

Міністерство освіти і науки України
Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Факультет психології та соціальної роботи

Кафедра загальної та практичної психології

Освітньо-професійна програма «Психологія. Практична психологія»

Спеціальність «053 Психологія»

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

На здобуття освітнього ступеня магістр

«Психологічні особливості особистісного становлення жінки в ЗСУ»

Рак Тетяни Сергіївни

Науковий керівник: Ковтун Алла Юріївна,
Доц., кандидат психологічних наук

Рецензент: Кошова Інна Вікторівна
Доц., кандидат психологічних наук

Рецензент: Гетьман Тетяна Олександрівна
Доц., кандидат психологічних наук

Допущено до захисту

Завідувач кафедри

професор Папуча М.В. _____

(підпис, дата)

Ніжин – 2020 рік

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТІСНОГО СТАНОВЛЕННЯ ЖІНКИ	Ошибка! Закладка не определена.
РОЗДІЛ 2.ТЕОРЕТИЧІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ В ЗСУ	Ошибка! Закладка не определена.
РОЗДІЛ 3.ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТІСНОГО СТАНОВЛЕННЯ ЖІНКИ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ	38
3.1.Методологія та організація емпіричного дослідження	38
3.2.Огляд і обґрунтування вибору методик дослідження	40
РОЗДІЛ 4.ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТІСНОГО СТАНОВЛЕННЯ ЖІНКИ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ	41
4.1.Дослідження особливості особистісного становлення жінки в збройних силах України	41
4.2. Методичні рекомендації щодо врахування психологічних особливостей жінок-військовослужбовців	46
ВИСНОВОК.....	Ошибка! Закладка не определена.
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	Ошибка! Закладка не определена.
ДОДАТКИ.....	Ошибка! Закладка не определена.

ВСТУП

Сучасні гендерні зміни, впровадження гендерних підходів у армійському середовищі зачіпають не тільки різні сфери соціальних відносин, але й істотно впливають на психологію суб'єктів цих відносин. Трансформація традиційних ролей чоловіків і жінок призводить до перебудови нормативних «еталонів», що вимагає вивчення нових стратегій і тактик їх поведінки, корекції індивідуально-психологічних характеристик, врахування відмінностей і впровадження нових стратегій і тактик у їх взаємовідносини.

Різке збільшення відносної чисельності військовослужбовців-жінок у Збройних Силах України зумовлює необхідність врахування властивих для представників жіночої статі загальних психологічних особливостей, які відрізняють їх від чоловіків. Це, з одного боку, має сприяти підвищенню ефективності військово-професійної діяльності та службово-функціональної активності жінок, а з іншого – забезпечити збільшення в них задоволеності військовою службою та мотивації до підвищення власного професійного рівня.

Вивчення самореалізації особистості в професії значимо і актуально з позиції гендерного підходу, що дозволяє розглядати особливості професійного становлення особистості жінки. Адже недостатня увага до професійної самореалізації жінки призводить до втрати значної частини її духовного потенціалу, який залишається нереалізованим, непотрібним суспільству.

Аналізували важливі і актуальні питання гендерних стереотипів у контексті гендерної проблематики у збройних силах зверталися у своїх працях зарубіжні та вітчизняні дослідники, зокрема Н. Дубчак, П. Бендер, Ю. Калагін, І. Кон, Т. Марценюк, Р. Коннел, Р. Семенець, Ю. Савченко, Н. Шумакевич, Я. Тешанович та ін. Суттєвий внесок у наукове вивчення проблем військовослужбовців-жінок було зроблено психологами у 2-й половині ХХ ст. Так, питання гендерних стереотипів особистості жінки-

військовослужбовця студіювалося у розвідках американських і західноєвропейських дослідників. Насамперед це дослідження про роль жінок у різних арміях світу (праці М. Бінкін, С. Єнлоу, Є. Джексон, Д. Паркер, Д. Мітчел, М. Растанд, М. Яновіц). Ж. Гербач вивчала особливості вияву гендерного аспекту професійної соціалізації військовослужбовців-жінок у Збройних силах України. Н. Шумакевич аналізував особливості гендерного аспекту військової реформи. У роботі І. Кривцової акцентується увага на трансформації гендерного контракту, що провадиться на прикладах родин військовослужбовців.

Вагомим внеском стали кандидатська дисертація Т. Сенченкової «Чоловіче та жіноче в соціумі: гендерний аспект» (1992), монографії І. Жеребкіної «Жіноче політичне несвідоме», Л. Смоляр «Минуле заради майбутнього», дисертація О. Вілкової «Конструктивні та деструктивні функції гендерних стереотипів». На початку 1990-х рр. увагу науковців і психологів привертають різні аспекти особистості військовослужбовця. Зокрема, вони аналізуються у працях В. Полюги, Е. Афоніна, А. Солнишкіної, В. Галєєва, О. Мазурик, А. Пронози, Ю. Яременко та ін.

Не зважаючи на наявність ряду праць, до цього часу в українській психологічній науці не існує системної комплексної роботи, присвяченої аналізу психологічних особливостей становлення жінки в ЗСУ. Це й визначило наш вибір теми дослідження.

Об'єктом дослідження є особистісне становлення жінок.

Предметом дослідження є гендерні особливості становлення в ЗСУ.

Мета дослідження – дослідити психологічну специфіку становлення особистості в ЗСУ в залежності від гендерних ознак.

Гіпотеза дослідження: на прояв особистісного становлення жінок в Збройних силах України, значний вплив мають гендерні відмінності.

Завдання дослідження. Враховуючи сформульовані вище об'єкт, предмет, мету, перед дослідженням були поставлені такі завдання:

1) здійснити теоретичний аналіз проблеми особистісного становлення;

2) вивчити на теоретичному рівні гендерні особливості розвитку особистості в ЗСУ;

3) емпірично дослідити характеристики особистісного становлення жінок-військовослужбовців;

4) виявити наявність відмінностей між особистісним становленням жінок і чоловіків в Збройних силах України;

5) узагальнити емпіричні дані стосовно гендерних особливостей особистісного становлення в ЗСУ.

Методи дослідження. Відповідно до поставлених завдань було використано комплекс теоретичних та емпіричних методів дослідження: теоретичний аналіз та синтез, порівняльний аналіз, експеримент, в ході якого використано: опитування, анкетування.

Емпірична база: в дослідженні взяли участь 50 військовослужбовців, з яких 25 жінок та 25 чоловіків.

Теоретичне значення роботи полягає у поглибленні поняття гендеру, гендерної рівності, самореалізації жінок, визначення гендерних стереотипів у ЗСУ.

Практичне значення отриманих результатів роботи полягає в тому, що вони можуть бути використані в психологічних службах, практичними психологами, військовими психологами, командирами підрозділів з метою врахування психолого-індивідуальних особливостей жінок та подолання гендерних стереотипів в армії.

Публікації. Тези до I Міжнародної науково – практичної інтернет конференції «Сучасні проблеми психологічної теорії та практики» - психологічні чинники кар'єрного становлення жінки;

Тези до X Ювілейної міжнародної науково – практичної конференції «Внутрішній світ особистості» - гендерні особливості розвитку особистості в ЗСУ.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТІСНОГО СТАНОВЛЕННЯ ЖІНКИ

Складність особистого самопошуку - одне з найактуальніших у сучасній науці. Розвиток й актуалізація особистісного потенціалу індивіда відбувається під впливом великої кількості вимог, які сьогодні висуває людство. Особа має можливість самоактуалізуватись в різноманітних галузях суспільного життя. В наукових справах сучасних дослідників питання гендерної нерівності стає все більш вагомим. Жінки з нетиповими для них професіями мають суттєві перешкоди у розкритті свого потенціалу через таку нерівність.

На сьогоднішній день розроблена програма дотримання умов гендерної рівності військовослужбовців, що регулюється чинним законодавством.

Питання гендерних стереотипів все ще є актуальними і в період сучасності. Жінку тільки в окремих випадках сприймають як фахівця, а переважно як матір та домогосподарку.

Гендерні якості професійного становлення у віці 20-40 років особливо цікаво досліджувати. Саме в цей період особистість робить внески у свою професійну діяльність.

Розвиток цілісного «Я-образу» та візуалізація себе успішною та процвітаючою особистістю відбувається у наслідку надбання досягнень у професійній діяльності для молодих хлопців та дівчат.

Відомі науковці-психологи вивчали та описували перебіг самоактуалізації. На думку А.Адлера процес самореалізації (як професійної, так і особистісної) є підґрунтям для розвитку як окремої особистості, так і суспільства загалом.

А. Маслоу трактує самореалізацію індивіда як реалізацію потенціалу людини через задоволення різноманітних потреб, від фізіологічних і до потреб самоактуалізації.

Г. Олпорт вважає що, коли індивід бере особисту відповідальність за якість свого життя, тоді відбувається безперервний процес становлення.

На думку Р. Ассаджолі самореалізація особистості це трансцендентне саморозуміння себе як синтезуючого духовного центру.

Ш. Бюлер розглядає самореалізацію особистості як цілеспрямований, особливий для кожного етапу життя, процес самоздійснення особистості

Для К. Юнга самореалізація - це становлення єдиного, неповторного і цілісного індивіда.

А К. Абульханова-Славська, А. Брушлинський, В. Сафін ставляться до самоактуалізації як до процесу активного самоутворення індивіда.

Професійна діяльність - є визначною характеристикою самореалізації людини. Соціальна зрілість та показник особистих зусиль в досягненні цілей визначаються насамперед через успішну професійну діяльність.

Навчання та розвиток особистості в професійній діяльності не обмежуються володінням знань, умінь, навичок і норм поведінки. Важливе значення мають більш глибокі та смислові вибори особистості. Здатність людини визначити свої вагомі професійні цілі, досягнути в професії природне продовження свого життєвого шляху, за «сіткою» рольових вимог знайти свої смислові й ціннісні структури – як підґрунтя самоактуалізації індивіда має все більш вагоме значення для представників різних галузей [7].

Бажання самовдосконалюватись, залученість у свою справу, творчий потенціал є суттєвими умовами самореалізації.

Важливими внутрішніми умовами самореалізації є творчий потенціал, готовність до самовдосконалення, захопленість справою. Особистісна самореалізація пов'язана з реалізацією власних життєвих та професійних цілей, а також чітким визначенням системи цінностей [1, с. 52].

Увагу до проблеми самореалізації особистості (як професійної, так і особистісної) можна пояснити необхідністю дослідження ефективного використання внутрішніх ресурсів для цілковитої реалізації особистості на

шляху її професійного становлення. Отже, на думку А. Адлера, самореалізація – це досить важлива основа для зростання окремого індивіду, і соціуму загалом [1, с. 67].

«Професійний розвиток як неперервний процес є елементом загального розвитку особистості і відображає один із важливих елементів «Я-концепції». «Я-концепція» особистості зумовлює Его-ідентичність, яка, у свою чергу, включає гендерну ідентичність, що формується особистістю в процесі інтеріоризації статевих ролей, які транслюються культурою у вигляді норм, вимог чи стереотипів» [1, с. 67]. Отже, гендерну ідентичність розуміють як результат ототожнення особистості себе з певною статтю, а також набуття відповідних форм поведінки й особистісних рис.

Має велике значення те, що протягом останніх років опублікована велика кількість закордонних досліджень, на тему проблеми статевих і гендерних відмінностей. Проте більшість таких досліджень пояснюють причину відмінностей у здібностях і способах поведінки чоловіків і жінок лише специфікою виховання та соціалізації [9, с. 193-219]. А це є одностороннім підходом. Варто зазначити, що відмінності в здібностях і способах поведінки жінок і чоловіків полягає не тільки в особливостях психологічних настанов, навіяних із дитинства. Існують і такі біологічні відмінності, як гормональний фон, специфіка функціонування центральної нервової системи тощо. Через це в суспільстві і з'являється стереотипізована думка про професійне й особистісне призначення жінок і чоловіків.

«Гендер визначається також як спектр характеристик, які відносяться до маскулінності та фемінінності. Залежно від контексту під такими характеристиками можуть розумітися соціальні структури (зокрема, гендерні та інші соціальні ролі) чи гендерна ідентичність. Інколи поняття «гендер» помилково використовується як синонім слова «стать», хоча з самого початку термін «гендер» був введений на противагу йому. Поняття «гендер» отримало поширення завдяки розвитку феміністської теорії та гендерних досліджень» [26].

Сучасні феміністські і гендерні дослідження до характеристики «гендера» як «соціальної статі» ставляться як до дещо застарілого. Але ще багато джерел так характеризують гендер. Засуджуючи поняття гендеру як ознаку біологічної статі, новітні дослідження вивчають ці два поняття як природне і очевидне явище, які тісно взаємодіють між собою [5].

Т. Мельником, З. Шевченком, гендер визначається як суспільно-культурну та знаковиструктуру статі, метою якої є визначення конкретного асоціативного зв'язку, реалізація якісної взаємодії та підтримка суспільного ладу. Інакше кажучи, гендер – це сформульована суспільством та укріплена соціальними інститутами ціннісна система норм і властивостей чоловічої й жіночої поведінки, життєвого стилю та методів мислення, ролей та взаємин жінок і чоловіків, отриманих ними як індивідами в ході соціалізації, що в першу чергу зумовлюється соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й окреслює уявлення про жінку та чоловіка спираючись на їх статеву приналежність [6].

Вищеперераховані цитати авторів стимулюють на висновок про можливість визначення гендеру як систему соціальних, правових, культурних норм, які утверджують статус чоловіка і жінки у соціумі, на рівні персональних та міжособистісних взаємозв'язків у сім'ї, у робочому колективі та у суспільстві загалом.

