інтересів членів групи, вимагають його вміння поєднувати у своїй праці власних і колективних інтересів. Ефективні лідери роблять акцент на невеликій кількості проблем, хоча при цьому мають уявлення про те, що саме вони мають зробити, і можуть направити людей добровільно вирішити ці проблеми.

1.2 Характеристика поняття гендер, гендерних особливостей особистості

У працях багатьох дослідників розподіл людей на чоловіків та жінок є головною установкою сприйняття відмінностей у поведінці та психіці. Зазвичай ці відмінності пояснюються фізіологічними особливостями жіночого та чоловічого організму. Ідея протилежності жіночого та чоловічого є широко поширеною навіть у традиціях та міфах багатьох культур. Проте, не завжди видимі відмінності чоловіків та жінок походять саме з фізіологічних факторів, адже потрібно враховувати соціокультурний фактор, який визначає традиційно прийнятну поведінку як для чоловіків, так і для жінок.

Поняття “гендер” з’явилося наприкінці 20 століття, і стало центральною категорією міждисциплінарної наукової області знання під назвою “гендерні дослідження”. Різницю у поняття статі та гендеру визначили Дж. Моні та Р. Столлер, де стать визначалась як біологічне явище, натомість гендер – соціокультурне. Перше та найбільш повне визначення поняття гендеру надав Е. Оуклі, який писав, що стать є словом яке співвіднесене з біологічними відмінностями між чоловіком і жінкою: видима різниця в геніталіях, відповідна різниця у репродуктивній функції, натомість гендер є предметом культури: він співвідноситься з соціальною класифікацією маскулінності та фемінності. Маскулінні та фемінні ознаки не є абсолютно сталими утвореннями, вони можуть змінюватись відповідно до історичного та культурного контексту.

У культурі кожного суспільства наявні загальні уявлення про те, якими мають бути жінки та чоловіки, чим вони мають займатися та яку поведінку транслювати. Такі уявлення визначають як гендерні стереотипи. Гендерні стереотипи є невід’ємними атрибутами повсякденного мислення та взаємодії індивідів у суспільстві. У науковій спільноті немає одностайної думки стосовно природи даного явища, його розглядають як з негативної точки зору, як неправильні, занадто широкі та спрощені узагальнення, так і з позитивної, як важливий когнітивний процес, який визначає та орієнтує поведінку людини [24].

Була розроблена низка теорій, які б пояснювали природу та стійкість гендерних стереотипів. Перша теорія базується на тезі, що гендерні стереотипи засновуються на певній реальній статевій різниці, проте, дещо гіперболізують її. Згідно теорії когнітивного розвитку, в процесі пізнання дитиною світу, вона вивчає і гендерні стереотипи. Згідно концепції соціальних ролей, гендерні стереотипи виникають у процесі

соціалізації хлопчиків та дівчаток, у процесі вивчення ними соціальних ролей.

Зазвичай науковці поділяють гендерні стереотипи на три групи. Перша група характеризується стереотипами мужності та жіночності, або ж маскулінністю та фемінністю. Стереотипи, які відносяться до цієї групи описують жінок та чоловіків певним набором особистісних якостей. Так, чоловік характеризується як міцне, творче начало, а жінка як щось емоційне та залежне.

Друга група гендерних стереотипів характеризується стереотипами ролей. Статеві ролі, як суспільно визнані стереотипи поведінки, існують у вигляді очікувань, яким повинна відповідати людина, щоб бути визнаною та прийнятою суспільством. Стереотипи цієї групи пов'язані з закріпленими у суспільстві соціальними ролями у професійних, сімейних, та інших сферах. Згідно цього, чоловікам відводяться професійні ролі, натомість як жінкам – сімейні.

До третьої групи входять гендерні стереотипи, які обумовлюють професійну діяльність індивіда. Як зазначає Р. Блейз та Т. Парсонс, існує диференціація чоловічих та жіночих ролей у суспільстві. Згідно стереотипі цієї групи у сфері професійної діяльності для жінок найбільш традиційною є виконавська та обслуговуюча діяльність, натомість для чоловіків – діяльність, яка пов'язана з керівництвом. Усі вищезгадані гендерні стереотипи справляють значний вплив на буденне життя навіть коли конкурують з впливом будь-яких інших соціальних ролей.

Вивчаючи проблему гендерних стереотипів Г. Теджфел виокремив функції, які вони виконують. На індивідуальному рівні стереотипи забезпечують когнітивну функцію, яка полягає у схематизації та спрощенні, та ціннісно-захисну, яка відповідає за створення та збереження позитивного Я-образу. На груповому рівня стереотипи виконують

ідеологічну функцію, яка полягає у формуванні та збереженні групової ідеології, яка пояснює поведінку групи, та ідентифікуючу, яка відповідає за створення та збереження позитивного групового Ми-образу [7].

Таким чином, можна припустити, що явище гендерних стереотипів має певний дуалістичний характер. Адже, з одного боку вони сприяють деформації соціуму, заважають адекватній оцінці та обмежують поведінку людини гендерними ролями та очікуваннями. Натомість, з іншого боку, деякі вияви гендерних стереотипів допомагають впорядкувати та систематизувати інформацію про реальність та суб'єктів цієї реальності. Без наявності стереотипних уявлень членам суспільства довелося би детально інтерпретувати кожен факт та явище, що значно б сповільнило процес набуття нового досвіду.

1.3. Гендерні уявлення лідерства

Гендерна психологія лідерства почала формуватися завдяки феміністському руху починаючи з другої половини 20 століття американськими та європейськими науковцями. В більшій мірі лідерство вивчалось в ділових групах, або ж в групах з інтимними відносинами.

Основними напрямками вивчення гендерних аспектів лідерства є наступні підходи:

- 1) домінування гендерного чинника над лідерським;
- 2) домінування лідерського чинника над гендерним;
- 3) рівноправне значення двох чинників.

Перший підхід об'єднує низку теорій: гендерного потоку (Б. Гутек), гендерного відбору (Дж. Боумен, С. Суттон), концепцію токенизму (Р. Кентер) та фрейдизму (Я. Джорстад) [3].

Згідно теорії гендерного потоку, підлеглі сприймають лідера залежно від його статі. Керуючись традиційними поглядами на лідерство, перевага лідерської ролі надається чоловікам.

Теорія гендерного відбору вказує на значно більші вимоги до жінок у професії, ніж до чоловіків, а щоб побороти це, жінка має виявити значно більший рівень компетентності ніж чоловіки.

Концепція токенизму стверджує, що в більшість у групі є домінантною, а ті, хто представлені меншою кількістю, лише символічно, є «токенами». Через свою нижчу чисельність, токени є більш помітними, і їхні характеристики є перебільшеними в порівнянні з домінантними. Таким чином, жінки-лідери в чоловічих групах є токенами, які наділяються одною із чотирьох ролей:

- роль «матері», від якої чекають здебільшого емоційної підтримки;
- роль «спокусниці» для начальника, яка викликає обурення у інших чоловіків-членів групи;
- роль «іграшки» - мила неділова жінка, яка лише приносить удачу;
- роль «залізної леді», яка наділена нежіночною жорстокістю, і зазвичай є ізольованою від групою.

Усі вищеперераховані ролі заважають зайняти рівне становище в порівнянні з чоловіками, а також знижують можливості кар'єрного зростання.

До другої групи підходів, які вказують на перевагу лідерського чинника над гендерним входять ситуаційно-посадові теорії (Р. Хауз, Дж. Хант), статусний підхід (Дж. Бергер) та біхевіористичну модель (Г. Граен, Б. Бас). Ситуаційно-посадова теорія характеризується домінуванням посади людини над її статтю. В рамках даного вчення, висувається теза,

яка вказує на те, що в ситуаціях, де чоловіки та жінки займають однакові посади та виконують однакові ролі лідера, між ними немає ніякої різниці, ні в їх ефективності, ні в їх поведінці. Статусний підхід ототожнює сприйняття юдини групою згідно її статусом. Згідно даного підходу шлях жінки до лідерства характеризується як значно складніший, ніж шлях чоловіка, адже жінкам надається менша кількість інформації, коротші терміни для виконання будь-яких посадових завдань. Відповідно до біхевіористичної моделі, основним є формування трансформованого лідера, який може бути будь-якої статі, проте, може при цьому утворити унікальні взаємовідносини з своїми прихильниками, які будуть засновані на підтримці, продуктивності та задоволеності.

До третьої групи підходів належить теорія схеми (С. Тейлор), соціально-рольову теорію (Е. Іглі) та теорію інформаційної обробки (Д. Гамільтон). Дані теорії вказують на можливість спричинення конфліктів між гендерною та лідерською ролями завдяки стереотипів, які описують лідерство та гендер. Проте, даний конфлікт долається гендерним менеджментом, в якому ключову роль відіграють дійсні успіхи, та людиноорієнтований стиль лідерства [6].

Експериментально було встановлено, що жінки-лідери вважаються менш компетентними, адже лідерська роль сприймається суспільством як маскулінна. Так, у нашому соціумі, існують повністю підтверджені факти, які вказують на упереджене ставлення до жінок-лідерів. Так, жінкам не доручають задачі, які могли б сприяти їхньому кар'єрному зросту чи проявити себе у гарним чином. Було проведено велика кількість досліджень, які мала змету дослідити, вплив гендерних стереотипів на динаміку розвитку кар'єр жінок. Результати цих досліджень одностайно вказують на те, що загалом жінкам приписують певні установки на роботу, а саме: надання переваги роботі, де немає великого інтелектуального

навантаження, де переважають емоційні та комунікативні моменти, а також працю, виключно заради дрібних грошей.

Аналізуючи дану проблему, ситуації, в яких перевага у керівних посадах надається чоловікам, зазвичай мають об'єктивні підстави. Так як чоловіки більше прагнуть до реалізації у професійній сфері, вони зазвичай є більш компетентними, і, відповідно, отримують керівні посади частіше. Проте, у нашій країні, підтвердження дана теза отримує не у кожній сфері, так, у науковій та викладацьких сферах частим явищем є жінки, які керують кафедрами, факультетами та інститутами.

Вивченням питання проблематики жіночого лідерства займались науковці зі сфери психології менеджменту Дж. Віткін, А. Жарден, С. Картер та М. Хеннінг, які виділили основні моменти, які перешкоджають досягати жінкам успіху у лідерстві.

1. В середньому, жінки пізніше за чоловіків починають займатись своєю професійною реалізацією. Перебування на низьких посадах протягом довгого часу призводить до формування позиції виконавця, і втрати лідерських якостей, які могли виявлятися у дитинстві.

2. Фізіологічна сторона, яка обумовлюється частими емоційними перепадами, що впливає на вміння керувати собою у різних ситуаціях. Даний аспект у чоловіків відсутній, що дозволяє їм у більшій мірі керувати собою, та в потрібний момент «брати себе в руки».

3. Жінки менше схильні ризикувати ніж чоловіки, вони частіше відкладають на потім вирішення важливих, але складних питань, що негативно впливає на процес особистісного та професійного розвитку.