Визначення «гендер» стає підґрунтям такої категорії, яка має цивілізованому суспільству визначну роль, з погляду прав та гарантій людини, як «гендерна рівність». Т. Мельником та З. Шевченком ця категорія визначається як правовий статус жінок і чоловіків на однаковому рівні та рівні можливості для його реалізації. Це зумовлює перспективу індивідів обох статей приймати рівну участь у всіх суспільних сферах життєдіяльності згідно Конституції України. Гендерна рівність є наявністю рівних умов для жінок і чоловіків у втіленні всіх людських прав та перспектив участі в політичному, економічному, соціальному та культурному прогресі, разом з

тим –користування його можливостями на ідентичному рівні. Рівність обов'язково зумовлює людський розвиток, гармонійне функціонування соціальної, економічної, культурної та політичної систем держави. Впровадження рівності зумовлює усвідомлення різноманітних аспектів життя жінок. Це засновується не тільки на статевих відмінностях, а й на вікових, расових, класових, національних, етнічних та регіональних особливостях, сексуальній орієнтації, вадах психічного та фізичного розвитку, мові, релігійних переконаннях тощо. Рівність має на меті осмислення природи стосунків чоловіків та жінок, різних соціальних реалій, життєвих очікувань та економічних обставин, які виникають у жінок та чоловіків. Інакше кажучи, жінки можуть мати менш вигідне становище через расову приналежність (колір шкіри), сексуальну орієнтацію, соціально-економічне становище, регіон, різний рівень можливостей, вік тощо. Обов'язковим є враховування цих компонентів в державній політиці і законодавстві. Історичний досвід підтверджує, що ідентичне ставлення до жінок не є гарантом їхньої рівності, адже таке «рівне» становище нівелює факт специфічності життя кожної жінки. Гендерна концепція суспільного розвитку й соціальних перетворень, направлених на прогрес суспільства, містить суспільну і державну точку зору на життя обох статей як рівних, рівновагу перспектив їх прогресу, переосмислення будь-яких форм історичної несправедливості відносно них і аналізу результатів їхньої діяльності, формування сприятливих умов для саморозвитку й самовираження жінок й чоловіків як рівних у правах, свободах, обов'язках та відповідальності [6].

Рональд Інглхарт окреслює гендерну рівність як чутливий індикатор, який затверджує рівень розвитку і демократичності держави. За його дослідженнями, країни з високим рівнем представленості жінок у політичних інституціях знаходяться не лише на вищому рівні забезпечення громадянських прав і свобод, але й найбільш економічно розвинутими. В подібних державах розроблені умови для політичної й економічної багатогранності, толерантності, інклюзивності та

міжособистісної довіри. Усвідомлення цінності гендерної рівності є основою для переходу до постматеріалістичних цінностей самореалізації, що дає поштовх розвитку економічної сфери держав [4, с. 8]. Спираючись на вищевикладене, ми вважаємо, що гендерна рівність – це фактичний основоположний компонент механізму втілення людських прав. Вона характеризує рівень розвитку суспільства та демократичності країни. За наявності ефективного механізму забезпечення громадянських прав і свобод рівні можливості реалізації конституційних прав людини, особи і громадянина в країні, рівні можливості представництва жінок та чоловіків у державних органах та бізнесових інституціях є індикатором високого рівня цивілізованості суспільства.

Поєднано із гендерною рівністю аналізують також гендерну нерівність (англ. Gender inequality). Це ситуація, в якій жінки та чоловіки не є рівнозначними за правами, можливостями й уявленнями про них. Дане поняття використовується стосовно неоднакового ставлення до людей чи їхнього сприйняття, ставлення до них, в повній або частковій мірі через стать чи гендер. Жінкам не вистачає можливостей у більшості сфер, на відміну від чоловіків, враховуючи освіту, можливості на ринку праці, представленість у політиці, оплату праці за аналогічну роботу [5]. Основоположними на практиці в галузі гендерної рівності є не тільки теоретичне дослідження та визначення понять та категорій у цій сфері, а й формування та впровадження на державному рівні нормативної бази, яка відповідає світовому законодавству з приводу практичної реалізації її у всіх сферах суспільного життя. Це не лише фактично закріплює конституційні гарантії прав людини в контексті гендерної рівності, а й стає «дорожньою картою» із реалізації їх на практиці з відповідним правовим механізмом.

Гендер є однією з основних властивостей особистості, яка поєднано з іншими компонентами особистісної ідентичності впливає на розвиток та становлення суб'єкта, на хід його професійної самореалізації. Однак у реальному розгляді, у випадку, коли жінки або чоловіки у процесі

професійної чи особистісної самореалізації відступають від певних моделей поведінки абонабувають особистісних властивостей, які різняться від стереотипів, висуваних суспільством, формується гендерна нерівність.

Дослідження М. Кіммела ілюструють, що саме гендерна нерівність приводить до наголошення на відмінності між жінками та чоловіками, якими згодом орудують для виправдання сегрегації як в особистісній, так і в професійній сферах [13]. З причини, що, зазвичай, професійна самореалізація проходить під час ранньої дорослості (23-45 років), що співпадає з періодом планування та створення родини, акцент на гендерних відмінностях між чоловіками та жінкам (стереотипізація) може складати серйозну перешкоду процесу кар'єрного росту.

З приводу гендерних особливостей професійної самореалізації, М. Кіммел і К. Вест аналізували вплив гендерної нерівності на наголошення різниці між жінками та чоловіками як у професійній, так і в особистісній самореалізації.

І.Клецина аналізувала, в першу чергу, наявність гендерних стереотипів та їх наслідки для професійної самореалізації жінок. Є. Ільїн досліджував вплив гендерних стереотипів на суспільний розвиток в цілому. Американські науковці J. Agassi та M. Gibbs аналізували причини вибору жінками тих або інших професій..

Як наголошує О. Стасенко, жінкам, зокрема, у багатьох випадках важче як в пошуку роботи, так і в процесі самореалізації в професії, внаслідок того, що до наших днів мають місце стереотипи про неможливість поєднання жінками професійних успіхів і досягнень і з благополучним шлюбом та повноцінною сім'єю, наявність подвійних стандартів стосовно виховання молодого покоління, при розподілі обов'язків у сім'ї та на робочих місцях [9].

На аналогічну проблематику наголошує у своїх дослідженнях В. Гупаловська, на думку якої особливість самореалізації жінки складається у потребі поєднання професійної діяльності із виконанням сімейних обов'язків

та вихованням дітей. Обмеження жінок особистою сферою самореалізації дає поштовх до зниження почуття власної цінності, падіння рівня самооцінки, впевненості в власних силах, матеріальної, моральної, психологічної залежності від чоловіка, саботаж власних планів, поглядів на користь дітей та спокою у сім'ї.

Зокрема поняття «гендер» включає соціальні, культурні та психологічні сфери, формулючі норми та стереотипи поведінки та взаємин між чоловіками та жінками. З приводу затвердження гендерних стереотипів, вони є культурально сформованими загальними визначеннями щодо повсякденної поведінки чоловіків та жінок [10, с. 41].

І.Клецина [11, с. 30-34] виділяє три групи гендерних стереотипів:

1. Стереотипи маскуліності-фемінності. Жінок та чоловіків наділяють певними соціальними та психологічними якостями, а також специфічним стилем поведінки. Маскуліність ототожнюється зі значимістю, домінуванням і активністю. А до феміністичних властивостей відносять репродуктивні, тілесні та чуттєві.

2. Стереотипи з приводу сімейних і професійних ролей. За сталим переконанням, що для жінок основною сферою самоствердження є сімейна, а для чоловіків – професійна. Згідно з цим показник успішності індивіда пов'язується з реалізацією, зокрема, в даних сферах.

3. Стереотипи стосовно статевих відмінностей в змісті та видах трудової діяльності. Жінкам приписують виконавчу праця й сферу обслуговування. В той же час, чоловіків асоціюють з творчою та керівною роботою.

У даному випадку варто наголосити, що стереотипи щодо гендера, мають суттєвий вплив на процес ставлення до оточення, що, також, впливає на формування об'єктивної реальності. Щодо професійної самореалізації жінок під час ранньої дорослості, то наявність стереотипів значно ускладнює кар'єрне зростання і ставить жінок в ситуацію постійної потреби доводити свою конкурентоспроможність на ринку праці.

Також, на думку Є. Ільїна [4], наявність гендерних упереджень та гендерної нерівності формує певні суспільні ілюзії. Найчастіше, деякі індивідуальні риси, які мали б бути належні чоловікам, яскраво виражені в жінок, і навпаки. Жінок, володіючих характеристиками, необхідними для виконання певної роботи, можуть на неї не прийняти через стереотипність роботодавця.

Стосовно суто професійної самореалізації, історично склалося, що професіям в технічних галузях найчастіше надається перевага чоловіками, аніж жінками. Вибір професії та подальша професійна діяльність може бути зумовлена гендерними ідентифікаційними моделями, гендерною ідентичністю і відповіднимисуспільними моделями поведінки [2, с. 38-46]. Гендерні ролі формуються під впливом вищеперелічених чинників.

На думку І. Кона [3] та Є. Ільїна [4], на сучасному етапі традиційні стереотипи зазнають змін, є зміни в еталонах мужності та жіночності. Спираючись на їх дослідження, у певних різновидах професій можливо відстежуватипоступове збільшення кількості чоловіків із фемінізованими рисами характеру. Аналогічні тенденції відстежуються і серед жінок, які стають більш маскулінізованими в ході захисту власних прав та рівних можливостей.

Тенденція, в якій жінки стають більш маскулінізованими, пояснюється тим, що для успішної самореалізації конкурентоспроможністьна ринку праці є найважливішою.

Не дивлячись на описані метаморфічні процеси, деякі різновиди професій все ще визначають як суто фемінними чи маскулінними. Дослідження І. Калабіхіной [5] зображують, що більшість жінок зайнятіу таких сферах, як: охорона здоров'я, освіта, торгівля та громадське харчування. Переважна кількість жінок задіяні у сфері освіти Є. Ільїн [4] і пояснюється двома категоріями причин:

Об'єктивні причини, які складаються з неprestижності та низькоїоплати праці. Інікше кажучи, в даній ситуації у жінок зникає

необхідність доводити свою конкурентоспроможність, тому що не так багато охочих виконувати низькооплачувану роботу.

Суб'єктивні причини, серед яких - схильність жінок до взаємодії та спілкування з дітьми. Дані причини засновані на прийнятих суспільних нормах з приводу призначення жінки як продовжувача та берегині роду.

На думку американських дослідників J. Agassi [6, с. 82] та M. Gibbs [7, с. 142-155], у більшості жінок вісутній намірпрацевлаштуватися на «чоловічу роботу» не через неспроможність її виконувати, а через відчуття психологічного комфорту на «жіночій» роботі, до якої вони мають природній фізичний й емоційнийхист.

Порівняно менші показники зайнятості жінок на «чоловічих» роботах можуть мати місце не лише через упередженість при працевлаштуванні, а й через власне особистісні характеристики жінок, які пов'язані з певними внутрішніми особистими бар'єрами [8, с. 351-378]. Слід наголосити, що під час працевлаштування на «жіночу» роботу чоловік, можливо, також схильний до відчуття на собі упередженості з боку потенційного роботодавця.

Беручи до уваги стереотипи та необхідність їх подолання, у ході професійної самореалізації жінки, гостро постає дилема мотивації, зокрема усвідомлення індивідуальної цінності. Чинна ієрархія цінностей, ціннісні тенденції мають вагомий вплив на рішення в ході вибору як у повсякденних життєвих ситуаціях, так і в робочих.

Можливе припущення, що кращими умовами професійної реалізації та втілення індивідуального потенціалу стають вірогідними в чітко сформованій ціннісній системі, в на фоні розуміння індивідуальної значущості як особистості. На думку Є. Ільїна [12], вагомим є й інтернальний локус контролю. Інакше кажучи, коли індивід приймає відповідальність за події, що відбуваються в її особистому чи професійному житті, його контроль шляхів досягнення цілей полегшується.

Стосовно українських реалій, то розпорядженням від 5 квітня 2017 р. Кабінет Міністрів України схвалив Концепцію Державної соціальної

програми забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків на період до 2021 р. [14]. Спираючись на статистичними дані за результатами 2015 р., Україна зайняла 67 місце зі 145 за показниками «Гендерне співвідношення депутатів у Верховній Раді та органах місцевого самоврядування» та «Співвідношення середнього рівня заробітної плати для жінок та чоловіків». Цей факт підтверджує необхідність даної програми. Слі підкреслити, що, наприклад, у Верховній Раді України відсотковий склад жінок становить всього 12%.

Стосовно різниці в оплаті праці, то на кінець 2015 р. середня заробітна плата жінок порівняно з чоловіками є приблизно меншою на 25%.

Таким чином, можна зробити висновок, що гендерна сегрегація в процесі професійної самореалізації жінок все ще присутня. І українським жінкам сьогодні необхідно підтверджувати свою конкурентоспроможність у порівнянні з чоловіками.

Суперечності між прагненнями особистості до розвитку та наявними стереотипами в розподілі ролей призводять до внутрішньоособистісних конфліктів, побутових конфліктів, фрустрованості, депресивних станів, проблем становлення гендерної ідентичності жінок, що негативно впливає на психологічне здоров'я та гальмує процеси особистісного розвитку [5].

Комплекс негативних суб'єктивних переживань у жінки, яка оцінює себе як таку, що недостатньо добре справляється з поєднанням сімейних і професійних справ, включає:

- 1) провину перед сім'єю через те, що доводиться приділяти багато часу професійній діяльності;
- 2) переживання того, що реалізація професійних функцій перешкоджає виконанню сімейних обов'язків і навпаки;
- 3) відсутність підтримки і схвалення своєї професійної діяльності зі сторони чоловіка і значущих інших людей;
- 4) постійне відчуття браку часу тощо [3; 4].

Часто для усунення негативних відчуттів рольового конфлікту жінки запобігають до різноманітних хибних стратегій. Так, намагаючись уникнути почуття вини перед сім'єю, жінка робить так, щоб сім'я не «страждала» від її професійної активності. Через це жінка перевантажує себе обов'язками, не долучаючи до допомоги до близьких людей, а навіть навпаки, береже їх від будь-якої домашньої роботи. Це призводить до частих нервових зривів та виснаження жінки [1; 4].

Жінки можуть несвідомо відчувати, що їм необхідно отримувати задоволення тільки від виконання «жіночих ролей»: матері й берегині домашнього вогнища. Коли у цій сфері жінка ставиться до себе як до невдахи, у неї знижується самооцінка, виникає незадоволеність життям. Це може впливати на оточення, і, як наслідок, відчуття провини збільшується[11].

Теоретичне узагальнення наукової проблеми самореалізації жінки, здійснене Т. Вівчарик, довело, що традиційні стереотипні уявлення про роль жінки в суспільстві, які мають характер дискримінаційного ставлення до жінки як носія активної соціальної ролі, є зовнішньою опозицією. Це обмежує розвиток самодостатньої жіночої особистості. Разом з тим жіночність, як внутрішній ідентифікатор розвитку жінки, також конфліктує з нетрадиційною функцією жінки в процесі її самореалізації. Шлях жінки до самореалізації проходить через перешкоди стереотипній свідомості та вміння співставити власну жіночність із прагненням особистісної реалізації, в чому й полягає складність жіночої самореалізації [2].

Існують інші психологічні проблеми самореалізації жінки, які мають відношення до вікового розвитку, індивідуальних особливостей, життєвих обставин, особливостями соціалізації, специфікою жіночого мислення і сприйняття, професійного вибору, рівня домагань тощо.

Л. Ожигова вказує на специфічну форму самоактуалізації жінок, яка полягає в орієнтації жінки на сферу міжособистісних стосунків. Тобто тендерна зумовленість є особливістю самоактуалізації жінки, так як саме

сфера міжособистісних відносин у традиційному культурному шаблоні гендерної поведінки є сферою розвитку жінки. Авторка акцентує увагу на наявність наступних специфічних стратегій професіоналізації жінок: відмова від професіоналізації на користь тендерної ролі; підпорядкування професійних амбіцій тендерній ролі; акцент на суміщення професійної та тендерної ролі; вибір професійного просування за підтримки сім'ї.

Постійне відношення стратегій професіоналізації з тендерною роллю формує умови для напруження в особистості, незадоволеності й обмежує жінку в самореалізації: професійні цілі або відсутні, або постійно відходять на задній план, або досягнення їх відчувається як занадто складне.

Л. Ожигова констатує наявність таких психологічних проблем професійних жінок: орієнтація на зовнішню позитивну оцінку стає причиною несамостійності та залежності; наявність тривоги, пов'язаної при виборі між сім'єю і кар'єрою, відчуття нереалізованості в умовах недостатньо високої оцінки навколишніми особистісного «внеску» жінки; зниження ефективності через орієнтацію тільки на «міжособистісний» аспект самоактуалізації; напругу і виснаження емоційних і фізичних ресурсів жінки в процесі пережитого рольового дисонансу; відчуття гіпервідповідальності і схильність брати на себе здійснення чужих обов'язків, що призводить до образи на оточуючих; підвищений контроль у прояві поведінки інструментальних і емоційних якостей індивіда, відсутність особистої та смислової наповненості тендерних уявлень, що спричиняє ригідні, соціально-типові форми поведінки жінки [7].

Разом з тим дослідження в США показали, що переважно у працюючих жінок на вищому рівні задоволеність життям, включаючи самооцінку і відчуття власної компенсації. Роки, витрачені тільки на піклування про сім'ю, знищують у жінок відчуття самостійності й компетентності, що часто призводять до втрати власного «Я» [8].

Відомо, що уявлення жінок про особистісну самореалізацію найбільшою мірою пов'язані із реалізацією професійних і соціальних

цінностей, емоційним комфортом. Професійна самореалізація є важливим аспектом самореалізації жінки і більшою мірою сприяє росту особистості, ніж реалізація у сімейній сфері. В. Гупаловська вказує на існування взаємозалежності між самопочуттям жінки і професійною самореалізацією: успішна професійна самореалізація має позитивний вплив на психологічне здоров'я жінки, її відчуття успішності становлення та задоволеність життям загалом, а отже, створює позитивний емоційний стан для сімейного життя та подальшого професійного та особистісного росту. Доведено, що сімейне життя та професійна самореалізація – дві важливі й тісно взаємопов'язані галузі життя жінки. Сучасні жінки відчують необхідність реалізуватися в напрямках за межами сім'ї. Успішність особистісного становлення жінки залежить від уміння знаходити баланс між цими двома сферами, здатності досягти незалежності і самоактуалізації [5].

У зв'язку з цим є актуальною проблема виявлення психологічних особливостей особистості жінок, успішно самореалізуватися в професійній діяльності. О. Стасенко вважає, що не існує великих перешкод у процесі самореалізації працюючих жінок, суб'єктивно задоволених професійною діяльністю. Більші труднощі самореалізації відчують жінки, які тимчасово перебувають в стані безробіття, їх перешкоди у самореалізації пов'язані з певними психологічними особливостями індивіда: недостатньою соціальною сміливістю, емоційною нестабільністю, низьким рівнем самоповаги та показниками креативності та пізнавальних потреб [9].

Аналіз експериментального дослідження Н. Хакімової, показав, що переважна більшість безробітних жінок вчинили несвідомий та невідповідний типу особистості професійний вибір, що надалі спричинило проблеми у їх професійному розвитку. Особистісні характеристики безробітних жінок виражені практичність, здатність до абстрагування, заклопотаність і песимізм, тривожність. Цікавим є факт, що осмисленість життя безробітних жінок не взаємопов'язана з інтернальністю у виробничих відносинах. Тобто важливими для них представляються інші сфери життя:

здоров'я, сімейні та міжособистісні відносини. Безробітні жінки характеризуються екстернальним локусом контролю. Це може мати відношення до тривожності, пониження настрою та самооцінкою. Екстернали пасивні у пошуку інформації і зазвичай гірше обізнані про соціальні ситуації, ніж інтерналі. Вони проявляють меншу відповідальність за невдачі та частіше є більш практичними. Подібного роду стан відображається на рівні суб'єктивного контролю життєвих ситуацій. Безробітні жінки не бачать співвідношення між своїми діями і важливими подіями життя, не бачать можливість впливати на них і контролювати їх розвиток. Вони вважають, що більшість подій є результатом обставин або дій інших людей. Безробітні жінки сприймають себе як слабку особистість, яка не має свободи вибору, у них посилюється переконання, що людині не дано контролювати своє життя та вільно приймати рішення і втілювати їх. Переважно вони живуть сьогоднішнім або вчорашнім днем, у відсутності чітких цілей і планів на майбутнє. При цьому це становище їх не задовольняє. Більшості обстежених необхідна підтримка з мобілізації фізичних і душевних сил, активізації життєвої позиції. Виявлена тенденція свідчить про необхідність розширення підтримки безробітних жінок в адекватному сприйнятті ситуації, підвищення впевненості в можливості працевлаштування, стимулювання самостійного пошуку роботи [10].

Сказане вище доводить, що жінка має свою цілком самостійну роль, самостійний сенс існування, відповідно, способи її реалізації є особливими й індивідуальними.

Так, досліджуючи механізми самореалізації жінки, Т. Вівчарик, дійшла висновку, що об'єднати реалізацію власних здібностей, розвиток себе, усунення різних форм відчуження жінка може тільки відповідно до специфічних характеристик жіночої особистості. Сутності жінки властиві взаємозв'язок психічної, фізіологічної і соціальної сфер, кожна з яких має свою незалежну цінність в її житті. Тільки повноцінно реалізуючи кожен з

цих сторін ідентичності без конфліктів, щоб вони доповнювали один одного, жінка може повністю самоідентифікуватись і, відповідно, самореалізуватись.

Виявлення трьох механізмів процесу самореалізації (самоідентифікація, індивідуалізація, опредметнення) дозволило Т. Вівчарик розробити структурно-функціональну модель самореалізації жінки:

Перший рівень – самоідентифікація:

- 1) здатність поєднувати, диференціювати і визначати пріоритети великої кількості видів діяльності;
- 2) спосіб діяльності, що не йде всупереч жіночій сутності;
- 3) побудова власної ієрархії потреб і цінностей, зумовлених Самістю, та здійснення, відповідно цій ієрархії, життєвої концепції.

Другий рівень – індивідуалізація:

- 4) повна інтеграція особистості;

Третій рівень – опредметнення:

- 5) реалізація у зовнішньому світі в професійній діяльності, яка сприяє розвитку здібностей і творінню себе.

Для здійснення самореалізації жінці необхідні такі важливі характеристики:

- 1) присутність внутрішньої спрямовувальної, спонукаючої і підтримувальної сили, яку генерують ціннісні орієнтації та локус контролю;
- 2) автономність (самостійність та спонтанність, можливість накопичувати і зберігати сили);
- 3) вміння зосередитись на головному (без зупинки йти до обраного шляху, без затрат накопичених ресурсів на досягнення менш значущі цілі), що підтримується ієрархією цілей, мотивів та цінностей, з акцентом на особисту та професійну сфери одночасно, і проявляється у відповідному стилі життя;
- 4) знайти й активізувати свій креативний потенціал, який співвідносився б власне з жіночою сутністю;

5) не зациклюватись у вузьких межах традиційних жіночих ролей, постійно розвиваючи себе, що забезпечує:

а) розуміння самої себе як передумова пізнання інших, адекватне ставлення до самої себе (когнітивне, афективне, поведінкове);

б) високий рівень саморегуляції поведінки й діяльності;

в) розвинуті комунікативні навички; г) висока мотивація досягнень [2].

Структурними компонентами самореалізації жінки є ціннісно-сміслова і просторово-часова складові. Критеріями ціннісно-сміслового компоненту виступає ціннісна насиченість діяльності та відчуття осмисленості життя. Критеріями просторово-часового компонента виступає суб'єктна активність і ефективність діяльності. Ціннісно-мотиваційна сфера жінки змінюється в кожний період її життя, що призводить до зміни обраного колись шляху самореалізації. Одним з ідентифікатором успішної самореалізації жінок є особистісна рефлексія, яка розглядається як інтегративне утворення, що дає змогу жінці досягти успішної самореалізації у професійній сфері. Структурними компонентами особистісної рефлексії, що дозволяють жінці втілювати професійну діяльність на високому креативному рівні, є: когнітивний (суб'єктна активність, сформованість образу Я, гармонійне поєднання Я-реального і Я-ідеального успішної жінки), оцінний (позитивне відношення до себе, задоволеність внутрішнім і зовнішнім змістом власної життєдіяльності) і конативний (сформованість прийомів і способів рефлексії, навичок планування діяльності) [12].

Взаємопов'язане з професійною самореалізацією жінки її кар'єрний зріст. Так, Є. Жорнікова вказує на те, що успішна професійна кар'єра і для жінок, і для чоловіків є важливою складовою їх професійної діяльності. Однак жінки бачать в кар'єрному просуванні можливість самореалізації та самоствердження, в той час як чоловіки шукають інструмент для отримання свободи та влади. Відчуття задоволеності від професійної діяльності та фінансова свобода для жінок є найбільш важливими мотивами до кар'єри. У чоловіків основними мотивами до кар'єри виявилися: прагнення переконати

у своїй спроможності у житті, матеріальне благополуччя і прагнення до влади, що зумовлено їх прагненням до домінування.

Крім того, для жінок-керівників, що знаходяться на вищому рівні управління, реалізація професійно-особистісних можливостей є способом професійного самоствердження, реалізації потреби в самостійності та впевненості при розвитку своєї професійної кар'єри, а значить, і свого життєвого шляху.

Встановлено, що у жінок, які мають більший успіх у своїй професії, у структурі андрогінності переважають елементи маскулітності. Переважання маскулітних якостей підвищує ефективність в здійсненні професійної діяльності. Наявність фемінітних якостей у жінок робить їх більш чіткими у спілкуванні, більш соціально активними, проникливими, відповідальними, доброзичливими і гнучкими у спілкуванні. Рівень вираженості таких показників, як екстраверсія, свідомість, доброзичливість і нейротизм у жінок вищого управлінського рівня значно вище, ніж у чоловіків того ж рівня, що пов'язано з більшою інтенсивністю міжособистісних стосунків і соціальною активністю. Свідомість і доброзичливість, як показники відповідальності, надійності, працьовитості, акуратності й наполегливості, є позитивними прогностичними ознаками успішної професійної діяльності жінки. Структурування даних якостей дозволяє виділити в якості провідних компонентів особистісних детермінант кар'єрних успішності жінки творчість і мотивацію досягнення, в якості резервних компонентів – комунікативні навички й ділову активність жінки [6].

Таким чином, самореалізація жінки – багатогранний психологічний феномен, що представляє собою цілеспрямований процес і результат позитивних перевтілень у ціннісно-смісловій сфері особистості й залежить від позитивної динаміки ставлення жінки до себе, до своєї родини, до оточення, до професійної діяльності й світу в цілому.

Самореалізація жінки в професійній сфері має свою особливість, яка тісно пов'язана з питаннями її соціальної ролі та призначення, права на

творчість. Специфіка перебігу процесу гендерної соціалізації жінки на різних етапах онтогенезу, самосприйняття та усвідомлення нею своєї індивідуальності формують характер її професійної самореалізації.

На думку багатьох дослідників, жінки користуються своїм унікальним умінням реалізуватися професійно інакше і домагаються успіху в професійній кар'єрі не всупереч тому, що певні людські риси завжди вважалися «жіночими» і ніби не відповідали вимогам, що висуваються до керівника, а саме завдяки цим характеристикам. Поєднання ділових рис особистості жінки з її фемінними якостями, з одного боку, може перешкоджати професійному росту жінки, а з іншого – сформувати сприятливі умови для досягнення найвищих висот в її професійній діяльності.