4. Жінки, зазвичай, гірше проінформовані про все, що відбувається навколо, проте, не торкається їхньої сфери діяльності, і в меншій мірі ніж чоловіки, готові до мінливості ситуації.

5. Жінки не надають необхідної уваги важливості неофіційних відносин, особистих контактів та користі взаємодопомоги. Небажання співпрацювати з гіпотетичними суперницями перешкоджають ефективній співпраці.

Можна припустити, що відмінності в лідерських можливостей чоловіків та жінок дійсно існують, проте, вони абсолютно не унеможливають шанси жінки стати лідером у будь-якій сфері, а тільки підтверджують необхідність випрацювання певних видів лідерства, які б руйнували гендерні стереотипи.

Висновок до розділу 1

Питання лідерства є одним із найбільш досліджуваним у рамках соціальної психології. Була розроблена низка теорій, які різносторонньо розглядають явище лідерства: теорія рис вказує на перелік певних особистісних якостей, якими володіє ідеальний лідер, психоаналітична теорія, яка описує факт лідерства як продукт ранньої соціалізації, при якому людина, з браком уваги починає прагнути влади, біхевіористичний підхід, згідно якого лідерство описується завдяки стилю, в якому воно здійснюється, теорія транзактного аналізу та трансформаційного лідерства, яка вказує на першочергову важливість емоційного зв'язку між лідером та підлеглими, теорія «життєвого циклу», яка висуває тезу про те, що стиль та ступінь керівництва визначається рівнем розвитку прихильників атрибутивні теорії, де основою лідерства виступає сприйняття лідера підлеглими, мотиваційні теорії, в яких лідерство визначається можливістю впливати на мотивацію своїх підлеглих. В певній мірі поєднуючи всі вищеописані теорії, можна стверджувати, що особистісні якості лідера як захисника інтересів членів групи, вимагають його вміння поєднувати у своїй праці власних і колективних інтересів.

У працях багатьох дослідників розподіл людей на чоловіків та жінок є головною установкою сприйняття відмінностей у поведінці та психіці. Зазвичай ці відмінності пояснюються фізіологічними особливостями жіночого та чоловічого організму. Проте, у певних наукових працях, визначили стать як біологічне явище, а гендер – соціокультурне. Після чого з'явилися дослідження гендерних стереотипів, як невід'ємних атрибутів повсякденного мислення та взаємодії індивідів у суспільстві. Було встановлено, що дане явище має певний дуалістичний характер. З одного боку воно сприяє деформації соціуму, заважає адекватній оцінці та обмежує поведінку людини гендерними ролями та очікуваннями. Натомість, з іншого боку, деякі вияви гендерних стереотипів допомагають впорядкувати та систематизувати інформацію про реальність та суб'єктів цієї реальності. Без наявності стереотипних уявлень членам суспільства довелося би детально інтерпретувати кожен факт та явище, що значно б сповільнило процес набуття нового досвіду.

Досить активно досліджувалось питання гендерного аспекту лідерства. Була розроблена велика низка підходів та концепцій, які умовно можна поділити на три групи:

- домінування гендерного чинника над лідерським;
- домінування лідерського чинника над гендерним;
- рівноправне значення двох чинників.

Результати великої кількості досліджень вказують, що відмінності в лідерських можливостях чоловіків та жінок дійсно існують, проте, вони абсолютно не унеможливають шанси жінки стати лідером у будь-якій сфері, а тільки підтверджують необхідність випрацювання певних видів лідерства, які б руйнували гендерні стереотипи.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ЛІДЕРСТВА В УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ

2.1 Організація емпіричного дослідження

Проблема гендерного дослідження лідерства гостро постає у сучасному суспільстві, яке невпинно розвивається та диференціюється. Різке ставлення до чоловіків та жінок, які займають керівні посади, нерівноцінний гендерний розподіл цих посад, усе це стало загальною проблемою у часи активної діяльності феміністичного руху та руху за права людей.

Для реалізації завдань, які ми визначили у нашій науковій роботі, було розроблено три етапи, які б забезпечили їх виконання.

Перший етап передбачав виконання певної організаційної діяльності, яка була спрямована на глибоке теоретичне дослідження явища лідерства та його зв'язку із гендером, синтез, узагальнення, вивчення результатів проведених суміжних досліджень. Також, даний етап допоміг у формулюванні мети, завдань, об'єкта, предмета дослідження, вибір психодіагностичних методик, тощо.

Основними методами збору емпіричних даних для нашого дослідження було тестування з використанням трьох психодіагностичних методик:

- статево-рольовий опитувальник Сандри Бем;
- методика «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова, Є. Крушельницького;
- п'яти факторний особистісний опитувальник (Велика п'ятірка) Р. Мак Крає, П. Коста.

Одним із ключових моментів даного етапу було формування вибірки для емпіричного дослідження. Так як молодь є найкращим індикатором будь-яких соціокультурних змін у всіх суспільствах, нами було прийняте рішення проводити емпіричне дослідження саме на представниках української молоді.

Таблиця 2.1

Соціально-демографічні характеристики вибірки

Ознака	Значення	Кількість досліджуваних
Загальна кількість	75	
Вік	18-23	
Стать	Жінки	34
	Чоловіки	41
Гендерна роль	Маскулінна	49
	Фемінінна	26

В емпіричному дослідженні взяло участь 75 досліджуваних представників молоді. Мінімальний вік досліджуваних складав 18, максимальний 23. За критерієм статі досліджувані розділились на 34 та 41 чоловіки та жінки відповідно. За гендерною роллю розподіл був наступним: з вираженими маскулінними рисами – 49 осіб та із фемінінними – 26 осіб. Участь у дослідженні була повністю добровільною та абсолютно анонімною.

На другому етапі дослідження проведено емпіричну роботу по дослідженню явища лідерства. Реалізована діагностика рівня лідерства, особистісних характеристик, які можуть мати з нею зв'язок, а також гендерну роль досліджуваних. Також, здійснено диференціацію вибірки за рівнями вираженості індивідуально-психологічних особливостей та

виявлено ключові фактори лідерства чоловіків та жінок, а також представників маскулінної та фемінної гендерної ролі.

На даному етапі дослідження використано блок методів математичної статистика (див. таб. 2.2).

Таблиця 2.2

Перелік статистичних методів використаних у дослідженні

Назва методу	Мета використання
Описові статистики	Визначення загальних особливостей і характеристик вибірки за показниками дослідження
Коефіцієнт кореляції	Пошук взаємозв'язків між показниками дослідження
U-критерій Манна Уїтні	Порівняння вибірок
Факторний аналіз	Виявлення узагальнених показників лідерства

Отже, використані методи статистичної обробки були націлені на: здійснення порівняльного аналізу за ознакою статі (чоловіки/жінки) та за ознакою гендерної ролі (маскулінна/фемінна) за допомогою U-критерію Манна Уїтні; визначення особливостей взаємозв'язку між показниками дослідження за допомогою кореляційного аналізу; виділення узагальнених показників дослідження явища лідерства за допомогою факторного аналізу.

Третій етап дослідження передбачав у собі узагальнення й систематизацію у ході попередніх етапів результатів дослідження та якісно-кількісно їх інтерпретацію.

2.2 Психодіагностичний інструментарій дослідження гендерних аспектів лідерства

З метою дотримання методичних вимог до процедури проведення емпіричного дослідження гендерних аспектів лідерства ключовими моментами відбору діагностичного інструментарію стали:

- високий рівень валідності як комплексна характеристика придатності діагностичного методу до практичного застосування;
- легкість та зручність приготування стимульного матеріалу, який необхідно використати для проведення діагностування;
- діагностична сила, здатність диференціювати досліджувані об'єкти в залежності від вираженості досліджуваних параметрів.

Таким чином, керуючись усіма вищеперахованими вимогами, ми обрали наступні психодіагностичні методики, які б їх задовільняли:

- статево-рольовий опитувальник Сандри Бем;
- методика «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова, Є. Крушельницького;
- п'яти факторний особистісний опитувальник (Велика п'ятірка) Р. Мак Крае, П. Коста.

Статево-рольовий опитувальник Сандри Бем

Статево-рольовий опитувальник Сандри Бем – один із найпоширеніших інструментаріїв для визначення того, як особа оцінює себе з позиції гендеру. Опитувальник складається із прикметників, кількість яких складає 60, на кожен з яких, досліджуваний повинен відповісти стверджувально (так), якщо вважає у себе вираженим даний критерій, або ж заперечно (ні), якщо даний критерій є слабо або не є вираженим абсолютно. Після чого, отримані результати обраховуються згідно ключу стверджувальних відповідей по двом параметрам: фемінність та маскуліність.

Отримані обрахунки інтерпретуються відповідно отриманого загального індексу (IS). Якщо він знаходиться в проміжку від -1 до 1, у досліджуваного виражена андрогінна статево-рольова поведінка, тобто, не спостерігається чітко виражена маскулінність чи фемінність. Дані характеристики є в рівній мірі гармонійно представлені. Вважається, що така інтеграція маскулінних та фемінних рис підвищує адаптивні риси особистості. Якщо загальний індекс (IS) є меншим за - 1, робиться висновок про маскулінну статево-рольову поведінку особистості. Тобто, така особистість володіє набором характеристик та способів поведінки, які зазвичай визнаються притаманими чоловічому гендеру у конкретний соціокультурний момент. Якщо загальний індекс (IS) є більшим за 1, робиться висновок про фемінну статево-рольову поведінку досліджуваного. Така особистість має набір якостей, які є визначальними для жіночого гендеру в конкретний момент, і є певним еталонним набором характеристик, якими має володіти жінка згідно загальновизнаним суспільним нормам [4].

**Методика «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова,
Є. Крушельницького**

Для діагностики лідерських якостей досліджуваних нами була обрана методика «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова, Є. Крушельницького. Даний опитувальник складається із 50 стверджень та запитань, які мають стверджувальні або заперечні відповіді, або ж більш розгорнуті варіанти відповідей. Отримані результати обраховуються згідно ключа, де одне співпадіння вартує 1 балу. Сума балів інтерпретується наступним чином:

- менше 25 – такий результат вказує на слабо виражені лідерські якості особистості;

- в межах від 26 до 35 – результат, що вказує на середній рівень вираженості лідерських якостей особистості;
- в межах від 36 до 40 – результат осіб, із високим рівнем вираженості лідерських якостей особистості.
- 40 і більше – вказує на особистість, лідерські якості якої наближуються до диктату [16].

П'яти факторний особистісний опитувальник (Велика п'ятірка) Р.

Мак Крає, П. Коста

П'ятифакторний тест-опитувальник складається з 75 парних, протилежних за своїм значенням, стимульних висловлювань, що характеризують поведінку людини. Стимульний матеріал має п'ятибальну оцінну шкалу (-2; -1; 0; 1; 2) для діагностики ступеня виразності кожного з п'яти факторів:

- екстраверсія – інтроверсія;
- прихильність – відокремленість;
- самоконтроль – імпульсивність;
- емоційна нестійкість – емоційна стійкість;
- експресивність – практичність.

Кожен з 5 факторів складається з 5 первинних факторів, сума яких вказує на рівень вираженості загального фактору.

Фактор «екстраверсія – інтроверсія»

Високі результати за даним критерієм вказують на спрямованість особистості до екстраверсії. Екстраверти вирізняються любов'ю до розваг та колективних заходів, товариськістю, широким колом друзів, постійно відчувають потребу у спілкуванні. Такі люди часто діють імпульсивно та необдуманно, можуть бути схильними до агресивності. Екстраверти надають перевагу швидкому виконанню завдань та краще вирішують проблемні ситуації при дефіциті часу.

Низькі результати за даним фактором свідчать про інтровертність людини. Зазвичай такі особи схильні сумніватися у коректності своєї поведінки, в більшій мірі сподіваються на свої сили, і не є особливо уважними до подій, що розгортаються навколо. Рівень настрою інтровертів зазвичай дещо понижений. Характерними якостями для них є: замкненість, стриманість, уникнення балачок про себе та відсутність зацікавленості у проблемах інших. Одноманітність діяльності не є проблемою для людей, схильних до інтровертності, вони краще працюють у спокійних умовах та при відсутності дефіциту часу для виконання будь-якої задачі.

Первинними факторами для визначення екстравертності – інтровертності особистості є:

- активність – пасивність;
- домінування – підкорення;
- комунікабельність – замкнутість;
- пошук вражень – уникнення вражень;
- вираженість почуття провини – уникнення почуття провини.

Фактор «прихильність – відокремленість»

Високі показники за даним фактором вказують на позитивне ставлення особи до людей. Вони прагнуть частіше бувати серед людей. Характерними якостями для людей, з високим рівнем вираженості даного фактору є доброта, чуйність, розуміння інших людей, відчуття особистої відповідальності, високий рівень співпереживання та відповідальності. Такі люди намагаються уникати розбіжностей та конкуренції, прагнуть співпрацювати з людьми, ніж змагатися.

Низькі показники за даним фактором вказують на прагнення до незалежності та самостійності. Такі люди зазвичай тримають дистанцію при спілкуванні з іншими, мають відокремлену позицію. Вони уникають

будь-яких доручень, і недбало ставляться до виконання обіцянок та своїх обов'язків. Зазвичай такі люди мають досить холодне ставлення до інших, не розуміють тих, з ким вони спілкуються, адже в більшій мірі їх хвилюють виключно свої особисті проблеми. Вони вважають свої інтереси значно важливішими, і завжди готові конкурентно їх відстоювати. Для досягнення своєї мети, такі люди ладні на все, незважаючи на інтереси інших.

Первинними факторами для визначення прихильності – відокремленості особистості є:

- теплота – байдужість;
- співпраця – суперництво;
- довірливість – підозрілість;
- розуміння – нерозуміння;
- повага інших – самоповага.

Фактор «самоконтроль – імпульсивність»

Високі показники за даним фактором вказують на високий рівень самоконтролю поведінки людини, де головним чинником виступає вольова регуляція. Люди, які володіють цією якістю, є сумлінними, відповідальними, точними у своїх діях, схильні дотримуватися моральних принципів, не схильні до порушення норм поведінки, які є загальноприйнятними для суспільства. Такі особи досить рідко почувуються повністю розкутими, не дають волю своїм почуттям.

Низький рівень вираженості даного фактору вказує на імпульсивність особистості, тобто на низький рівень самоконтролю поведінки. Такі люди досить рідко виявляють вольові якості, вони живуть намагаючись не ускладнювати своє життя. Для них є характерною природня поведінка, безтурботність та схильність не обдумувати власні вчинки. Такі люди не вирізняються особливою сумлінністю у роботі, та не

виявляють наполегливості у досягненні мети, також, вони можуть зневажати моральні цінності та навіть вчиняти антисоціальні діяння. Заради власної вигоди здатні на обман та нечесність, живуть одним днем, нехтуючи, в певній мірі, майбутнім.

Первинними факторами для визначення самоконтролю - імпульсивності особистості є:

- акуратність – неакуратність (відсутність акуратності);
- наполегливість – відсутність наполегливості;
- відповідальність – безвідповідальність;
- самоконтроль поведінки – імпульсивність (відсутність самоконтролю);
- передбачливість – безтурботність.

Фактор «емоційна стійкість - емоційна нестійкість»

Низькі показники за цим фактором характеризують самодостатніх, впевнених в собі, емоційно зрілих, спокійних особистостей, які не піддаються швидким коливанням настрою. Такі люди не засмучуються через дрібниці та не приховують власних недоліків, вони зберігають спокій та холодний розум навіть у дуже несприятливих та непередбачуваних ситуаціях.

Високі показники за даним фактором мають особи, які не здатні в повній мірі контролювати власні емоції та імпульсивні потяги. У таких людей спостерігається відсутність відповідальності та примхливості. Вони почуваються безпорадними та не відчують впевненості в тому, що зможуть впоратися із складними життєвими обставинами, погано працюють у складних та стресових ситуаціях, мають занижену самооцінку та дуже уразливі до невдач.

Первинними факторами, які характеризують емоційну стійкість - емоційну нестійкість особистості є:

- безтурботність – тривожність;
- розслабленість – напруженість;
- емоційна комфортність – депресивність;
- самодостатність – самокритика;
- емоційна стабільність – емоційна лабільність.

Фактор «Експресивність – практичність»

Люди, у яких спостерігається високий результат за даним фактором, мають легке ставлення до життя, вони справляють безтурботне та безвідповідальне враження. До життя вони ставляться як до гри, здійснюють вчинки, за якими оточуючі бачать прояв певної легковажності. Такі люди легко піддаються навчанню, відповідально ставляться до наукової діяльності, часто довіряють інтуїції, мало звертають уваги на рутину.

Люди, які мають виражену практичність, є реалістами, які добре адаптовані до повсякденного життя. Вони вірять у матеріальне, наполегливо працюють, втілюють у життя усі свої плани. Такі люди позбавлені гнучкості, артистичності та почуття гумору. Вони не схильні робити різкі зміни у своєму житті вона віддають перевагу сталості та надійності у всьому, що їх оточує.

Первинними факторами для визначення експресивності - практичності особистості є:

- цікавість – консерватизм;
- допитливість – реалістичність;
- артистичність – відсутність артистичності;
- сенситивність – нечутливість;
- пластичність – ригідність [32].

Висновок до розділу 2

Реалізація поставлених завдань дослідження здійснювалась у три послідовні етапи. Перший передбачав ґрунтовний теоретичний аналіз і узагальнення підходів зарубіжних та українських науковців стосовно досліджуваної проблематики; добір і обґрунтування вибірки, вибір методів дослідження, як теоретичного, так і емпіричного; проведення власне емпіричного дослідження та добір статистично-математично інструментарію.

Другий етап дослідження полягав у обробці отриманих результатів за допомогою статистично-математичних методів, якісно-кількісний аналіз та інтерпретацію, та їх опис.

Третій етап було спрямовано на узагальнення та формулювання висновків за результатами емпіричного дослідження, визначення перспективних напрямків подальших наукових пошуків тощо.

РОЗДІЛ 3
АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ
ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ЛІДЕРСТВА В
УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ

3.1 Загальна характеристика отриманих результатів емпіричного дослідження

За результатами проведеного емпіричного дослідження було встановлено, що середнє значення рівня вияву лідерських якостей по вибірці становить 27, що вказує помірний рівень вираженості даного показника. Тобто, можна стверджувати, що в середньому у людей можуть проявлятися лідерські якості, вони здатні вести за собою інших, викликати довіру та авторитет.

Визначено середні значення за методикою «П'ятифакторний особистісний опитувальник» Р. МакКрає, П. Коста (Див. таб. 3.1).

Таблиця 3.1

Середні значення за методикою «П'ятифакторний особистісний опитувальник» Р. МакКрає, П. Коста

<i>Екстраверсія</i> – <i>Інтроверсія</i>	<i>Прихильність -</i> <i>Відокремленість</i>	<i>Самоконтроль</i> - <i>Імпульсивність</i>	<i>Емоційна</i> <i>нестійкість</i> – <i>Емоційна</i> <i>стійкість</i>	<i>Експресивність</i> <i>практичність</i>
55	55	58	44	53

За фактором, який визначає екстраверсію – інтроверсію, в середньому по вибірці показник становить 55, що вказує на високий рівень вираженості. Таким чином, можна стверджувати про екстравертність

вибірки, тобто досліджувані зазвичай прагнуть перебувати серед людей, є досить комунікабельними та оптимістичними. Такі люди люблять зміни у житті та не схильні контролювати всі його сфери.

За фактором прихильності – відокремленості показник становить 55, що вказує на високий рівень вираженості полюсу «Прихильність». Люди схильні мати позитивне ставлення до інших, вміють підтримувати та співчувати, терпимо ставляться до недоліків інших, намагаються взаємодіяти та уникати конкуренції з іншими членами суспільства.

За фактором який описує самоконтроль – імпульсивність у поведінці, середнє значення становить 58, що вказує на високий рівень вираженості полюсу «Самоконтроль». Таким чином, можемо зробити висновок, що люди в більшій мірі схильні регулювати свою поведінку, дотримуватись загальноприйнятих норм та цінностей, та не дають волю своїм емоціям.

За фактором, який описує емоційну нестійкість – емоційну стійкість, середньо вибірковий показник складає 44, що вказує на вираженість полюсу «Емоційна стійкість». Можна стверджувати про емоційну зрілість досліджуваних, які не піддаються емоційним коливанням настрою. Вони зберігають холодний розум та виваженість у стресових ситуаціях, та намагаються діяти у них максимально раціонально.

За фактором, який описує експресивність – практичність особистості, середнє значення показника по вибірці становить 53, що вказує на вираженість полюсу «Експресивність». Такі люди зазвичай легко відносяться до життя, здійснюючи вчинки, які оточуючі можуть рахувати легковажними. Вони люблять навчатися всьому новому, проте невідповідально ставляться до наукової діяльності.

Надаємо характеристику отриманих середніх значень по первинним факторам (Див. таб. 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6)

Таблиця 3.2

Середні значення за первинними факторами критерію «Екстраверсія – Імпульсивність» по методиці «П'ятифакторний особистісний опитувальник» Р. МакКрає, П. Коста

<i>Екстраверсія – Інтроверсія</i>				
<i>Активність - Пасивність</i>	<i>Домінування - Підпорядкування</i>	<i>Комунікбельність - Замкнутість</i>	<i>Пошук вражень - Уникнення вражень</i>	<i>Привертання уваги - Уникнення уваги</i>
12	12	10	11	11

За первинним фактором «Активність – Пасивність» середнє значення по вибірці становить 12, що вказує на вираженість полюсу «Активність». Таким чином, можна стверджувати, що для досліджуваних в більшій мірі є характерною активна поведінка та велика залученість у діяльність

За первинним фактором «Домінування - Підпорядкування» середнє значення по вибірці становить 12, що вказує на вираженість полюсу «Домінування», отже, можна стверджувати, що для досліджуваних є більш характерним прояв домінування у поведінці, аніж проявляти комформність.