Отже, у сучасному суспільстві декларуються рівні можливості як для чоловіків, так і для жінок у процесі професійної самореалізації, зокрема і щодо вибору виду професійної діяльності. Ухвалення Кабінетом Міністрів України Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків на період до 2021 року свідчить про це. Зміст гендерних ролей трансформується, жінки активно розвивають кар'єру та можуть реалізувати себе не лише в сім'ї, а й у професійній площині. Проте перешкоди через наявність гендерних стереотипів все ще мають місце.

Дане теоретичне дослідження гендерних особливостей у процесі професійної самореалізації жінок доводить важливість ролі гендерної ідентичності в процесі життєдіяльності, до якої можливо ставитись як до варіанту особистісної ідентичності та залежить від особливостей Я-образу. Оскільки наявність у суспільстві гендерних стереотипів є безперечною, то важливе подальше емпіричне вивчення шляхів долаття життєвих труднощів пов'язаних із професійною сегрегацією, та визначення психологічних ресурсів особистості для професійної самореалізації.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ В ЗСУ

В умовах сьогодення Збройні сили України активно трансформуються. Це зумовлено в першу чергу тим, що останнім часом відчутно зростає кількість військовослужбовців - жінок у лавах української армії. Дана обставина вказує на те, що особливу увагу слід приділити гендерним питанням у ЗСУ, першочергово що стосується особового складу армії. В цілому, гендерні відмінності й гендерна приналежність є важливими компонентами реалізації особистості військовослужбовця. Студіювання цих індивідуальних сторін дає можливість детального усвідомлення того, яким чином гендерні відмінності є визначальними і щодо життєвого вибору і поведінкового стилю індивіда, його суспільну роль, особливо чоловіків і жінок, у контексті професії військовослужбовця.

На даний період, у Збройних Силах України служать понад 15 тис. жінок, з яких близько 2 000 – мають офіцерські звання [15]. Жінки-військовослужбовці переважно займають посади, пов'язані з виховною та кадровою роботою, медициною, фінансами, юриспруденцією та тиловим забезпеченням.

У порівнянні з арміями розвинутих країн світу за чисельністю жінок, ЗС України мають дещо нижчий показник. У якості прикладу, у збройних силах США служать понад 200 тис. жінок, немалі й кількості яких присвоєні генеральські звання. Є генерали серед жінок в арміях Великої Британії, Італії та Франції. В Україні також великій кількості жінок присвоєні звання старших офіцерів (зокрема, полковників, особливо у військовій медицині), однак армійські генерали серед українок поки що відсутні. В Німеччині, Іспанії, Норвегії жінки обіймають посаду Міністра оборони.

На сьогоднішній день більш ніж 1 500 жінок-військовослужбовців отримали статус учасника бойових дій, понад 600 з них – нагороджені

відзнаками Міністерства оборони України, більш ніж 30 – державними нагородами [15, с. 7].

У той же час, на даний момент у Збройних Силах України ще мають деякі труднощі та недоліки при проходженні служби жінок-військовослужбовців.

З-поміж вагомих проблем, зумовлених гендерним дисбалансом на військовійслужбі виділено такі:

1. Наявність гендерно-корпоративного стереотипу. Збройні Сили традиційно є одним із найбільш консервативних суспільних інститутів з приводу проходження жінками на військовій службі. Тому розповсюджені випадки, окремі командири проігнорували настроями гендерного нігілізму: вони не зацікавлені співчувати проблемам жінок, надавати перспективи для підвищення їх професійного рівня, освіти, інтелектуального розвитку та просування по службі. За даними опитування, 37% молодих жінок з відчутно високим освітнім рівнем виявили невдоволення малозмістовним характером військової діяльності, що блокує перспективи професійної самореалізації [16].

2. Недостатній рівень скоординованості адміністративно-побутових умов проходження служби. Він полягає у нестачі зручної та гігієнічно придатної для використання військової форми одягу, взуття, відсутність облаштованих місць і засобів особистої гігієни, відсутності гідних побутових умов на період виїзду на військові полігони тощо.

3. Обмеження соціальних прав жінок в сфері дотримання чинного законодавства з приводу материнства та дитинства. Мова йде, в першу чергу, про поодинокі випадки залучення жінок, які мають дітей віком до трьох років, від трьох до 14 років або дітей-інвалідів, до робіт у вихідні дні, примусове направлення у відрядження, відмова у працевлаштуванні вагітним жінкам і тим, які мають дітей до трьох років. З-поміж матерів 33% відчують труднощі, зумовлені необхідністю догляду за дітьми, зокрема дітьми дошкільного віку [17].

4. Недостатній рівень представленості жінок-військовослужбовців у публічному суспільному дискурсі. В українських медіа-ресурсах нерідко зустрічаються оповіді про “героїв”, причому з іменами та переліком подвигів, але зрідка – про “героїнь”. За винятком, хіба що військовополоненої Н.Савченко, хоча її “героїзм” стосується не лише військової служби, а і її поведінки у період ув’язнення. Дискурсивна невидимість жінок-військовослужбовців, в першу чергу, зумовлена ще одним із компонентів нерівності – жінки, які знаходяться поза полем зору медіа-ресурсів, залишаються без уваги також і інфраструктури армії, не дивлячись на те, що служать у ній не поодинокі. Інфраструктура ЗС України сформована залежно від потреб чоловіків і виключає з армії жінок із їх специфічними потребами [18].

5. Заборона деяких військових професій для жінок. Військові посади, які призначені лише для займання військовослужбовцями - жінками рядового, сержантського і старшинського складу передбачені у Тимчасовому переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу враховуючі ті, на які дозволено призначати військовослужбовців - жінок, та відповідних їм військових звань і тарифних розрядів посад, затверджені наказом Міністра оборони України [19]. У першу чергу, перелік для жінок є дуже обмеженим порівняно з чоловіками. По-друге, навіть наявність такого переліку є викликом гендерної рівності у ЗСУ. Поширеними є випадки, коли фактично жінки виконують аналогічні завдання, що й чоловіки, але без реєстрації, або офіційно займають інші посади, отже – в них відсутнє право на пільги та соціальні виплати.

Закономірно, що більшість військовослужбовців – жінок мають скептичне ставлення до престижу жінки - військовослужбовця в українському соціумі. Відтак, близько 32% військовослужбовців-жінок визначають його на середньому рівні, близько 17% – впевнені у його відсутності, ще 15% оцінюють його нижче середнього, ще 15% не мають думки з цього приводу [20]. Аналогічна ситуація має місце у питаннях

відношення військовослужбовців - жінок до власної військової кар'єри. Відносна більшість (46%) учасників опитування притримуються точки зору, що абсолютно не мають перспективи побудувати військову кар'єру, 23% вважають, що найвірогідніше не мають такої перспективи. Позитивна відповідь на це питання була отримана від 20% військовослужбовців-жінок: 8% з яких наголошують, що таку перспективу мають, 12% – скоріше за все мають [20].

Значущими основами гендерної дискримінації експертами визначено: перебільшена консервативність традицій та уявлення про роль і місце жінки в соціумі; недоліки нормативно-правової забезпечення з приводу захисту загальнолюдських та громадянських прав (незалежно від його статі); відсутність результативних механізмів реалізації ідей гендерної рівності; дисбаланс гендерних стандартів Збройних Сил України з соціальними потребами військовослужбовців [18].

Насамперед варто наголосити на тому, що гендерні стереотипи, як правило, вважаються загальним сприйняттям чоловіків і жінок, які втілюються як конкретні гендерно – рольові стереотипи з приводу прийнятності різних ролей та контрастуючих видів діяльності чоловіків і жінок. В цілому, гендерними стереотипами є культурно і соціально зумовлені усталені точки зору про якості, стиль, норми поведінки представників обох статей [7]. Науковцями та психологами визначені статево-рольові стереотипи та гендерні ролі жінок і чоловіків. Сучасні засади гендерних ролей і стереотипів засновуються ,у більшості своїй, на ідеях соціально-конструктивістської парадигми. В її контексті гендер розуміється як соціально влаштовані відносини за статевою ознакою.

Відчутною проблемою є відсутність чіткого придержання у суспільному житті декларованих прав і спроможності особистості незважаючи на статево ознаку, тобто маються на увазі, вияви гендерної дискримінації. В умовах знаходження жінок в Збройних силах України дані аспекти проявляються особливо явно. Ключовим фактором демократичного

розвитку суспільства слід вважати дотримання гендерного паритету в Збройних силах України та у будь-якій сфері суспільного життя.

На практиці гендерний підхід заснований на тезі про те, що важливу роль грають не біологічні відмінності між чоловіками і жінками, а культурна і соціальна значимість. Отже, гендерні стереотипи сформовані таким чином, що мають місце їхнє існування і прояви у сучасному процесі соціалізації. Найчастіше вони не мають нічого спільного з сучасними реаліями, отже є помилковими. За своєю сутністю вони є певними соціальними нормами, а також конкретними уявленнями про притаманність чоловічій і жіночій статям певних якостей, моделей поведінки.

Поширеним негативним стереотипом є точка зору про обмеженість жіночої ролі у Збройних силах України, відсутність можливостей займання посад та самореалізації жінками, на рівних основах та правах із чоловіками. На практиці ситуація складається зовсім протилежно, тому даний стереотип вважається суперечливим життєвій позиції жіноцтва. Це викликано тим, що на шляху жінок до так званих «чоловічих» посад у збройних силах, простежується велика кількість соціальних, культурних, юридичних, освітніх перепон. Аналогічно, залишається незмінним стереотип з приводу відсутності можливості жінок-військовослужбовців заступити на певні посади. Але на практиці посади успішно займаються жінками, виконуються всі необхідні обов'язки. Актуальною до сьогодення є інтенсивна дія стереотипу, з приводу відсутності можливостей виконання жінками певних видів робіт, так званих «важких». Але жінки-військовослужбовці навпаки, дуже часто успішно справляються саме з такими видами робіт. Внаслідок чого, в сучасній Україні, зокрема її Збройних силах, відстежується активне подолання тих гендерних стереотипів, заснованих на активних позиціях жіноцтва щодо цього.

Головною сутністю співставлення військової справи і гендеру визначено, передусім, реальною і фактичною спроможністю жінок працювати професійними солдатами у сучасній армії. Цей аспект не втрачає

актуальності не лише для України, а й інших держав Європи і світу. Американська вчена Меді Сігел, опрацьовуючи гендерні проблеми в армії, виділила три великі групи чинників, мотивуючих та стимулюючих жінок до інтегрування у збройні сили. Перша – це зміни збройних сил, їх трансформація і фемінізація. Друга – трансформація соціального структурного складу, яка розповсюджується не тільки на армію, а на всі сфери життя. Третя – це культурні зміни [11]. Беручи до уваги те, що протягом тривалого часу участь жінок у воєнній діяльності була неоднозначною і суперечливою, на даний період актуальною є оптимізація процесів інтеграції та перебування жінок у Збройних силах України.

Показовою є ситуація, в якій противники гендерної рівності підкреслюють те, що з точки зору фізичної та морально-психологічної жінки є неспроможними проходити військову службу на серйозному рівні. Також ними піднімається питання з приводу складностей у забезпеченні згуртованості, боєздатності, підтримки морального духу загонів, у яких перебувають жінки-військовослужбовці. Однак такі аргументи були неодноразово спростовані у ході черги соціологічних досліджень. Останні навпаки підтримували тезу про те, що жінки і чоловіки в аналогічній мірі можуть страждати від різнопланових психологічних, моральних, фізичних незручностей, а також занадто інтенсивного графіку роботи. У результаті проведених експериментів затверджувався стереотип про те, що в армії роль жінок-військовослужбовців є ірраціональною. Показовим зразком саме раціональної та позитивної ролі перебування жінок у збройних силах є ефективність діяльності гендерно-змішаних підрозділів армії США. Основоположна характеристика таких підрозділів – це їх великий прояв емпатії, значно більший, порівняно з суто чоловічими підрозділами.

На сучасному етапі розвитку збройні сили піддаються активній трансформації, головною ознакою якої є як зріст у них чисельності жінок, так і те, що фізична сила й агресія, що традиційно приписують чоловікам, вже втрачають актуальність. Слід підкреслити, що жінки мають аналогічні з

чоловіками права й обов'язки. Саме тому їх участь у діяльності збройних сил відповідно повинна бути рівнозначною і збалансованою. У той же час про раціональність служби жінок у збройних силах свідчать також вагомі питання соціальної справедливості, зокрема реалізація і втілення на практиці ідеї рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на зайнятість в усіх сферах суспільного життя. На практиці багатьох країн світу, одним із перших кроків на шляху інтеграції жінок у НАТО стала розбудова і розширення стратегії рівних можливостей. Також сюди можна віднести протидію дискримінації та домаганням. Відтак, знаменним кроком стало створення у 1976 р. Комітету з питань жінок у збройних силах НАТО. У 2009 році цей Комітет змінив свою назву на Комітет НАТО із гендерних питань.

Як справедливо підкреслює Наталя Дубчак, узагальнена інформація про стан військової дисципліни, переконує, що найменшу частку порушень складають саме жінки [3]. Засновуючись на відгуках безпосередніх командирів, були зроблені висновки про те, що саме жінки є більш відповідальними, організованими, дисциплінованими. Ці та аналогічні аргументи засновуються на, головним чином, детерміністських уявленнях з приводу гендерних відмінностей, які пояснюються і різним соціально-очікуваним досвідом жінок і чоловіків [3]. На думку Наталії Шумакевич, вагомим індикатором недостатньо високого соціального статусу жінок в армії є величезна дисбаланс між чоловіками і жінками з приводу представництва їх на керівних і командних посадах. Ставлення чоловіків до розвитку жінок у службовій кар'єрі є достатньо іронічним, в цілому їх позиція з приводу цього є поблажливо-лояльною. Але на практиці самі жінки – зі значно більшою ревністю, наполегливістю, агресивністю. Жінки прагнуть обіймати у збройних силах усі можливі посади, з урахуванням того, що їм не завжди вдається зайняти кращі позиції. У ході з служби вони змушені переборювати різноманітні труднощі значно більше за чоловіків [10].