За первинним фактором «Комунікбельність – Замкнутість» середнє значення по вибірці становить 10, що вказує на вираженість

полюсу «Комунікабельність». Можна припустити, що досліджувані в більшій мірі є схильними прагнути спілкування з іншими, аніж перебувати на самоті.

За первинним фактором «Пошук вражень – уникнення вражень» середньо вибіркового показника становить 11, що вказує на вираженість полюсу «Пошук вражень». Таким чином, можна стверджувати, що досліджувані в більшій мірі прагнуть до пізнання нового, аніж уникають його.

За первинним фактором «Привернення уваги – Уникнення уваги» середній показник по вибірці становить 11, що вказує на вираженість полюсу «Привернення уваги». Досліджувані схвально ставляться до уваги у свій бік, і схильні привертати її до себе.

Таблиця 3.3

**Середні значення за первинними факторами критерію
«Прихильність - Відокремленість» по методиці «П'ятифакторний
особистісний опитувальник» Р. МакКрае, П. Коста**

<i>Прихильність – Відокремленість</i>				
<i>Теплота - Байдужість</i>	<i>Співробітництво - Суперництво</i>	<i>Довірливість – Підозрілість</i>	<i>Розуміння – Відсутність розуміння</i>	<i>Повага до інших – Самоповага</i>
12	11	10	12	10

За первинним фактором «Теплота – Байдужість» середній показник по вибірці становить 12, що вказує на вираженість полюсу «Теплота», тобто люди більш схильні тепло та співчутливо ставитися до оточуючих.

За первинним фактором «Співробітництво – Суперництво» середній показник по групі становить 11, що вказує на вираженість полюсу «Співробітництво». Досліджувані в більшій мірі схильні прагнути співпрацювати, а не конкурувати з іншими.

За первинним фактором «Довірливість – Підозрілість» середній показник по вибірці становить 10, що вказує на вираженість полюсу «Довірливість», тобто досліджувані в більшій мірі схильні довіряти оточуючим.

За первинним фактором «Розуміння - Відсутність» середній показник по вибірці становить 12, що вказує на вираженість полюсу «Розуміння». Тобто, досліджувані схильні розуміюче ставитись до оточуючих.

За первинним фактором «Повага до інших – Самоповага» середній показник по вибірці становить 10, що вказує на вираженість полюсу «Повага до інших», і свідчить про схильність людей надавати перевагу інтересам інших, в порівнянні з своїми.

Таблиця 3.4

**Середні значення за первинними факторами критерію
«Самоконтроль - Імпульсивність» по методиці «П'ятифакторний
особистісний опитувальник» Р. МакКрає, П. Коста**

Самоконтроль – Імпульсивність				
<i>Акуратніс ть – Відсутніст ь акуратнос ті</i>	<i>Наполегливіс ть – Відсутність наполегливос ті</i>	<i>Відповідальніс ть – Відсутність відповідальнос ті</i>	<i>Самоконтро ль – Імпульсивніс ть</i>	<i>Передбачливіс ть - Легковажніст ь</i>
11	13	13	10	12

За первинним фактором «Акуратність – Відсутність акуратності» середній показник становить 11, що вказує на вираженість полюсу

«Акуратність», що вказує на вираженість в більшій мірі даної характеристики у вибірці.

За первинним фактором «Наполегливість – Відсутність наполегливості» середній результат по вибірці складає 13, що вказує на вираженість полюсу «Наполегливість», і свідчить про старанність та певну впертість досліджуваних.

За первинним фактором «Відповідальність – Відсутність відповідальності» середній показник по групі становить 13, що вказує на вираженість полюсу «Відповідальність». Таким чином, можна стверджувати про схильність досліджуваних брати на себе відповідальність у різноманітних життєвих ситуаціях.

За первинним фактором «Самоконтроль – Імпульсивність» середній показник по вибірці становить 10, що вказує на вираженість полюсу «Самоконтроль», тобто люди в більшій мірі схильні контролювати власну поведінку, не піддаючись раптовим коливань настрою.

За первинним фактором «Передбачливість - Легковажність» середній показник по групі становить 12, що вказує на вираженість полюсу «Передбачливість», і свідчить про схильність досліджуваних продумувати свої дії та їх наслідки дещо наперед, продумуючи свої чіткі кроки.

Таблиця 3.5

Середні значення за первинними факторами критерію «Емоційна нестійкість – Емоційна стійкість» по методиці «П'ятифакторний особистісний опитувальник» Р. МакКрає, П. Коста

<i>Емоційна нестійкість – Емоційна стійкість</i>				
<i>Тривожність - Безтурботність</i>	<i>Напруженість - Розслабленість</i>	<i>Депресивність – Емоційний комфорт</i>	<i>Самокритика - Самодостатність</i>	<i>Емоційна лабільність – Емоційна</i>

				<i>стабільність</i>
10	9	7	8	9

За первинним фактором «Тривожність - Безтурботність» середній показник по вибірці становить 10, що характеризує вираженість полюсу «Тривожність», і вказує на схильність досліджуваних у більшій мірі хвилюватись стосовно багатьох подій у своєму житті.

За первинним фактором «Напруженість - Розслабленість» середній показник по групі становить 9, що вказує на вираженість полюсу «Розслабленість», і свідчить про схильність досліджуваних більш спокійно реагувати на будь – які події, які відбуваються.

За первинним фактором «Депресивність – Емоційний комфорт» середньовибірковий показник становить 7, що вказує на вираженість полюсу «Емоційний комфорт». Дані результати свідчать про перебування досліджуваних в зоні свого емоційного комфорту.

За первинним фактором «Самокритика - Самодостатність» середній показник становить 8, що вказує на вираженість полюсу «Самодостатність», і свідчить про відсутність критики в бік власної особистості.

За первинним фактором «Емоційна лабільність – Емоційна стабільність» середній показник по вибірці становить 9, що вказує на вираженість полюсу «Емоційна стабільність». Таким чином досліджувані в більшій мірі знаходяться в емоційно-стабільному стані.

Таблиця 3.6

**Середні значення за первинними факторами критерію
«Експресивність - Практичність» по методиці «П'ятифакторний
особистісний опитувальник» Р. МакКрае, П. Коста**

Експресивність – Практичність

<i>Цікавість – Консерватизм</i>	<i>Допитливість – Реалістичність</i>	<i>Артистичність – Відсутність артистичності</i>	<i>Сенситивність – Нечутливість</i>	<i>Пластичність – Регідність</i>
11	11	10	11	10

За первинним фактором «Цікавість - Консерватизм» середній показник по групі становить 11, що вказує на вираженість полюсу «Цікавість», і свідчить про відкритість досліджуваних до нового досвіду.

За первинним фактором «Допитливість – Реалістичність» середній показник складає 11, що вказує на вираженість полюсу «Допитливість», і свідчить про прагнення досліджуваних відкривати для себе нову інформацію.

За первинним фактором «Артистичність – Відсутність артистичності» середній показник по вибірці становить 10, що вказує на вираженість полюсу «Артистичність», і свідчить про емоційну відкритість досліджуваних.

За первинним фактором «Сенситивність - Нечутливість» середній показник становить 11, що вказує на вираженість полюсу «Сенситивність», і свідчить про схильність досліджуваних до певної емоційної чутливості.

За первинним фактором «Пластичність» середній показник по вибірці становить 10, що вказує на вираженість полюсу «Пластичність», і свідчить про здатність досліджуваних швидко перелаштуватися в моменти, коли того вимагає ситуація.

Проведено кореляційний аналіз ключових характеристик вибірки та основних показників дослідження (Див. таб. 3.7).

Таблиця 3.7

Кореляційні зв'язки досліджуваних параметрів із якісними характеристиками вибірки

	<i>Стать</i>	<i>Вік</i>	<i>Гендерна роль</i>
Лідерство	0,014	-0,292*	0,011
Екстраверсія – Інтроверсія	-0,549**	0,341**	-0,719**
Прихильність – Відокремленість	-0,666**	0,397**	-0,649**
Самоконтроль – Імпульсивність	-0,151	-0,029	-0,035
Емоційна нестійкість – Емоційна стійкість	0,137	-0,207	0,459**
Експресивність - Практичність	0,021	-0,158	0,029

Примітка: *- значущість на рівні 0,05; ** - значущість на рівні 0,01

За результатом проведеного кореляційного аналізу була встановлена відсутність статистично значущого зв'язку між статтю та рівнем вияву лідерських здібностей (0,014) та між гендерною роллю та рівнем вияву лідерських якостей (0,011), що вказує на відсутність залежності вияву лідерства із статтю та гендером досліджуваних.

Був встановлений статистично значущий непрямий зв'язок між рівнем вияву лідерства та віком досліджуваних (-0,292), що вказує на занепад лідерських якостей досліджуваних у зв'язку з дорослішанням та набуттям нового досвіду.

Показник Екстраверсії – Інтроверсії має статистично значущий непрямий зв'язок із такими характеристиками вибірки як стать (-0,549) та гендерна роль (-0,719), що вказує на більший рівень екстраверсії у

чоловіків, та досліджуваних, із високим рівнем маскулінності у порівнянні із жінками та досліджуваними із вираженою фемінністю.

Також за даним показником був встановлений статистично значущий прямий зв'язок із віком (0,341), що вказує на збільшення екстравертності із дорослішанням та набуттям нового досвіду.

За показником Прихильності – Відокремленості був встановлений статистично значущий непрямий зв'язок із статтю (-0,666) та гендерною роллю (-0,649), що вказує на більшу вираженість полюсу «Прихильність» у чоловіків та досліджуваних, із вираженою маскулінністю у порівнянні із жінками та досліджуваними із вираженою фемінністю. Також був встановлений прямий зв'язок із віком (0,397), що свідчить про збільшення прихильності до оточуючих у зв'язку з дорослішанням.

За показником «Самоконтроль – Імпульсивність» не було встановлено статистично значущих зв'язків із жодним із характеристик вибірки. Що вказує на незалежність прояву даного фактору від статі, гендерної ролі та віку досліджуваних.

За показником Емоційна нестійкість – Емоційна стійкість було встановлено статистично значущий прямий зв'язок із гендерною роллю досліджуваних (0,459), що вказує на емоційну нестійкість досліджуваних із вираженою фемінністю. Із такими характеристиками вибірки як: вік та стать не було встановлено статистично значущого кореляційного зв'язку, що вказує на відсутність їхнього впливу на даний показник.

За показником Експресивність – Практичність не було встановлено статистично значущих зв'язків із віком, статтю та гендерною роллю досліджуваних.

Був проведений кореляційний аналіз рівня вираженості лідерства із досліджуваними критеріями (Див. таб. 3.8).

Таблиця 3.8

**Кореляційний аналіз рівня вираженості лідерства із
досліджуваними критеріями**

	<i>Лідерство</i>
Екстраверсія – Інтроверсія	0,028
Прихильність – Відокремленість	0,296*
Самоконтроль – Імпульсивність	-0,315*
Емоційна нестійкість – Емоційна стійкість	-0,460**
Експресивність – Практичність	0,220

Примітка: *- значущість на рівні 0,05; ** - значущість на рівні 0,01

За результатами проведеного кореляційного аналізу було встановлено наявність статистично значущого прямого зв'язку рівня лідерства із показником Прихильності – Відокремленості (0,296), що вказує на збільшення даного показника із збільшенням рівня лідерства досліджуваних.

За показником Самоконтроль – Імпульсивність було встановлено статистично значущий непрямої зв'язок на рівні 0,315, що вказує на збільшення рівня самоконтролю зі збільшенням рівня лідерства. Тобто, досліджувані із високим рівнем лідерства схильні виявляти вищий рівень самоконтролю поведінки.

За показником Емоційна нестійкість – Емоційна стійкість був встановлений статистично значущий непрямої кореляційний зв'язок (-0,460), що вказує на збільшення рівня емоційної стійкості зі збільшенням рівня вияву лідерських якостей досліджуваних.

За показниками Екстраверсія – Інтроверсія та Експресивність – Практичність не було встановлено статистично значущого кореляційного зв'язку із рівнем вияву лідерства, що вказує на незалежність даних якостей із рівнем лідерства досліджуваних.

3.2 Порівняльний аналіз результатів дослідження вибірок чоловіків та жінок, представників маскулінної та фемінної гендерної ролі

Було проведено порівняльний аналіз результатів чоловіків та жінок за критерієм лідерства за допомогою U-критерію Мана Уїтні (Див. таб. 3.9).

Таблиця 3.9

Порівняльний аналіз результатів чоловіків та жінок за критерієм лідерства за допомогою U-критерію Мана Уїтні

	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	<i>Показник відмінності</i>
Лідерство	36,7	30,4	0,177

За результатами проведеного порівняльного аналізу була встановлена відсутність статистично значущої різниці між чоловіками та жінками ($U=413$, $p=0,177$), адже показник різниці є більшим за 0,05, що вказує на відсутність різниці у прояві лідерства між чоловіками та жінками, що підтверджує результати кореляційного аналізу, де не було встановлено зв'язку між рівнем лідерства та статтю.

Був проведений порівняльний аналіз результатів чоловіків та жінок за досліджуваними критеріями за допомогою U-критерію Мана Уїтні (Див. таб. 3.10).

Таблиця 3.10

Порівняльний аналіз результатів чоловіків та жінок за досліджуваними критеріями за допомогою U-критерію Мана Уїтні

<i>Критерій</i>	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	<i>Показник відмінності</i>
Екстраверсія – Інтроверсія	37,7	29,6	0,086
Прихильність – Відокремленість	43,2	25,8	0,000
Самоконтроль - Імпульсивність	36	30,8	0,271
Емоційна нестійкість – Емоційна	26,4	37,7	0,016

стійкість			
Експресивність - Практичність	39,4	28,5	0,020

За результатами проведеного порівняльного аналізу результатів чоловіків та жінок була встановлена статистично значуща різниця за показниками «Емоційна нестійкість – емоційна стійкість» ($U=334$, $p=0,016$) та «Експресивність – Практичність» ($U=340$, $p=0,020$), адже їх показник різниці є меншим за 0,05. Ці дані дозволяють стверджувати, що існує різниця в емоційних проявах та контролю емоцій між чоловіками та жінками, а також в їхньому ставленні до життя.

За показниками «Екстравертність - Інтровертність» ($U=385$, $p=0,086$), «Прихильність - Відокремленість» ($U=239$, $p=0,000$), «Самоконтроль - Імпульсивність» ($U=431$, $p=0,271$) статистично значущої різниці не було встановлено. Дані результати вказують на те, що немає різниці за даними характеристиками між чоловіками і жінками.

Було проведено порівняльний аналіз результатів досліджуваних із вираженою маскулінною та фемінною гендерною роллю в поведінці з рівнем вияву лідерства за допомогою U-критерію Мана Уїтні (Див. таб. 3.11).

Таблиця 3.11

Порівняльний аналіз результатів досліджуваних із вираженою маскулінною та фемінною гендерною роллю в поведінці за допомогою U-критерію Мана

	<i>Виражена маскулінність</i>	<i>Виражена фемінність</i>	<i>Показник відмінності</i>
Лідерство	35,5	28,5	0,148

За результатами проведеного порівняльного аналізу була встановлена відсутність статистично значущої різниці між чоловіками та жінками ($U = 379$, $p = 0,148$), адже показник різниці є більшим за 0,05, що

вказує на відсутність різниці у прояві лідерства між досліджуваними із маскулінною та фемінною гендерною роллю поведінки.

Було проведено порівняльний аналіз результатів досліджуваних із вираженою маскулінною та фемінною гендерною роллю в поведінці з досліджуваними характеристиками за допомогою U-критерію Мана Уїтні (Див. таб. 3.12).

Таблиця 3.12

**Порівняльний аналіз результатів досліджуваних із вираженою
маскулінною та фемінною гендерною роллю в поведінці з
досліджуваними характеристиками за допомогою U-критерію Мана
Уїтні**

Критерій	<i>Виражена маскулінність</i>	<i>Виражена фемінність</i>	<i>Показник відмінності</i>
Екстраверсія – Інтроверсія	38,4	28,5	0,002
Прихильність – Відокремленість	37,5	24,9	0,010
Самоконтроль – Імпульсивність	30,2	38,1	0,271
Емоційна нестійкість – Емоційна стійкість	27,2	43,5	0,001
Експресивність – Практичність	36,6	26,5	0,040

За результатами порівняльного аналізу результатів досліджуваних із вираженою маскулінною та фемінною гендерною роллю була встановлена статистично значуща різниця за показниками «Екстраверсія - Інтроверсія» ($U=256$, $p=0,002$), «Прихильність - Відстороненість» ($U=296$, $p=0,010$), «Емоційна нестійкість – Емоційна стійкість» ($U=241$, $p=0,001$) та «Експресивність - Практичність» ($U=334$, $p=0,040$), адже показники

різниці за ними становлять менше 0,05. Тож, можна стверджувати, що досліджувані із маскулінною гендерною роллю відрізняються від досліджуваних із фемінною гендерною поведінкою у емоційному плані, у ставленні до оточуючих та до життя в цілому.

Відповідно отриманим результатам, за показником «Самоконтроль - Імпульсивність» ($U=366$, $p=0,106$) статистично значущої різниці між вибірками досліджуваних із вираженою маскулінною та фемінною гендерними ролями встановлено не було, адже показник різниці становить більше 0,05. Таким чином, можна стверджувати про відсутність вираженості здатності до контролю поведінки між досліджуваними із вираженою маскулінністю та фемінністю.

Для кращого розуміння різниці прояву лідерської поведінки у представників двох статей та двох типів гендерних ролей нами було прийняте рішення про проведення факторного аналізу результатів цих вибірок та встановлення різниці між узагальненими факторами лідерства у них.

У результаті факторного аналізу методом головних компонентів за п'ятифакторним особистісним опитувальником Р. МакКрає, П. Коста, було виділено п'ять факторів, які пояснюють 97% дисперсії для чоловіків, п'ять факторів, які пояснюють 98% дисперсії для жінок, шість факторів, які пояснюють 98% дисперсії для досліджуваних із вираженою маскулінною гендерною роллю та 99% дисперсії для досліджуваних з вираженою фемінною гендерною роллю.

За отриманими результатами факторного аналізу результатів дослідження чоловіків змінні розподілилися за п'ятьма факторами (див. таб.).

Таблиця 3.13

**Результати факторного аналізу для вибірки представників
чоловічої статі**

№	Назва фактору	Шкали	% дисперсії
1.	<i>Орієнтація взаємодії</i>	Експресивність – практичність (0,898), прив’язаність – відстороненість (0,602), самоконтроль – імпульсивність (0,786), домінування – підкорення (0,607), комунікабельність – замкненість (0,904), пошук вражень – уникнення вражень (0,716), співробітництво – суперництво (0,712), довірливість – підозрілість (0,589), розуміння – нерозуміння (0,642), повага до інших – самоповага (0,679), акуратність – неакуратність (0,347), передбачливість – легковажність (0,820), цікавість – консерватизм (0,772), допитливість – реалістичність (0,594), артистичність – неартистичність (0,457), сенситивність – нечутливість (0,666)	34%
2.	<i>Самоконтроль поведінки</i>	Активність – пасивність (0,682), теплота – байдужість (0,834), депресивність – емоційність (0,823),	29%
3.	<i>Емоційний контроль</i>	Екстраверсія – інтроверсія (0,634), емоційна нестабільність – емоційна стабільність (0,508), тривожність – безтурботність (0,402), самокритика – самодостатність (0,893), емоційна	20%

		лабільність – емоційна стабільність (0,618), пластичність – лабільність (0,565)	
4.	<i>Ставлення до діяльності</i>	Відповідальність – безвідповідальність (0,593), напруженість – розслабленість (0,161), наполегливість – ненаполегливість (0,172), артистичність – неартистичність (0,092)	11%
5.	<i>Ставлення до уваги</i>	Привернення уваги – уникнення уваги (0,591), напруженість - розслабленість (0,318),	6%

До першого фактору увійшли ті змінні, які мали по ньому найбільше навантаження у порівнянні з іншими, а саме: експресивність – практичність, прив'язаність – відстороненість, самоконтроль – імпульсивність, домінування – підкорення, комунікабельність – замкненість, пошук вражень – уникнення вражень, співробітництво – суперництво, довірливість – підозрілість, розуміння – нерозуміння, повага до інших – самоповага, акуратність – неакуратність, передбачливість – легковажність, цікавість – консерватизм, допитливість – реалістичність, артистичність – неартистичність, сенситивність – нечутливість. Таким чином, в один фактор об'єдналися змінні, які в більшій мірі характеризують взаємовідносини з іншими людьми, та аспекти поведінки, які їх обумовлюють. Даний фактор отримав назву «Орієнтація взаємодії».

До другого фактору увійшли змінні, які мають по ньому найбільше навантаження, а саме: активність – пасивність, теплота – байдужість, депресивність – емоційність. Тобто, до даного фактору увійшли змінні, які характеризують емоційне забарвлення поведінки, фактор отримав назву «Самоконтроль поведінки».

До третього фактору увійшли ті змінні, які отримали по ньому найбільше навантаження, а саме: екстраверсія – інтроверсія, емоційна нестабільність – емоційна стабільність, тривожність – безтурботність, самокритика – самодостатність, емоційна лабільність – емоційна стабільність, пластичність – лабільність. Тобто, змінні, які увійшли до даного фактору в більшій мірі характеризують здатність досліджуваних контролювати власні емоційні зміни, даний фактор отримав назву «Емоційний контроль».

До четвертого фактору увійшли змінні, які отримали по ньому найбільше навантаження, а саме: відповідальність – безвідповідальність, напруженість – розслабленість, наполегливість – не наполегливість, артистичність – не артистичність. Таким чином, можна стверджувати, що до даного фактору увійшли змінні, які характеризують ставлення досліджуваних до виконуваної ними діяльності, фактор отримав назву «Ставлення до діяльності».