Взагалі, спираючись на дослідження сучасних військових, психологів і волонтерів, у лавах Збройних сил України різнопланові сексистські установки знаходять прояв у відмінних формах дискримінації жінок-військовослужбовців. Особливо, це порушення режиму праці та відпочинку, упереджене ставлення до жінок із боку командирів, товаришів по службі – чоловіків, відсутність сприятливих умов для служби загалом і т.п. В українських Збройних силах жінки з'являються, починаючи з 1993 р. Н. Дубчак справедливо підкреслює, що якщо раніше Збройні сили України традиційно були чинайконсервативнішим суспільним інститутом щодо питання перебування жінок на військовійслужбі, то на період 2008 р. майже 10% особового складу ЗСУ складали саме жінки [4]. Всього на той час військовослужбовців-жінок було близько 1800 осіб, з них офіцерів – 1151 особа [4]. Тогочасною найчисельнішою категорією жінок-військовослужбовців за контрактом, які складали близько 40% від загальної кількості жінок-військовослужбовців [4]. Показовою є ситуація, що рівень представленості жінок тут постійно зростає, як і в світовій практиці. Жінки в українській армії займають у більшості своїй так звані «фемінізовані» спеціальності: медперсонал, фінансисти, логістика, зв'язок [4].

У 2015 році начальник Управління комунікацій і преси Міністерства Оборони України Оксана Гаврилюк повідомила, що участь у проведенні Антитерористичної операції вже взяли 938 жінок-військовослужбовців [6]. Всього службу у Збройних силах України станом на початок жовтня 2015 році відбували близько 14,5 тис. жінок-військовослужбовців і 30,5 тис. працівників ЗСУ [6]. Понад 2 тисячі з них – офіцери, 35 займають керівні посади в Міноборони, Генштабі та ЗСУ [6]. Депутат Верховної Ради України і співголова МФО «Рівніможливості» Марія Іонова зробила наголос на тому, що у 2013 році жінки складали майже 25% усіх представників ЗСУ [6]. Укладаючи таку статистику, важливо враховувати і жінок-військових, які служать за контрактом, а їх число складає 15% [6]. За запитом про статистичну інформацію щодо залучення жінок у військові дії в зону

Антитерористичної операції, МВСУ вказало, що за період Антитерористичної операції до Нацгвардії України мобілізовано біля 14000 осіб, із них жінок – 21 (посади: лікар, медична сестра) [6]. Таким чином кількість жінок на той момент становила 0,0015%. У період 2014–2015 років в зоні Антитерористичної операції було задіяно близько 22000 військовослужбовців Нацгвардії України, з яких 500 осіб є жінками (0,023%) [6]. За статистичними даними, протягом проведення Антитерористичної операції на Сході України, втрат серед жінок-військовослужбовців, які є працівниками органів внутрішніх справ і службовцями Національної гвардії України, зафіксовано не було. Це є свідченням того, що жінки у зоні активних бойових дій спроможні зберегти себе. Слід зазначити що також мали місце систематичні прояви героїзму та мужності серед жінок-військових. Свідченням цього є те, що до державних нагород протягом 2014–2015 років за участь у різних операціях і акціях в зоні Антитерористичної операції було представлено 1316 працівників ОВС та військовослужбовців Нацгвардії України [6]. У 2014 році було нагороджено 480 осіб (з них 3 жінок і 477 чоловіків), 2015 р. – 836 осіб (15 жінок і 821 чоловіків) [6]. Міністерство Оборони України повідомило про те, що протягом 2014 року було відзначено державними нагородами України 10 жінок-військовослужбовців, а протягом 2015 року – 18 жінок-військовослужбовців і працівників Збройних Сил України [6].

Для сучасної психологічної науки досить вагоме значення має осягнення існування ключових гендерних стереотипів стосовно жінок, що перебувають на службі ЗСУ. Перший стереотип полягає в абсолютній забороні військових посад, які можуть займати жінки-військовослужбовці. Це посади рядового, сержантського і старшинського складу, які передбачені у Тимчасовому переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу з урахуванням тих, на які дозволяється призначати військовослужбовців-жінок. А також відповідних їм військових звань і тарифних розрядів посад, які були затверджені наказом Міністра оборони

України від 02.12.08 р. № 600. Беручи до уваги постійний ріст чисельності жінок у ЗСУ, до цього Переліку у 2010 р. було внесено зміни, метою яких було розширено кількості посад, на які можуть призначатися жінки у Збройних силах України. Згідно з наказом Міністра оборони України № 46 «Про введення в дію Переліку посад офіцерського складу, на які можуть бути призначені жінки, прийняті на військову службу за контрактом у добровільному порядку», жінки-військовослужбовці можуть призначатися на такі посади, як юрисконсульт, старший інженер, інженер, інженер стаціонарного вузла зв'язку, начальник (або заступник) відділу обробки інформації, начальник зміни стаціонарного вузла зв'язку, черговий по зв'язку, начальник лабораторії (складу), старший картограф (топограф), картограф (топограф), офіцер-психолог, офіцер-народознавець, офіцер із правового виховання, офіцер-психофізіолог, перекладач, старший перекладач, референт-перекладач, редактор-перекладач, начальник (помічник начальника) фінансової служби, начальник (заступник начальника) секретного відділення частини в усіх органах управління, старший (молодший) науковий співробітник, начальник аптеки, начальник лазарету (медпункту), начальник відділення поліклініки (санаторію, будинку відпочинку), старший ординатор, ординатор [8].

Після внесення змін до вище зазначеного наказу, що відбулися на основі наказу Міністра оборони України № 259 «Про внесення доповнень до наказу Міністра оборони України № 46», для військовослужбовців-жінок стали можливі посади льотчика і штурмана. У такому разі, стереотип про те, що жінки можуть і мають право займати у Збройних силах України тільки обмежений перелік посад, на практиці зазнав послідовної систематичної поразки. Це зумовлено активною протидією жінок у напрямку боротьби за свої права та можливості у зоні активних бойових дій, про їхнє прагнення до професійного розвитку. В цілому ця тенденція доводить, що у сучасній Україні спостерігається посилення руху ї за гендерну рівність у сучасній армії, національній гвардії, загалом Збройних силах України [9].

Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України, чітко визначається перелік спеціальностей, за якими жінки, що мають відповідну фахову підготовку, мають право бути взяті на військовий облік. Зокрема, цетакі як: медицина; зв'язок; обчислювальна техніка (техніки, майстри, механіки, оператори); оптичні та звукометричні засоби вимірювання і метрології; картографія, топогеодезія, фотограмметрія і аерофотослужба; поліграфія; кінорадіомеханіки. Жінки, які є придатними до військової служби, можуть бути взяті на військовий облік на підставі чіткого вікового цензу. Зокрема, жінки до 50 років – за офіцерськими званнями, жінки до 45 років – за іншими військовими званнями [8].

Інший міф, стосовно безпосередньо правового, юридичного статусу жінок-військовослужбовців ґрунтується на тому, що останній визначений і у регульований не лише нормами військового законодавства, а й рядом положень із різних галузей українського і навіть міжнародного права. Відповідно до Кодексу законів про працю України, забороненим є застосування праці жінок на роботах, що потребують значного важкого фізичного навантаження, які передбачають шкідливі або небезпечні умови праці, залучення жінок до підймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Цей перелік затверджується як Міністерством охорони здоров'я, так і Державним комітетом України по нагляду за охороною праці. Категорична заборона накладена на залучення жінок до робіт у нічний час доби, за винятком галузей та різновидів робіт робіт, у яких визначені максимальні терміни застосування праці жінок у нічний час, що затверджені Кабінетом міністрів України. За справедливим твердженням Катерини Левченко, збройні сили є лише однією зі сфер суспільного життя і ринку праці: «І тут це питання треба переглядати комплексно, я не думаю, що можна переглянути, скажімо, лише в військовій сфері, не розглядаючи цивільну. Потрібен абсолютно інший підхід у цій сфері» [5].

Сучасна українська держава нараховує понад 500 професій і спеціальностей, на які для жінок накладені заборони згідно закону. Існує «Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці», який затверджений Міністерством охорони здоров'я. Заборона певних професій для жінок зумовлена виникненням ряду наслідків. Зокрема за сприянням подібної заборони поширюються гендерні стереотипи, внаслідок яких чоловіки представлені сильними та не вразливими. Натомість жінки – як дуже вразливі, як особи, які повинні народжувати дітей і займатися домашнім господарством. За цим питанням, майор і експертка з гендерних питань Міністерства оборони України Наталія Дубчак наголошує: «Ми говоримо про те, що людина – не важливо, чоловік або жінка – має право вибору. Вона сама має право вибирати своє життя і місце в цьому житті. Її право, і не повинен в данному випадку чоловік – оскільки у нас більшість керівництва в збройних силах представлена чоловіками – не повинні чоловіки вирішувати, йти жінці воювати чи не йти» [4].

Отже, жінки-військовослужбовці є окремою соціально-демографічною та військово-професійною групою, потребуючою особливої уваги з боку науковців і військових практиків. У підсумку варто наголосити, що представництво жінок у оборонній сфері зростає, що відповідає загальносвітовим тенденціям розвитку держави. Однак з точки зору експертів, зростання чисельності військовослужбовців-жінок, особливо для служби на контрактній основі, пов'язана не з престижем самої служби, а насамперед з відсутністю бажання та мотивації серед чоловіків обіймати малооплачувані посади [25].

Для української психологічної науки актуальним і важливим є усвідомлення того, що у сучасному суспільстві систематично порушуються і не дотримуються закріплені у нормативній базі права і можливості особистості незалежно від її статевої приналежності. Тобто, наявні факти гендерної дискримінації. Особливо сильно це проявляється в умовах проходження жінками служби у ЗСУ. Ключова та показова тенденція

європейського демократичного розвитку суспільства – це гідне дотримання і розвиток гендерного паритету в Збройних силах України. В цілому гендерний підхід заснований на тезі про те, що домінуючі роль і значення відіграють зовсім не біологічні відмінності між чоловіками і жінками. Однак центральне значення засноване на їх культурній та суспільній ролі та діяльності. Присутність гендерних стереотипів відстежується у сучасному процесі соціалізації, хоча найчастіше вони є повністю відокремленими від реальності й хибними. За фактом, це певні соціальні норми; існуючі уявлення про притаманність статям певних якостей, стилю, моделей поведінки і життєдіяльності.

Традиційне уявлення про роль жінки з обмеженими суспільними і професійними функціями цілком суперечать її реальній життєвій позиції. У ЗСУ вкорінився стереотип про неспроможність жінок до професійної та самореалізації на рівних засадах і правах разом з чоловіками. На цьому засноване те, що на шляху жінок до традиційно чоловічих посад у Збройних силах України, має місце цілий ряд різноманітних моральних, культурних, правових, юридичних, освітніх, соціальних перешкод. Водночас залишається ще досить міцний стереотип з приводу неспроможності жінок займати певні посади у збройних силах. Натомість у реальному житті, практичній діяльності вони цілком успішно виконують такі функції і дуже часто більш успішно за чоловіків. Крім того, перебування жінок на більшості військових посад значною мірою сприяє розвитку у збройних силах гуманності й емпатії. На цьому неодноразово робили акцент дослідження з гендерної проблематики. Зберігається актуальність також стереотип щодо неспроможності жінок виконувати конкретні види роботи, так звані «важкі».

В цілому у сучасній Українській державі, зокрема її збройних силах, за останні 5 років відстежуються трансформаційні процеси та істотне подолання гендерних стереотипів. Це є наслідком активних позицій самого жіноцтва з приводу даної гендерної проблеми.

РОЗДІЛ 3

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТІСНОГО СТАНОВЛЕННЯ ЖІНКИ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

3.1.Методологія та організація емпіричного дослідження

Інтерес до вивчення жіночої кар'єри, зокрема у військовій справі зростає. Проте, більшість отриманих фактів в дослідженнях психології військослужбовців стосується чоловіків. В нашому дослідженні ми ставили за мету дослідити психологічну специфіку становлення особистості в ЗСУ в залежності від гендерних ознак.

Для високої якості та безсумнівної достовірності результатів емпіричного дослідження, необхідно чітко визначити хід його проведення. Тож, ми виділяємо такі етапи:

Початковий: визначення об'єкту, предмету; постановка мети дослідження, висування гіпотези; опрацювання літератури; пошук методик.

Збір даних для дослідження (проведення тестувань, опитувань і т. ін.).

Опрацювання результатів дослідження.

Узагальнення, виведення висновків.

Знання методів дослідження та вміння за їх допомогою вивчати особливості психічного розвитку людини – шлях до пізнання психологічних особливостей особистості і застосування цих знань у практичній діяльності. Предмет вивчення (процес, явище, стан людини) у психології розглядається як система. Але врахувати й осмислити всі відношення у цілісній системі психіки та її зв'язки з довкіллям практично неможливо. Тому системний підхід передбачає обмеження при дослідженні психічних явищ деякими з усіх можливих відношень, що мають суттєве значення для досягнення мети дослідження [22].

Також при проведенні дослідження важливо виконувати певні вимоги, такі як:

Чітко та зрозуміло пояснити мету та інструкцію психодіагностичного матеріалу;

Забезпечення респондентам впевненості в конфіденційності індивідуальних результатів та висновків.