До п'ятого фактору увійшли змінні, які мають по ньому найбільше навантаження, а саме: привернення уваги – уникнення уваги, напруженість – розслабленість. Даний фактор отримав назву «Ставлення до уваги».

За отриманими результатами факторного аналізу результатів дослідження жінок змінні розподілилися за п'ятьма факторами (див. таб. 3.13).

Таблиця 3.13

**Результати факторного аналізу для вибірки представників
жіночої статі**

№	Назва фактору	Шкали	% дисперсії
1.	<i>Орієнтація</i>	Екстраверсія – інтроверсія (0,944),	47%

	<i>взаємодії</i>	експресивність – практичність (0,944), комунікабельність – замкненість (0,980), пошук вражень – уникнення вражень (0,869), пошук уваги – уникнення уваги (0,781), довірливість – підозрілість (0,619), розуміння – нерозуміння (0,898), цікавість консерватизм (0,879), допитливість – реалістичність (0,879), артистичність – неартистичність (0,562), сенситивність – нечутливість (0,849)	
2.	<i>Емоційний контроль</i>	Прив’язаність – відстороненість (0,681), емоційна нестабільність – емоційна стабільність (0,567), активність – пасивність (0,928), теплота – байдужість (0,791), співробітництво – суперництво (0,776), відповідальність – безвідповідальність (0,591), передбачливість – легковажність (0,544), тривожність – безтурботність (0,638), напруженість – розслабленість (0,727), емоційна лабільність – емоційна стабільність (0,678).	24%
3.	<i>Ставлення до діяльності</i>	Повага до інших – самоповага (0,413), наполегливість – ненаполегливість (0,588), самокритика – самодостатність (0,657), пластичність – регідність (0,742)	11%
4.	<i>Емоційність</i>	Домінування – підкорення (0,703), емоційна лабільність – емоційна	10%

		стабільність (0,610)	
5.	<i>Контроль поведінки</i>	Самоконтроль – імпульсивність (0,267), акуратність – неакуратність (0,379)	7%

До першого фактору увійшли змінні, які отримали по ньому найбільше навантаження, а саме: екстраверсія – інтроверсія, експресивність – практичність, комунікабельність – замкненість, пошук вражень – уникнення вражень, пошук уваги – уникнення уваги, довірливість – підозрілість, розуміння – нерозуміння, цікавість – нецікавість, консерватизм, допитливість – реалістичність, артистичність – неартистичність, сенситивність – нечутливість. Дані змінні описують орієнтацію досліджуваних на оточуючих чи себе, фактор отримав назву «Орієнтація взаємодії».

До другого фактору увійшли змінні, які мають по ньому найбільше навантаження, а саме: прив'язаність – відстороненість, емоційна нестабільність – емоційна стабільність, активність – пасивність, теплота – байдужість, співробітництво – суперництво, відповідальність – безвідповідальність, передбачливість – легковажність, тривожність – безтурботність, напруженість – розслабленість, емоційна лабільність – емоційна стабільність. Таким чином, до даного фактору увійшли змінні, які в більшій мірі характеризують контроль над власними емоціями, фактор отримав назву «Емоційний контроль».

До третього фактору увійшли змінні, які отримали по ньому найбільше навантаження, а саме: повага до інших – самоповага, наполегливість – ненаполегливість (0,588), самокритика – самодостатність, пластичність – ригідність. Тобто, до даного фактору увійшли змінні, які в більшій мірі характеризують ставлення досліджуваних до діяльності, фактор отримав назву «Ставлення до діяльності».

До четвертого фактору увійшли наступні змінні: домінування – підкорення, емоційна лабільність – емоційна стабільність. Тож, можна стверджувати, що даний фактор характеризує емоційність досліджуваних, фактор отримав назву «Емоційність».

До п'ятого фактору увійшли змінні, які мають по ньому найбільше навантаження, а саме: самоконтроль – імпульсивність, акуратність – неакуратність. Таким чином, дані змінні характеризують контроль поведінки досліджуваних, фактор отримав назву «Контроль поведінки».

За отриманими результатами факторного аналізу результатів дослідження досліджуваних із вираженою маскуліною гендерною роллю змінні розподілилися за шістьма факторами (див. таб. 3.14).

Таблиця 3.14

**Результати факторного аналізу для досліджуваних із
маскуліною гендерною роллю**

№	Назва фактору	Шкали	% дисперсії
1.	<i>Орієнтація взаємодії</i>	Екстраверсія – Інтроверсія (0,792), експресивність – практичність (0,817), домінування – підкорення (0,606), комунікабельність – замкненість (0,877), пошук вражень – уникнення вражень (0,696), прагнення уваги – уникнення уваги (0,731), розуміння – нерозуміння (0,558), артистичність – неартистичність (0,647), сенситивність – нечутливість (0,821)	36%
2.	<i>Ставлення до себе та інших</i>	Прив'язаність – відстороненість (0,892), самоконтроль – імпульсивність	22%

		(0,594), теплота – байдужість (0,456), співробітництво – суперництво (0,758), довірливість – підозрілість (0,562), повага до інших – самоповага (0,707), акуратність – неакуратність (0,609), передбачливість – легковажність (0,538), самокритика – самодостатність (0,560), цікавість – консерватизм (0,750)	
3.	<i>Ставлення до діяльності</i>	Розуміння – нерозуміння (0,769), наполегливість – ненаполегливість (0,675), відповідальність – безвідповідальність (0,824),	15%
4.	<i>Емоційність</i>	Емоційна нестабільність – емоційна стабільність (0,286), активність – пасивність (0,424), пошук уваги – уникнення уваги (0,409), тривожність – безтурботність (0,294), самокритика – самодостатність (0,608), допитливість – реалістичність (0,506)	11%
5.	<i>Артистичність - неартистичність</i>	Артистичність – неартистичність (0,151)	8%
6.	<i>Емоційне забарвлення</i>	Депресивність – Емоційність (0,284)	4%

До першого фактору увійшли змінні, які мають по ньому найбільше навантаження, а саме: екстраверсія – інтроверсія, експресивність – практичність, домінування – підкорення, комунікабельність – замкненість,

пошук вражень – уникнення вражень, прагнення уваги – уникнення уваги, розуміння – нерозуміння, артистичність – неартистичність, сенситивність – нечутливість. Таким чином, можна стверджувати, що дані змінні в більшій мірі характеризують орієнтацію поведінки досліджуваних, даний фактор отримав назву «Орієнтація взаємодії».

До другого фактору увійшли змінні, які отримали по ньому найбільше навантаження, а саме: прив'язаність – відстороненість, самоконтроль – імпульсивність, теплота – байдужість, співробітництво – суперництво, довірливість – підозрілість, повага до інших – самоповага, акуратність – неакуратність, передбачливість – легковажність, самокритика – самодостатність, цікавість – консерватизм. Тож, до даного фактору увійшли змінні, які в більшій мірі характеризують ставлення до себе та оточуючих, фактор отримав назву «Ставлення до себе та інших».

До третього фактору увійшли змінні, які мають по ньому найбільше навантаження, а саме: розуміння – нерозуміння, наполегливість – не наполегливість, відповідальність – безвідповідальність. Дані змінні в більшій мірі характеризують діяльнісний бік досліджуваних, фактор отримав назву «Ставлення до діяльності».

До четвертого фактору увійшли наступні змінні: емоційна нестабільність – емоційна стабільність, активність – пасивність, пошук уваги – уникнення уваги, тривожність – безтурботність, самокритика – самодостатність, допитливість – реалістичність. Дані змінні в більшій мірі характеризують емоційність досліджуваних, даний фактор отримав назву «Емоційність».

До п'ятого фактору увійшла змінна - артистичність – неартистичність. Даний фактор отримав назву відповідно їй – «Артистичність – неартистичність».

До шостого фактору увійшла змінна – депресивність – емоційність. Даний фактор отримав назву «Емоційне забарвлення».

За отриманими результатами факторного аналізу результатів дослідження досліджуваних із вираженою фемінною гендерною роллю змінні розподілилися за трьома факторами (див. таб. 3.15).

Таблиця 3.15

Результати факторного аналізу для досліджуваних із фемінною гендерною роллю

№	Назва фактору	Шкали	% дисперсії
1.	<i>Орієнтація взаємодії та діяльності</i>	Екстраверсія – інтроверсія (0,981), експресивність – практичність (0,972), прив'язаність – відстороненість (0,982), активність – пасивність (0,998), комунікабельність – замкненість (0,987), пошук вражень – уникнення вражень (0,956), пошук уваги – уникнення уваги (0,895), теплота – байдужість (0,740), співробітництво – суперництво (0,896), довірливість – підозрілість (0,998), розуміння – нерозуміння (0,935), відповідальність – безвідповідальність (0,662), цікавість – консерватизм (0,988), допитливість – реалістичність (0,877), сенситивність – нечутливість (0,928), пластичність – ригідність (0,896)	58%
2.	<i>Емоційний контроль</i>	Емоційна нестабільність – емоційна стабільність (0,943), домінування –	25%

		підкорення (0,918), тривожність – безтурботність (0,912), напруженість – розслабленість (0,874), самокритика – самодостатність (0,852), емоційна лабільність – емоційна стабільність (0,848)	
3.	<i>Контроль поведінки</i>	Самоконтроль – імпульсивність (0,137), акуратність – неакуратність (0,367), передбачливість – легковажність (0,120), депресивність – емоційність (0,336), артистичність – неартистичність (0,935)	17%

До першого фактору увійшли змінні, які мають по ньому найбільше навантаження, а саме: екстраверсія – інтроверсія, експресивність – практичність, прив'язаність – відстороненість, активність – пасивність, комунікабельність – замкненість, пошук вражень – уникнення вражень, пошук уваги – уникнення уваги, теплота – байдужість, співробітництво – суперництво, довірливість – підозрілість, розуміння – нерозуміння, відповідальність – безвідповідальність, цікавість – консерватизм, допитливість – реалістичність, сенситивність – нечутливість, пластичність – регідність. Дані фактори описують орієнтацію досліджуваних на оточуючих чи на себе, а також характеризують їхню діяльність, даний фактор отримав назву «Орієнтація взаємодії та діяльності».

До другого фактору увійшли наступні змінні: емоційна нестабільність – емоційна стабільність, домінування – підкорення, тривожність – безтурботність, напруженість – розслабленість, самокритика – самодостатність, емоційна лабільність – емоційна стабільність. Дані змінні характеризують досліджуваних зі сторони власного емоційного контролю, фактор отримав назву «Емоційний контроль».

До третього фактору увійшли змінні, які мають по ньому найбільше навантаження, а саме: самоконтроль – імпульсивність, акуратність – неакуратність, передбачливість – легковажність, депресивність – емоційність, артистичність – неартистичність. Таким чином, можна стверджувати, що даний фактор об'єднав у собі змінні, які в більшій мірі характеризують контроль поведінки досліджуваних, і отримав назву «Контроль поведінки».