Головним принципом психологічного дослідження є його об'єктивність. Для досягнення цієї об'єктивності і для вивчення предмету дослідження з різних боків було використано наступні емпіричні методи:

Діагностика ступеня готовності до ризику Шуберта;

Методика К. Замфір у модифікації А. Реана – мотивація професійної діяльності;

Властивості характеру – опитувальник самооцінки Т. Лірі

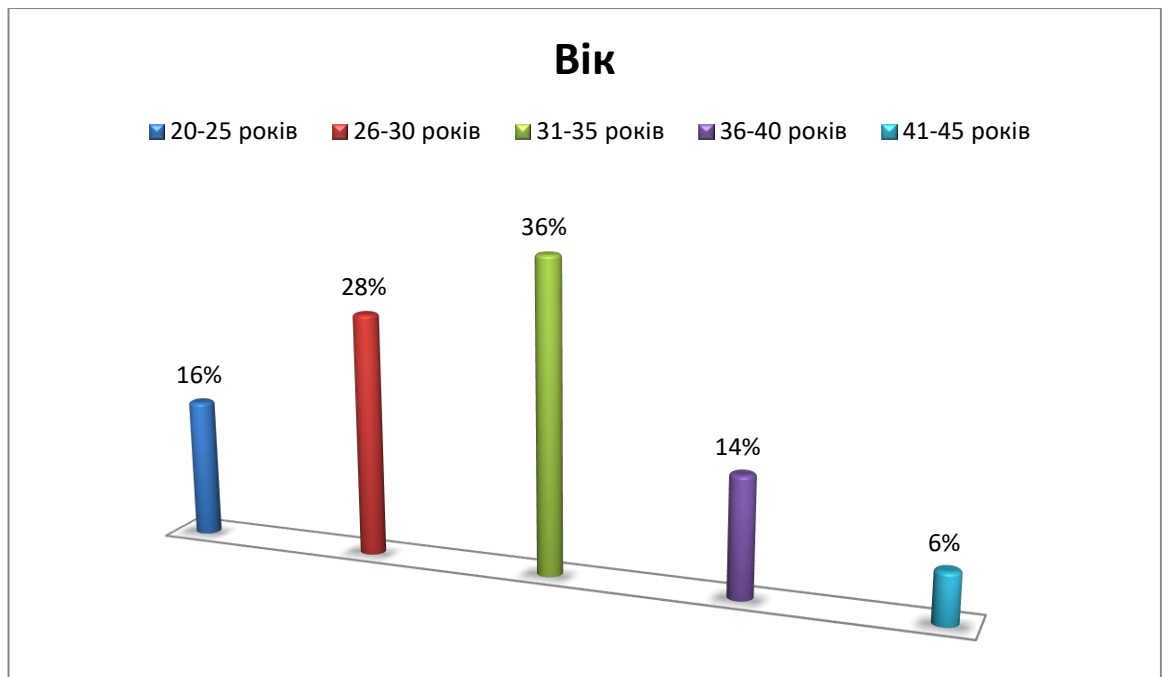
Дослідження було проведене на базі 169 навчального центру імені Ярослава Мудрого Сухопутних військ Збройних сил України, військова частина А 3838 (зенітно – ракетного полку). Вибірку складають 25 жінок та 25 чоловіків, які займають різні посади та різні звання в Збройних силах України. Всього в експерименті взяли участь 50 людей.

Вибірка складається з двох груп:

Експериментальної – 25 жінок;

Контрольної – 25 чоловіків.

Що стосується вікового діапазону досліджуваних, то максимальний вік становить 45 років, а мінімальний 20 років: 8 людей віком 20-25 років, 14 людей віком 26-30 років, 18 людей віком 31-35 років, 7 людей віком 36-40 років та 3 людини віком 41-45 років.



3.2.Огляд і обґрунтування вибору методик дослідження

Для діагностики психічних станів та властивостей особистості використовується методика Шуберта – ступінь готовності до ризику(Додаток А). Вона показує наскільки людина може ризикувати і чи є цей ризик виправданий та доцільний тій чи іншій ситуації. Методика складається з 25 питань, на які респондент відповідає за наступною шкалою:

2 бали – повністю згоден;

1 бал – згоден

0 балів – дещо середнє між «так» чи «ні»;

-1 бал – не згоден;

-2 бали – повністю не згоден.

Для діагностики мотиваційної сфери особистості, ми використали методику «мотивації професійної діяльності» (К. Замфір в модифікації А. Реана) (Додаток Б). За допомогою даної методики можна прослідкувати якими мотивами керується особистість у своїй професійній діяльності : внутрішніми, зовнішніми позитивними чи зовнішніми негативними мотивами. Методика складається з 7–ми тверджень(мотивів), які оцінюються за 5-ти бальною шкалою в залежності від їх значимості.

Наступним етапом емпіричного дослідження була діагностика міжособистісних відносин та компетентності у спілкуванні за допомогою опитувальника самооцінки Т. Лірі – властивості характеру (Додаток В). Опитувальник складається з 128 запитань. Отримані результати поміщаються на диско граму, в результаті утворюється особистісний профіль. За формулою визначаються основні фактори:

$$\text{Домінування} = (I - V) + 0,7 * (VIII + II - IV - VI).$$

$$\text{Дружелюбність} = (VII - III) + 0,7 * (VIII - II - IV + VI).$$

РОЗДІЛ 4

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТІ

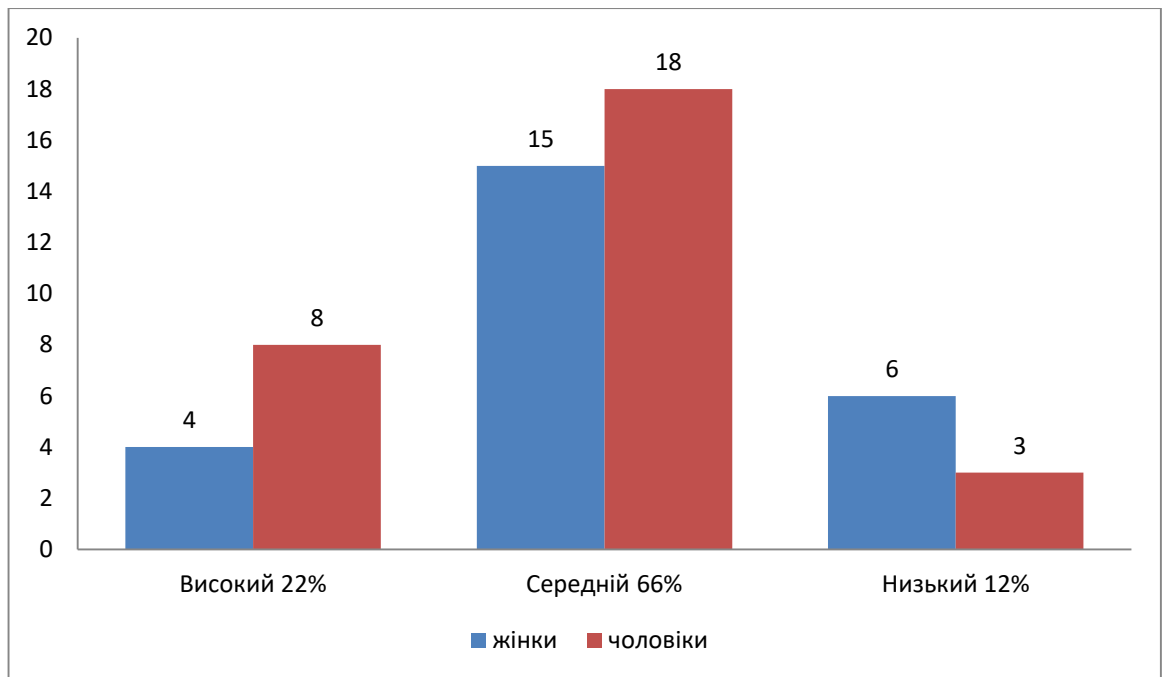
ОСОБИСТІСНОГО СТАНОВЛЕННЯ ЖІНКИ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ

УКРАЇНИ

4.1. Дослідження особливості особистісного становлення жінки в збройних силах України

Після проведення експерименту було отримано наступні дані, після проведення 3-х методик. В результаті проведення першої методики «ступеня готовності до ризику» відсотковий аналіз показав, що високий ступінь готовності до ризику має 22% досліджуваних осіб; середній – 66%; низький рівень – 12% .

Отримані результати представлені на гістограмі 1.



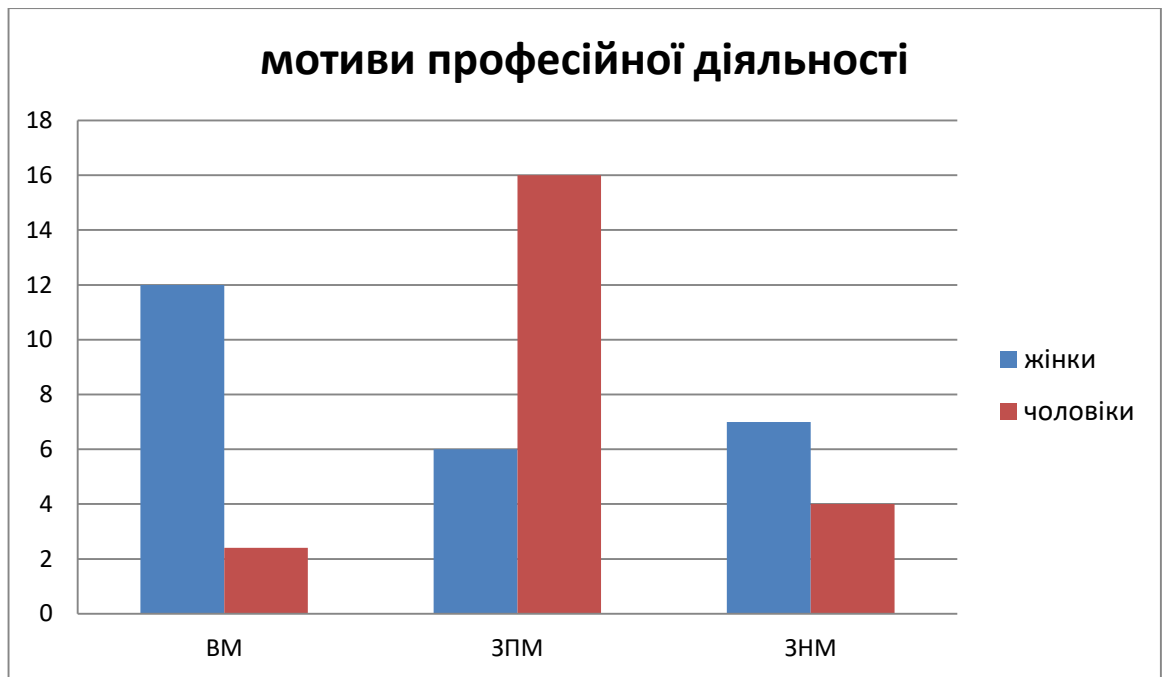
(Ступінь готовності до ризику)

Як показало дослідження, чоловіки більш здатні до ризику ніж жінки. Жінки ж, у своїй більшості, виявились прихильними до таких традиційних цінностей, як безпека й гуманність.

Отже, було виявлено, що існують гендерні особливості у схильності військовослужбовців до ризику.

Виявлення мотивів професійної діяльності

Мотиви	Кількість осіб	
	Абсолютна кількість	Процентне співвідношення
Внутрішні мотиви	18	36%
Зовнішні позитивні	23	46%
Зовнішні негативні	9	18%



Проведене дослідження допомогло виявити провідні мотиви професійної діяльності військовослужбовців, а саме: зацікавленість процесом і результатом роботи та можливість творчого самовираження обрали 36% досліджуваних – загалом це свідчить що така діяльність є самоціллю, а не спосіб задовольнити якусь іншу мету. Сприяливі умови праці – 46%(а саме висока заробітня плата). Респондентів яких не влаштовує незадовільний рівень комунікації в колективі – 18% (зовнішня негативна мотивація).

Даний факт свідчить про те, що для жінок не дуже важливо, щоб професія військовослужбовця дозволяла мати матеріальний достаток та комфорт.

Також, з ними були проведені розмови у ході яких їм було задано питання: «Чи вважаєте ви службу в армії типовою для жінки професією?».

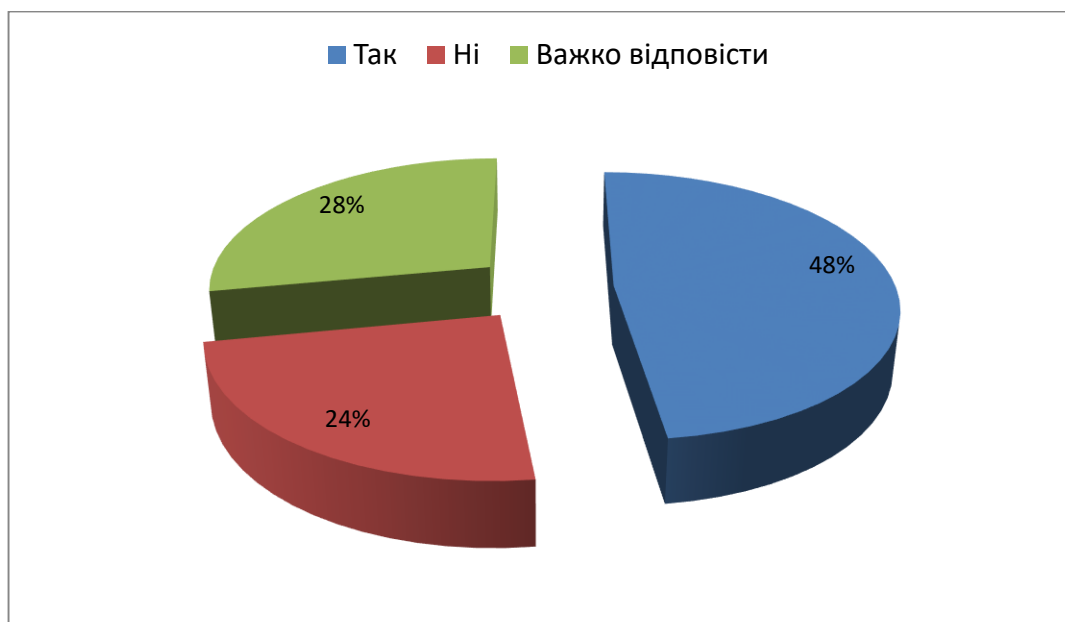
На це запитання відповіли так:

Не знаю, важко відповісти - 24 людей (48%)

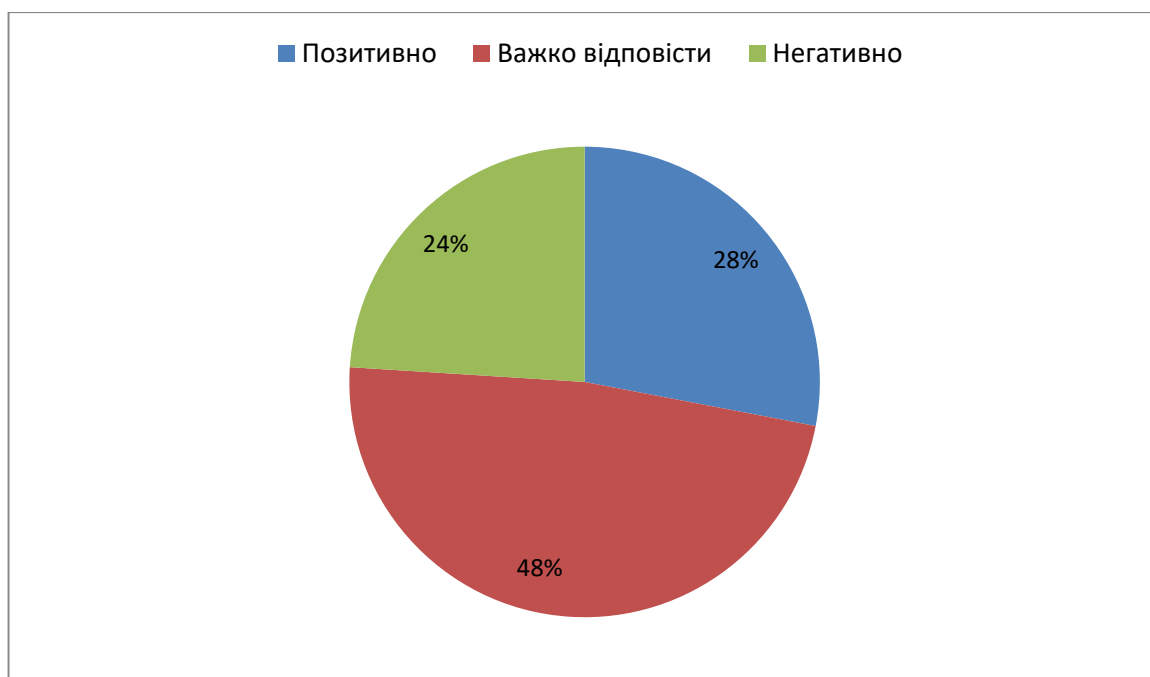
Ні, вважаю що жінкам властиві інші професії – 12 людей (24%)

Так, чого б і ні – 14 людини (28%)

При чому характерно, що більш молодші люди відповіли позитивно на це питання, а більш старші відповіли «не знаю», характерно також і те що жінки відчують себе більш значущими в ЗСУ.



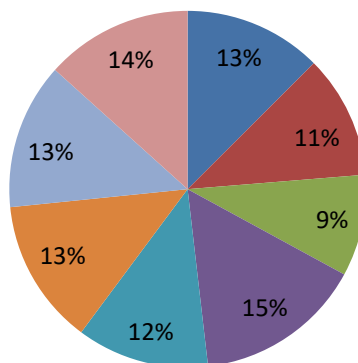
Самі ж жінки відповіли: 7(28%) – позитивно; 12(48%) – важко відповісти; 6(24%) – негативно.



Результати опитувальника самооцінки Т. Лірі – властивості характеру представлені на гістограмі

результати експериментальної групи

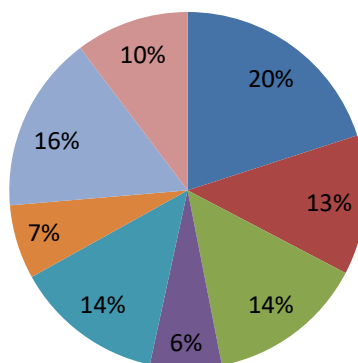
■ авторитарний ■ егоїстичний ■ агресивний ■ підозрілий
■ покірливий ■ залежний ■ доброзичливий ■ альтруїстичний



Результати контрольної групи

результати контрольної групи

■ авторитарний ■ егоїстичний ■ агресивний ■ підозрілий
■ покірливий ■ залежний ■ доброзичливий ■ альтруїстичний



Отже, можна зробити висновок, жінки будуть шукати роботу, яка забезпечує соціальну захищеність, можливість допомагати іншим, прагнутимуть віднайти баланс між цінностями «сім'я» та «кар'єра» та уникатимуть робіт, де гостра конкурентна боротьба. Водночас, помічено у профілях нові ціннісні переваги – це незалежність та управління людьми.

Таким чином, досліджувані своїми особистісними особливостями вважають: енергійність, незалежність, стриманість.

4.2. Методичні рекомендації щодо врахування психологічних особливостей жінок-військовослужбовців

Беручи до уваги наукові дослідження гендерного питання у військовій сфері, жінки мають можливість скласти суттєвий резерв для поповнення рядів Збройних сил. За статистичними даними здійсненого соціологічного опитування у структурних підрозділах видів Збройних Сил України, найбільша кількість військовослужбовців-жінок проходить службу на посадах військовослужбовців служби на контрактній основі. У той же час їхні психологічні особливості у більшості випадків відповідають вимогам військової служби. Згідно відгуків командирів військових частин і підрозділів, зокрема військовослужбовцями-жінками службові обов'язки виконуються найбільш ретельно. Жіноча присутність значною мірою пом'якшує морально-психологічну атмосферу у військових колективах, мотивує командирів і начальників до більшої стриманості та толерантності, а разом з тим суттєво підвищує культуру взаємодії між військовослужбовцями в самому колективі. У той же час, частка військових дисциплінарних порушень жінками є мінімальною [24, с. 5].

У даний час, військовослужбовці-жінки найширше представлені у таких спеціальностях, як лікар, викладач, перекладач, психолог, юрист, криміналіст, слідчий. Військова служба у жінок проходить в штабах, секретаріатах, адміністративно-господарських управліннях, військово-медичних службах, відділах інформації і преси, управліннях фінансового контролю та матеріального забезпечення, центрах освіти і навчання [15].

Значна частина аргументів проти служби в армії жінок, що зазначено Н. Дубчаком, засновується на тому, що вони є значно слабшими у фізичному плані і не спроможні діяти ефективно у бойовій ситуації. Однак дане судження є помилковим, тому що об'єктивні дані різнопланових досліджень показують, що фізичні досягнення, рекордні для чоловіків 10–20 років назад, на даний час є доступним і жінкам. В такому разі, при аналогічному рівні підготовки й однакового ставлення до жінок та чоловіків вони так само

ефективно виконують свої обов'язки, як і чоловіки. При урахуванні зміни характеру сучасних бойових дій, кількість м'язів не має суттєвого значення, а отже гендер не повинен бути основним визначальним фактором ролей чоловіків та жінок у військових структурах [22].

У більшості досліджень стосовно формування готовності майбутніх офіцерів до службової діяльності, присутня порівняльна характеристика особистісних якостей військовослужбовців чоловіків і жінок. Аналізуючи ці дослідження, можна дійти таких висновків:

жінкам притаманний більш високий рівень розвитку професійної рефлексії, порівняно з чоловіками. Це зумовлюється тим, що жінки частіше, ніж чоловіки беруться до самооцінки, зважуючи кожне рішення більш ґрунтовно, ніж чоловіки, відповідно оцінюючи їх [19, с.9];

на відміну від чоловіків, демонструючи пряму агресію на високому рівні, жінкам притаманна непряма агресія, тобто агресія, яка не виражається у фізичних діях. Разом з тим, чоловіки частіше виступають об'єктом фізичного нападу. Однак точка зору стосовно того, що чоловіки завжди більш агресивні, ніж жінки, не отримала однозначного підтвердження;

нестачу фізичної сили жінки компенсують тренуваністю та майстерністю володіння зброєю [9];

фізіологічні властивості жіночого організму роблять жінок більш витривалими під час випробувань тривалим фізичним навантаженням [9; 25, с. 66]; жінки більш цілеспрямовані та наполегливі при виконанні професійних завдань, ніж чоловіки [4, с. 98];

різна вираженість зміни окремих психологічних якостей військовослужбовців-чоловіків та жінок, що обумовлено різним рівнем психоемоційних навантажень в бойових умовах [24, с. 16];

жінки проявляють підвищений рівень саморегуляції власних психічних станів при виконанні професійних завдань [4, с. 98];

рівень інтелектуального розвитку й особистісного адаптаційного потенціалу суттєво не відрізняється у чоловіків та жінок. При цьому слід

визначити сферу можливого використання праці військовослужбовців-жінок, засновану на фізіологічних характеристиках їхнього організму [24, с. 15–16];

освітній рівень військовослужбовців-жінок є значно вищим, ніж у чоловіків [20];

ступінь розвитку професійних комунікативних якостей у жінок є значно більшим [4, с. 100];

найбільш сталими в чоловіків є інтелектуальні інтереси, змінність настрою (нейротизм), готовність змиритися з невдачею, високий рівень претензій, а в жінок – наполегливість, естетична чуйність, життєрадісність, бажання перетнути межі можливого. Швидкість сприйняття, рахунок та швидкість мови, у жінок є значно вищою, натомість чоловіки мають перевагу в просторовій і тимчасовій орієнтації, у розумінні механічних відносин та математичних міркувань [25, с. 66].

Все вище викладене наголошує на існуванні багатьох позитивних моментів у військовій службі жінок: професіоналізм; дисциплінованість; велика працездатність; внутрішня самодисципліна; відповідальність за доручену справу; прагнення до порядку й акуратності на робочому місці тощо. Однак обов'язково слід враховувати особливості жіночої психології та на соціальні ролі, покладені на жінку суспільством і самою природою.

У ході дослідження О. Кучмеев було виявлено негативні сторони у військовій службі жінок: жінки, в основному, переоцінюють своє ставлення до товаришів по службі над оцінкою відносин з боку товаришів по службі. Як наслідок, військовослужбовці-жінки напрочуд часто знаходяться у психологічному дискомфорті, що зумовлюється таким явищем; на жінок не можна в повній мірі покласти виконання службових обов'язків (наприклад, польові виходи з тривалим проживанням поза розташуванням частини, бойові стрільби, стройові заняття, навчання тощо), тому що дається в знаки особливості фізичного розвитку та можливостей жіночого організму, разом з тим і регулярні фізіологічні цикли, притаманні жінкам. Також у жінок вплив сімейних проблем, найчастіше, позначається на службі в більшій мірі, ніж у

військовослужбовців-чоловіків. Слід також звернути увагу на підвищену емоційність жінок, що у суто жіночих військових колективах часто стає основою для конфліктів та пліток; найсуттєвішою складовою взаємин військовослужбовців-жінок між собою, з військовослужбовцями протилежної статі, з начальниками і підлеглими є те, що емоційний фактор відіграє в їхньому формуванні найважливішу роль [24, с. 17].

Тому командири підрозділів, де служать жінки, повинні враховувати вищевикладені позитивні та негативні сторони військової служби жінок. В протилежному разі, їх підлеглі будуть відчувати на службі почуття тривоги і дискомфорту, тому що жіноча адаптація у військовому середовищі є набагато складнішою, як у соціально-психологічному, так і в професійному аспекті. Основою проблеми також є і те, що в деяких офіцерів, яким підпорядкована значна кількість військовослужбовців - жінок, відсутня елементарна гендерна етична підготовка, внаслідок чого професійне спілкування з військовослужбовцями - жінками проходить без урахування психофізіологічних характеристик жінок.

Таким чином, за висновками досліджень на предмет гендерної проблематики, доцільність за діяння жінок на військовій службі є безсумнівною. Але, обов'язковим є наукове регламентування умов та характеру військової служби жінок враховуючи їх психологічно-фізіологічні особливості, які мали б забезпечити мінімізацію негативних моментів військової служби жінок зі збереженням їх здоров'я, яке складає перспективи подальших наукових досліджень у даному напрямку.

ВИСНОВКИ

У ході виконання поставленої мети, ми дослідили психологічну специфіку становлення особистості в Збройних силах України в залежності від гендерних ознак.

Враховуючи стереотипи та необхідність їх долати, у процесі професійної самореалізації жінки постає питання мотивації, а саме усвідомлення власної цінності. Існуюча ієрархія цінностей, ціннісні орієнтації мають суттєвий вплив на рішення в процесі вибору як у щоденних життєвих ситуаціях, так і в роботі.

Можливо припустити, що кращі умови професійної реалізації та реалізації власного потенціалу стають можливими в чітко побудованій системі цінностей, в умовах розуміння власної цінності як особистості.

У дійсності, коли жінки або чоловіки у процесі професійної чи особистісної самореалізації відходять від відповідних форм поведінки чи набувають особистісних якостей, які відрізняються від стереотипів, що висуваються суспільством, з'являється гендерна нерівність.

Відповідні дослідження допомогли зрозуміти як гендерні відмінності обумовлюють життєвий вибір, стиль поведінки, а саме головне роль, прийнятна людством чоловікам та жінкам даної професії.

Отже, існують відмінності між двома групами за методикою Шуберта. Жінки, менш схильні контролювати власні емоції, імпульси. У них дещо знижена самооцінка, вони також менш емоційно стійкі, важче переживають невдачі, більш тривожні, тому менш схильні до ризику. Чоловіки більш самодостатні, впевнені, спокійні, мають вищі показники щодо ступеня готовності ризикувати.

Також результати емпіричного дослідження дозволили виділити основні мотиви у жінок щодо військової служби – внутрішні (захоплення своєю роботою, самореалізація в професії; кар'єрне зростання). В той час, як чоловіки прагнуть до матеріального забезпечення та комфортних умов праці.