Аналізуючи результати факторного аналізу для вибірок чоловіків та жінок, виділились наступні компоненти лідерства для вибірки чоловіків: взаємодія з іншими, самоконтроль поведінки, емоційний контроль, ставлення до діяльності та ставлення до уваги, натомість як у жінок: орієнтація взаємодії, емоційний контроль, ставлення до діяльності, емоційність, контроль поведінки. Таким чином, можна стверджувати, що спостерігаються спільні компоненти, які характеризують орієнтацію взаємодії досліджуваних, на оточуючих чи на себе, ставлення досліджуваних до виконуваної діяльності, та здатність контролювати її емоційний аспект. Проте, характерним компонентом лідерства для чоловіків є ставлення до уваги, тобто вони більше схильні звертати увагу на те, скільки уваги їм дістається від оточуючих, натомість як у жінок компонентом який його заміщує є контроль поведінки, тобто вони більше схильні застосовувати вольову регуляцію для редагування своєї поведінки.

Порівнюючи отримані результати факторного аналізу головних компонентів лідерства для представників з вираженою маскулінністю та фемінністю було встановлено, що для вибірки з маскулінною гендерною роллю характерними компонентами лідерства є: орієнтація взаємодії, ставлення до себе та інших, ставлення до діяльності, емоційність, артистичність – неартистичність, емоційне забарвлення, натомість як для вибірки з вираженою фемінною гендерною роллю: орієнтація взаємодії та

діяльності, емоційний контроль, контроль поведінки. Таким чином, можна стверджувати про спільні компоненти лідерства які характеризують орієнтацію взаємодії з оточуючими та контроль емоційних проявів. Проте, для лідерства досліджуваних із маскулінною гендерною поведінкою важливим компонентом є емоційне забарвлення діяльнісних та емоційних проявів, самоствалення та ставлення оточуючих до них, натомість як для представників фемінної гендерної ролі характерним компонентом лідерства є контроль.

Висновок до розділу 3

Узагальнюючи отримані дані в результаті проведеного емпіричного дослідження, можна зробити наступні висновки:

1. Досліджувані в середньому схильні виявляти помірний тип лідерства, тобто в певних ситуаціях вони здатні вести за собою інших, викликати довіру та авторитет.

2. Рівень вияву лідерства досліджуваних особистостей не залежить від їхньої статі та гендерної ролі, яка виражається у їхній поведінці, проте залежить від віку (зменшується з дорослішанням, набуттям нового досвіду), що може бути викликаним збільшення впливу суспільної думки.

3. Встановлено значущі відмінності між досліджуваними вибірками чоловіків та жінок (за критеріями: емоційна нестійкість – емоційна стійкість та експресивність – практичність), а також між вибірками представників маскулінної та фемінної гендерної ролі (за критеріями: екстраверсія - інтроверсія, прихильність - відстороненість, емоційна нестійкість – емоційна стійкість та експресивність – практичність)

4. Визначено головні компоненти лідерства чоловіків (взаємодія з іншими, самоконтроль поведінки, емоційний контроль, ставлення до діяльності та ставлення до уваги) та жінок (орієнтація взаємодії, емоційний контроль, ставлення до діяльності, емоційність, контроль поведінки), а також досліджуваних із маскулінною гендерною роллю (орієнтація взаємодії, ставлення до себе та інших, ставлення до діяльності, емоційність, артистичність – неартистичність, емоційне забарвлення) та фемінною гендерною роллю (орієнтація взаємодії та діяльності, емоційний контроль, контроль поведінки).

ВИСНОВКИ

Проблема лідерства, яка визначається особливостями, характерними для людини, яка стоїть на чолі групи, визначає основні напрямки діяльності та розвитку групи та впливає при цьому на поведінку її членів, є однією з найбільш цікавих та популярних тем для дослідження у сфері соціальної психології.

1. Аналіз різномірних підходів до трактування явища лідерства, пояснення його природи та шляхів виникнення показав, що дане явище пов'язане із індивідуально – психологічними характеристиками та особливостями, попереднім досвідом, природою з дитинства тощо. Поняття «лідерство» характеризується як процес організації малої групи та процес управління нею, який забезпечує досягнення загально групової мети з оптимальним ефектом в зазначений термін.

Становлення проблеми дослідження лідерства з точки зору гендеру розпочалося з середини 1970-х років в рамках досліджень в сфері психології лідерства та гендерної психології. Однією із провідних тем дослідження в даній проблематиці є гендерні стереотипи, які виражають загальновизнану соціальну норму, в якій йдеться про лідерство, як переважно чоловічу характеристику, натомість жінки не володіють і не прагнуть її.

2. Психологічні особливості лідерства різняться в залежності від статі та гендерної ролі. так, встановлено значущі відмінності між досліджуваними вибірками чоловіків та жінок (за критеріями: емоційна нестійкість – емоційна стійкість та експресивність – практичність), а також між вибірками представників маскулінної та фемінної гендерної ролі (за критеріями: екстраверсія - інтроверсія, прихильність - відстороненість, емоційна нестійкість – емоційна стійкість та експресивність – практичність). Тобто, між чоловіками та жінками спостерігається різниця

у емоційних проявах, натомість, між вибірками представників маскулінної та фемінної гендерної ролі спостерігаються відмінності у емоційних проявах та направленості на взаємодію.

3. Рівень вияву лідерства досліджуваних особистостей не залежить від їхньої статі та гендерної ролі, яка виражається у їхній поведінці, проте залежить від віку (зменшується з дорослішанням, набуттям нового досвіду), що може бути викликаним збільшення впливу суспільної думки на вираженість лідерства осіб.

4. В ході проведення факторного аналізу визначено головні компоненти лідерства чоловіків (взаємодія з іншими, самоконтроль поведінки, емоційний контроль, ставлення до діяльності та ставлення до уваги) та жінок (орієнтація взаємодії, емоційний контроль, ставлення до діяльності, емоційність, контроль поведінки), а також досліджуваних із маскулінною гендерною роллю (орієнтація взаємодії, ставлення до себе та інших, ставлення до діяльності, емоційність, артистичність – неартистичність, емоційне забарвлення) та фемінною гендерною роллю (орієнтація взаємодії та діяльності, емоційний контроль, контроль поведінки).

Проведене емпіричне дослідження в повній мірі не вичерпує всіх аспектів окресленої проблеми. **Перспективи подальших досліджень** вбачаємо у вивченні і порівнянні гендерних особливостей лідерства у різні вікові періоди, на різних рівнях посад тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абубкірова Н.І. Що таке «гендер»? ОНС. 1996. № 6. С. 123-125.
2. Аппельбаум С. Стать і лідерство. Журнал розвитку. 2003. С. 43-51.
3. Бендас Т. В. Гендерні дослідження лідерства. Питання психології. - 2000. с. 87- 95.
4. Берн Ш. Гендерна психологія. СПб.: Прайм-Євроснак, 2001. 320 с.
5. Варій М.Й. Соціальна психіка нації. Львів : СПОЛОМ, 2002. 184 с.
6. Весельська А. Л. Гендерний аспект лідерства: теоретичний аналіз. Наука і освіт. 2014. 10 квіт. С. 19–24.
7. Вілкова О. Конструктивні та деструктивні вияви гендерних стереотипів. Соціологія. С. 24–28.
8. Гах Й. М. Етика ділового спілкування : навч. Посібник. Київ : Центр навч. Літератури. 2005. 160 с.
9. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Київ : Заповіт, 2016. 244 с
10. Горчакова Г. Г. Міфологія жіночої кар'єри. Психологія лідерства. 2004. С. 63–70.
11. Гендер і Ми. Інтегрування гендерного підходу в освіту та виховання: навч. метод. посіб. для шк. та ст. молоді. Київ. 2009. 160 с.
12. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. К.: Український ін-т соціальних досліджень. 2002.
13. Данія Л. Жінки, лідерство і розширення прав і можливостей [Електронний ресурс]: Л. Данія. Психологія жінок. С. 343-356: Режим доступу: <http://pwq.sagepub.com/content/17/3/343>.
14. Дворецька Г.В. Соціологія: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 1999. 340 с.
15. Загурська С. Гендерний підхід у вивченні політичної діяльності та лідерства [Електронний ресурс] Освіта регіону : український

- науковий журнал. 2012. № 3. Режим доступу : <http://social-science.com.ua/article/853>.
- 16.Збірник методик діагностики лідерських якостей офіцерського складу : навч. посіб. О. М. Кокун та ін. Київ : Друк., 2012. 433 с.
 - 17.Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посіб. Київ : Міленіум. 2003. 344 с.
 - 18.Кімел М. Гендероване суспільство. Київ: Сфера. 2003.
 - 19.Кліманська М., Галецька І. Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR). Психологічний часопис : науковий журнал. 2021. № 3. Вип. 7. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України. С. 57–74.
 - 20.Ключко О. В. Гендерна психологія та педагогіка. 2018. С. 218.
 - 21.Коваленко Д., Школяр М. Гендерні аспекти лідерства. Вісник національного університету "Львівська політехніка". 2007. С. 184–188.
 - 22.Конишева Л. Н. Формування лідерських якостей студентів за допомогою участі в діяльності органів самоврядування: дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка, історія педагогіки і освіти». Київ, 2009. 179 с.
 - 23.Костюк І. В., Стадник В. В. Гендерні аспекти лідерства в сфері управлінської діяльності. Вісник Хмельницького національного університету. 2019. 16 трав. С. 57–61.
 - 24.Краснопольська Т. М. Поняття гендеру: становлення та основні концепції. С. 256 – 261.
 - 25.Лавриненко Н.В. Гендерні стереотипи масової свідомості. Київ: І-нт соціології НАН України. 2000.

26. Ліфарєва Н.В. Психологія особистості: Навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури. 2003. 240 с.
27. Мелашенко К. Життєвий успіх у гендерному вимірі: соціологічні розвідки. Соціальні виміри суспільства. 2009. Вип. 12. С. 208–220.
28. Москаленко В.В. Соціальна психологія. К.: Центр навчальної літератури. 2005. 624с.
29. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи. Основи теорії гендера: Навчальний посібник. Київ : “К.І.С.”. 2004. С. 157-181.
30. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи. Основи теорії гендера: Навчальний посібник. Київ : “К.І.С.”. 2004. С. 157-181.
31. Орбан-Лембрик Л. Соціальна психологія : посібник. Київ : Академ. вид-во, 2003. – 448 с.
32. В. Е. Опитувальник NEO PI-R. Керівництво. НВЦ "Психодіагностика", 2004. - 33 с
33. Основи теорії гендеру : підручник. Київ : К. І. С., 2004. 535 с.
34. Осовська Г. В. Основи менеджменту: Навчальний посібник. Київ : Кондор. 2003. 370 с.
35. Підбуцька Н. В. Теоретичний аспект вивчення гендерних особливостей уявлень про лідерства студентської молоді. Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наукових праць ; ред. Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський. Харків : НТУ "ХП", 2015. Вип. 44 (48). С. 62– 72
36. Ручка А. А. Соціальні норми і цінності. Київ : Думка. 2006. 96 с.
37. Сергєєва Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство : підручник. Івано-Франківськ : Лілея, 2015. 296 с.
38. Скотт К. Гендерна упередженість в кодуванні лідерської поведінки. Організаційна поведінка і процеси прийняття рішень людини. 2006. С. 230-242.

39. Соціологія: Підручник за ред. докт. соціолог. наук, проф. В. М. Піч
40. Татенко В. О. Лідер XXI. Leader XXI: Соц. психолог. студії. Київ : Корпорація, 2004. 198 с
41. Унгер Р. Недосконалість сучасного мислення: Психологія статі, Львів : вид-во Єльського університету. 1990. 370 с
42. Хабермас Ю. Єдність розуму в розмаїтті його голосів. Комунікативна практична філософія. Київ, 1999. С. 259.
43. Якушко Н. О. Теоретичні засади дослідження лідерства у вітчизняній та зарубіжній управлінській літературі. Держава та управління. 2018. 10 січ. С. 25–30.
44. Ярошенко В. М. Гендерні дослідження політичного лідерства [Електронний ресурс]. Режим доступу : [file:///C:/Users/Ira/Downloads/86970-183230-1-SM%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Ira/Downloads/86970-183230-1-SM%20(2).pdf)
45. Cattell R. The scientific analysis of personality/ Baltimore: Penguin Books, 1965.
46. Komives, S. R., Lucas, N., & McMahon, T. R. Exploring leadership: For collegestudents who want to make a difference (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2013.
47. Northouse, P. G. Leadership: Theory and practice (7th ed.). Los Angeles, CA: SAGE, 2016.
48. Patton, L. D., Renn, K. A., Guido, F. M., & Quaye, S. J. Student development in college: Theory, research, and practice (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2016.
49. West, C., & Zimmerman, D. H. Doing gender. Gender and Society, 1987, 1, 125–151.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1

Результати факторного аналізу для вибірки чоловіків

Критерій	1	2	3	4	5
Екстраверсія - Інтроверсія	,413	,442	,634	,398	,272
Активність - Пасивність	-,315	,682	,605	,128	-,231
Домінування - Підкорення	,607	,511	,512	,269	,190
Комунікабельність - Замкненість	,904	,214	,190	,252	,191
Пошук вражень – Уникнення вражень	,716	-,128	,395	,523	-,203
Почуття провини – Уникнення провини	-,096	,363	,591	,306	,645
Прив'язаність - Відстороненість	,602	,596	,405	-,302	-,163
Теплота - Байдужість	-,439	,834	-,308	-,008	,132
Співробітництво - Суперництво	,712	,237	,582	-,231	,212
Довірливість- Підозрілість	,589	,542	-,567	-,114	,158
Розуміння - Нерозуміння	,642	-,503	,450	,361	,052
Повага до інших - Самоповага	,679	,274	,167	,621	-,223
Самоконтроль - Імпульсивність	,786	-,490	-,366	,053	,074
Акуратність - Неаккуратність	,347	-,869	,164	-,285	,127
Наполегливість - Ненаполегливість	,112	-,893	-,399	,172	,035
Відповідальність – Безвідповідальність	,406	-,677	,146	,593	,065
Передбачливість - Легковажність	,820	-,396	-,391	,118	,065
Емоційна нестабільність – Емоційна стабільність	-,703	-,462	,508	-,170	,078
Тривожність - - Безтурботність	-,871	-,125	,402	-,253	,022
Напруженість - Розслабленість	-,534	-,766	,040	,161	,318
Депресивність - Емоційність	-,409	,823	-,272	,242	-,149
Самокритика - Самодостатність	-,022	-,211	,893	-,384	-,101
Емоційна лабільність – Емоційна – стабільність	-,193	-,684	,618	-,332	-,051
Відповідальність - Безвідповідальність	,406	-,677	,146	,593	,065
Експресивність - Практичність	,898	-,030	,036	-,308	-,310
Цікавість - Консерватизим	,772	,411	,094	-,429	,204
Допитливість - Реалістичність	,594	,467	,476	-,320	-,317
Артистичність – Неартистичність	,457	-,141	-,854	,092	-,183
Сенситивність – Нечутливість	,666	-,367	-,111	-,557	,315
Пластичність - Регідність	,188	-,582	,565	,082	-,548

ДОДАТОК 2

Результати факторного аналізу для вибірки жінок

Критерій	1	2	3	4	5
Екстраверсія - Інтроверсія	,944	,222	-,122	,210	,012
Активність - Пасивність	,282	,928	-,115	-,097	,193
Домінування - Підкорення	,509	,198	-,256	,703	-,377
Комунікабельність - Замкненість	,980	-,063	,174	-,023	,067
Пошук вражень – Уникнення вражень	,869	,190	-,456	,017	,032
Почуття провини – Уникнення провини	,781	-,411	,364	,247	,166
Прив'язаність - Відстороненість	,668	,681	,065	,075	,283
Теплота - Байдужість	,019	,791	,219	-,564	-,090
Співробітництво - Суперництво	,419	,776	,255	-,389	-,081
Довірливість- Підозрілість	,619	,425	,584	-,148	,270
Розуміння - Нерозуміння	,888	,214	-,357	,103	,168
Повага до інших - Самоповага	,384	-,734	,413	-,221	-,306
Самоконтроль - Імпульсивність	-,919	,144	,078	-,241	,267
Акуратність - Неаккуратність	-,876	,109	-,168	-,222	,379
Наполегливість - Ненаполегливість	-,483	-,019	,588	,283	-,583
Відповідальність – Безвідповідальність	,497	,591	,274	,047	-,571
Передбачливість - Легковажність	-,676	-,586	,161	-,226	,350
Емоційна нестабільність – Емоційна стабільність	-,754	,544	,048	-,258	,259
Тривожність - - Безтурботність	-,732	,567	,143	,350	-,030
Напруженість - Розслабленість	-,756	,638	,136	,028	-,037
Депресивність - Емоційність	-,670	,727	,020	-,005	-,149
Самокритика - Самодостатність	-,760	-,587	-,055	,243	,126
Емоційна лабільність – Емоційна – стабільність	-,105	,470	,657	,568	,116
Відповідальність - Безвідповідальність	-,391	,678	-,055	,610	,112
Експресивність - Практичність	,944	-,051	,232	,022	,229
Цікавість - Консерватизим	,879	,464	,017	,044	,103
Допитливість - Реалістичність	,843	,318	-,214	-,377	-,024
Артистичність – Неартистичність	,562	-,453	,141	,547	,399
Сенситивність – Нечутливість	,849	-,397	,342	-,057	-,045
Пластичність - Регідність	,380	-,080	,742	-,067	,542

ДОДАТОК 3

Результати факторного аналізу для вибірок із маскуліною гендерною роллю

Критерій	1	2	3	4	5	6
Екстраверсія - Інтроверсія	,792	-,013	,010	,505	,119	,253
Активність – Пасивність	-,690	,320	-,356	,424	,189	,249
Домінування - Підкорення	,606	-,259	-,012	,456	,589	-,005
Комунікабельність - Замкненість	,877	,284	,108	-,019	-,326	,158
Пошук вражень – Уникнення вражень	,696	-,023	,494	,252	,300	,288
Почуття провини – Уникнення провини	,792	-,013	,010	,505	,119	,253
Прив’язаність - Відстороненість	,731	-,177	-,084	,409	-,257	,176
Теплота – Байдужість	,138	,892	-,209	,306	,182	-,028
Співробітництво - Суперництво	-,673	,456	-,506	-,113	,015	,251
Довірливість- Підозрілість	-,055	,758	,152	,432	,406	-,084
Розуміння - Нерозуміння	,444	,562	-,361	-,518	,253	,030
Повага до інших - Самоповага	,558	,002	,769	,234	,123	,163
Самоконтроль - Імпульсивність	,326	,707	,068	-,078	-,333	,517
Акуратність - Неаккуратність	-,442	,594	,419	-,430	,273	,118
Наполегливість - Ненаполегливість	-,680	,609	,370	-,120	-,091	,040
Відповідальність – Безвідповідальність	-,088	-,549	,675	-,443	,151	-,129
Передбачливість - Легковажність	,070	-,329	,824	,003	,337	,304
Емоційна нестабільність – Емоційна стабільність	-,647	,538	,242	-,304	,341	,153
Тривожність - - Безтурботність	-,943	-,029	,116	,286	-,093	-,055
Напруженість - Розслабленість	-,925	-,018	-,137	,294	-,185	-,064
Депресивність - Емоційність	-,912	-,150	,301	-,043	-,043	,092
Самокритика - Самодостатність	,043	-,285	-,888	-,010	,153	,284
Емоційна лабільність – Емоційна – стабільність	-,261	,560	,266	,608	-,396	-,137
Відповідальність – Безвідповідальність	-,770	-,100	,393	,357	,160	-,297
Експресивність - Практичність	,817	,419	,251	-,086	-,064	-,199
Цікавість - Консерватизм	,519	,750	-,085	,032	,223	-,262
Допитливість - Реалістичність	,433	,364	-,099	,506	,469	-,317
Артистичність – Неартистичність	,647	-,223	,107	-,681	,151	-,085
Сенситивність – Нечутливість	,821	,160	,238	-,150	-,355	-,264
Пластичність – Ригідність	,136	,496	,485	,159	-,565	,201

ДОДАТОК 4

**Результати факторного аналізу для вибірок із вираженою фемінною
гендерною роллю**

Критерій	1	2	3
Екстраверсія - Інтроверсія	,981	,128	,147
Активність - Пасивність	,998	,036	,043
Домінування - Підкорення	,358	,918	,170
Комунікабельність - Замкненість	,987	-,158	-,023
Пошук вражень – Уникнення вражень	,956	-,246	,159
Почуття провини – Уникнення провини	,895	,062	,441
Прив'язаність - Відстороненість	,982	,068	,178
Теплота - Байдушність	,740	-,174	-,650
Співробітництво - Суперництво	,896	-,036	-,443
Довірливість- Підозрілість	,998	-,034	-,059
Розуміння - Нерозуміння	,935	-,161	,316
Повага до інших - Самоповага	-,248	-,363	-,898
Самоконтроль - Імпульсивність	-,931	-,339	,137
Акуратність - Неаккуратність	-,807	-,463	,367
Наполегливість - Ненаполегливість	-,390	,786	-,480
Відповідальність – Безвідповідальність	,662	,494	-,563
Передбачливість - Легковажність	-,753	-,646	,120
Емоційна нестабільність – Емоційна стабільність	-,282	,943	,179
Тривожність - - Безтурботність	-,332	,912	-,242
Напруженість - Розслабленість	-,154	,874	-,462
Депресивність - Емоційність	-,941	,036	,336
Самокритика - Самодостатність	,451	,852	,265
Емоційна лабільність – Емоційна - стабільність	,126	,848	,515
Відповідальність - Безвідповідальність	,972	-,171	,161
Експресивність - Практичність	,998	,036	,043
Цікавість - Консерватизм	,877	-,398	-,270
Допитливість - Реалістичність	,313	,169	,935
Артистичність – Неартистичність	,928	-,258	-,267
Сенситивність – Нечутливість	,896	-,265	,357
Пластичність - Регідність	-,154	,874	-,462