Жінки менш авторитарні, агресивні ніж чоловіки, але більш покірливі та альтруїстичні та доброзичливіші (емоційно стійкі, схильні до співпраці, компромісні при вирішенні проблем). Більшість досліджуваних скептичні, невпевнені в собі, нетовариські і критичні через побоювання поганого ставлення до себе.

Отже, між жінками і чоловіками існують психологічні відмінності і їх необхідно враховувати при здійсненні професійної діяльності у лавах ЗСУ.

Наша робота дозволяє зробити висновок що гіпотеза підтверджена: на особистісне становлення впливають гендерні відмінності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. М.: Академический проект, 2007. 240 с.
2. Алешина Ю. Е. Проблемы усвоения ролей мужчины и женщины Вопросы психологии. 1991. № 4. С. 74–82.
3. Андросюк В. Г. Психологія екстремальної поведінки : навч.-метод. комплекс.Київ, 2015. 250 с.
4. Андрощук О. Ю. Психологічні особливості соціалізації майбутніх офіцерів прикордонників у процесі професійної підготовки : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.09 Андрощук Олена Юріївна; Національна академія Державної прикордонної служби України. Хмельницький, 2009. 217 с.
5. Анцупов А. Я. Как избавиться от стресса. Научно-популярное издание. М. : Мысль, 2015. 10 с.
6. Афонін Е. А. Становлення Збройних сил України: соціальні та соціально-психологічні проблеми Київ: Інтерграфік. 1994. 304с.
7. Безродний А. В. Схильність до ризику як особистісна особливість обдарованої дитини (гендерний аспект). Проблеми сучасної психології: Зб. наук. Праць Кам'янець Подільського нац. у-ту імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2011. Вип. 11. С. 20-29.
8. Берн Ш. Гендерная психология. СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. 318 с.
9. Богословский М. М. Гендерный вопрос в российских Вооруженных силах. Независимое военное обозрение. 2010. URL: http://nvo.ng.ru/concepts/2010-11-12/7_women.html.
10. Винокуров А. И. Взаимосвязь индивидуальных и личностных характеристик человека: Автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 Санкт-Петербург. гос. ун-т. СПб., 1996. 24 с.
11. Виткин Дж. Женщина и стрессе. СПб.: Питер, 1996. С. 17–20.

12. Вівчарик Т. П. Психологічні механізми самореалізації жінки (на прикладі жіночої молоді, включеної у творчу професійну діяльність): Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01/ ун-т ім. Тараса Шевченка. К.: 2000. 16 с.
13. Гаврилица О. А. Чувство вини у работающей женщины. Вопросы психологии. 1998. № 4. С. 65-70.
14. Гендерна рівність і розвиток : погляд у контексті європейської стратегії України. К.: Центр Разумкова, 2016. С. 232-234
15. Грунтковський О. Л., Жалюк С. М., Загривий С. В. Гендерна складова у процесі розвитку Збройних Сил України. Крила України. 16.03.2010.URL:
http://www.sociocenter.vn.ua/untermenue.php?hp_id=9&m_id=60.
16. Данилюк І. В. Психолого-педагогічні основи процесу самотворення особистості. К., 2015. 368 с.
17. Демський В. В. Психологічні особливості розвитку професійної рефлексії офіцерів-прикордонників : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» В. В. Демський ; Національна академія Державної прикордонної служби України. Хмельницький, 2008.23 с
18. Дмитренко Ю. П. Соціально-правові гарантії співробітників сектору безпеки і оборони в контексті гендерної рівності. Інформаційна безпека людини, суспільства, держави. 2019. № 2 (26) С. 100–109
19. Дубиніна М. І. Гендерні особливості професійної самореалізації жінок. Збірник тез наукових робіт «Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології» : Міжнародна наук.-прак. конференція. Львів, 2018. С. 9–11.
20. Дубчак Н. І. Жінки у Збройних Силах України: проблеми гендерної політики. Стратегічні пріоритети. 2008. № 4 (9). С. 187–188.
21. Дубчак Н. І. Сильний бік «слабкої» статіКрона. 2009. С. 25–27.

22. Жорникова Е. Я. Личностные факторы профессиональной карьеры женщин в налоговой системе : Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 Москва, 2003. 170 с.

23. Зотова О. Ю. Взаимосвязь представлений о риске и ценностной сферы у сотрудников федеральной пожарной службы МЧС России Человеческий капитал. 2015. № 9 (81). С. 64–66.

24. Кучмеев О. О. Психологічні особливості міжособистісних стосунків жіноквійськовослужбовців : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» Національна академія Державної прикордонної служби України. Хмельницький, 2010. 20 с

25. Селіванова О. В. Формування професійної готовності до прикордонної служби в курсантів-дівчат : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04 / Селіванова Ольга Володимирівна ; Національна академія Державної прикордонної служби України. Хмельницький, 2004. 193 с.

26. Сліпушко Г. М. Особливості гендерних стереотипів особистості жінки-військовослужбовця в умовах антитерористичної операції й операції об'єднаних сил. Психологічний часопис. 2019. № 3. С. 153-167. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch_2019_3_12.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика Шуберта: діагностика ступеню готовності до ризику

Інструкція: Оцініть ступінь своєї готовності здійснити зазначені дії. Відповідаючи на кожне з 25 запитань, поставте відповідний бал за такою схемою:

- 2 бали — цілком згоден, «так»;
- 1 бал — швидше «так», ніж «ні»;
- 0 балів — ні «так», ні «ні», щось середнє;
- 1 бал — швидше «ні», ніж «так»;
- 2 бали — абсолютно не згоден «ні».

Запитання

1. Чи перевищили б Ви встановлену швидкість, щоб якомога швидше надати необхідну медичну допомогу тяжкохворій людині?
2. Чи погодились би Ви заради гарного заробітку взяти участь у небезпечній і довготривалій експедиції?
3. Чи перешкодили б Ви втечі небезпечного грабіжника?
4. Чи могли б Ви їхати на підніжці товарного вагона на швидкості понад 100 км/год?
5. Чи можете Ви вдень після безсонної ночі нормально працювати?
6. Чи почали б Ви першим переходити дуже холодну річку?
7. Чи позичили б Ви другу значну суму грошей, будучи не зовсім впевненим, що він зможе Вам повернути ці гроші?
8. Чи ввійшли б Ви разом із приборкувачем у клітку з левами за його запевнень, що це безпечно?
9. Чи могли б Ви під керівництвом зовні вилізти на високу фабричну трубу?
10. Чи могли б Ви без тренування керувати парусним човном?
11. Чи ризикнули б Ви вхопити за вуздечку коня, який біжить?
12. Чи могли б Ви після 10 бокалів пива їхати на велосипеді?

13. Чи могли б Ви здійснити стрибок з парашутом?
14. Чи могли б Ви за необхідності проїхати без білета від Талліна до Москви?
15. Чи могли б Ви здійснити автотурне, якби за кермом був Ваш знайомий, котрий нещодавно потрапив у тяжку дорожню пригоду?
16. Чи могли б Ви з 10-метрової висоти стрибнути на тент пожежної команди?
17. Чи могли б Ви, щоб позбутися тривалої хвороби з постільним режимом, погодитися на небезпечну для життя операцію?
18. Чи могли б Ви стрибнути з підніжки товарного вагона, що рухається зі швидкістю 50 км/год?
19. Чи могли б Ви, в екстремому випадку, разом із сімома іншими людьми піднятися в ліфті, розрахованому лише на шістьох осіб?
20. Чи могли б Ви за велику грошову винагороду перейти з зав'язаними очима жваве вуличне перехрестя?
21. Чи взялись би Ви за небезпечну для життя роботу, якщо б за неї добре платили?
22. Чи могли б Ви після 10 чарок горілки вирахувати відсотки?
23. Чи могли б Ви за наказом Вашого начальника взятись за високовольтний дріт, якби він запевнив Вас, що дріт знеструмлений?
24. Чи могли б Ви після кількох попередніх пояснень керувати гелікоптером?
25. Чи могли б Ви, маючи білети, але без грошей і продуктів, доїхати від Москви до Хабаровська?

КЛЮЧ

Підрахуйте суму набраних Вами балів відповідно до інструкції.

Тест оцінюють за неперервною шкалою як відхилення від середнього значення. Позитивні відповіді свідчать про схильність до ризику. Значення тесту: від -50 до +50 балів.

Результат. Менше –30 балів: занадто обережні; від –10 до +10 балів: середнє значення; більш як +20 балів: схильність до ризику.

Висока готовність до ризику супроводжується низькою мотивацією до уникання невдач (захистом). Готовність до ризику пов'язана прямо пропорційно з кількістю допущених помилок.

Додаток Б

Методика мотивації професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)

Інструкція: Прочитайте мотиви, що приведені нижче професійної діяльності в реєстраційному бланку та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження _____ Вік _____ Посада (підрозділ) _____

Спеціальність _____ Військове звання _____

Мотиви професійної діяльності	1	2	3	4	5
1. Грошовий зарібок					
2. Прагнення до просування по службі					
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег					
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей					
5. Потреба в досягненні соціального престижу й поваги з боку інших					
6. Задоволення від самого процесу та результату роботи					
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності					

Обробка результатів:

Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації згідно з такими «ключами»:

$$ВМ=(\text{оцінка п. 6} + \text{оцінка п. 7})/2$$

$$ЗПМ=(\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п. 5})/3$$

$$ЗНМ=(\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п. 4})/2$$

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо й дробове).

Додаток В

Опитувальник містить 128 тверджень, з яких в кожному з 8 типів відносин утворюються 16 пунктів, впорядкованих по висхідній інтенсивності.

Т.Лірі пропонував використовувати методику для оцінки поведінки людей, тобто поведінки в оцінці оточуючих (зі сторони), для самооцінки, оцінки близьких людей, для опису ідеального «я». Відповідно до цих рівнів діагностики змінюється інструкція для відповіді.

Максимальна оцінка рівня - 16 балів, але вона розділена на чотири ступені вираженості відношення:

0-4 бали - низький;

5-8 балів - помірний (адаптивна поведінка);

9-12 балів - високий (екстремальна поведінка);

13-16 балів - екстремальний (до патології).

Різні напрями діагностики дозволяють визначити тип особистості, а також зіставляти дані за окремими аспектами, наприклад, соціальне «я», реальне «я», «мої партнери» і т.д.

Методика може бути подана респонденту або списком (за абеквою або у випадковому порядку), або на окремих картках. Йому пропонується вказати ті твердження, які відповідають його уявленню про себе, відносяться до іншої людини або його ідеалу.

В результаті робиться підрахунок балів по кожній октанті за допомогою спеціального ключа до опитувальника. Отримані бали переносяться на дискограму, при цьому відстань від центра кола відповідає числу балів за цією октантою (від 0 до 16). Кінці векторів з'єднуються і утворюють особистісний профіль.

За спеціальними формулами визначаються показники двох основних факторів: домінування і дружелюбності.

Домінування = $(1-V) + 0,7 \times (VIII + n - IV-VI)$.

Дружелюбність $(VII-III) + 0,7 \times (VIII-II-IV+VI)$.

Якісний аналіз отриманих даних проводиться шляхом порівняння Дискограм, що демонструють відмінність між уявленнями різних людей.

Методичний прийом дозволяє вивчати проблему психологічної сумісності і часто використовується в практиці сімейної консультації, групової психотерапії і соціально-психологічного тренінгу.

Типи відношення до оточуючих

I. Авторитарний:

13-16 - диктаторський, владний, деспотичний характер, тил сильної особи, яка лідирує в усіх видах групової діяльності. Всіх наставляє повчає, в усьому прагне покладатися на свою думку, не вміє приймати поради інших.

Оточуючі відзначають цю владність, але визнають її.

9-12 - домінуючий, енергійний, компетентний, авторитетний лідер успішний в справах, любить давати поради, вимагає до себе пошани

0-8 - упевнена в собі людина, але не обов'язково лідер, наполеглива і настирна.

II. Егоїстичний:

13-16 - прагне бути над усіма, але одночасно в стороні від усіх;

самозакоханий, обачливий, незалежний, себелюбний. Труднощі перекладає на оточуючих, але сам відноситься до них дещо відчужено, хвалькуватий, самовдоволений, зарозумілий.

0-12 - егоїстичні риси, орієнтація на себе, схильність до суперництва.

III. Агресивний:

13-16 - жорсткий і ворожий по відношенню до оточуючих, різкий, жорсткий, агресивність може доходити до асоціальної поведінки.

9-12 - вимогливий, прямолінійний, відвертий, строгий і різкий в оцінці інших, непримиренний, схильний у всьому звинувачувати оточуючих, глузливий, іронічний, дратівливий.

0-8 - упертий, наполегливий, настирний та енергійний.

IV. Підозрілий:

13-16 - відчужений по відношенню до ворожого і злобного світу, підозрілий, образливий, схильний до сумніву в усьому, злопам'ятний, постійно скаржиться на всіх (шизоїдний тип характеру),

9-12 - критичний, зазнає труднощі в інтерперсональних контактах через підозрілість і страх поганого відношення, замкнутий, скептичний, розчарований в людях, закритий, свій негативізм виявляє у вербальній агресії.

0-8 - критичний по відношенню до всіх соціальних явищ і оточуючих людей.

V. Підпорядкований:

13-16 - покірний, схильний до самоприниження, слабовільний, схильний поступатися всім і в усьому, завжди ставить себе на останнє місце і засуджує себе, приписує собі вину, пасивний, прагне знайти опору в кому-небудь більш сильному.

9-12 - соромливий, покірливий, легко збентежується, схильний підкорятися більш сильному без урахування ситуації.

0-8 - скромний, боязкий, поступливий, емоційно стриманий, здатний підкорятися, не має власної думки, слухняно і чесно виконує свої обов'язки.

VI. Залежний:

13-16 - різко невпевнений в собі, має нав'язливі страхи, побоювання, турбується з будь-якого приводу, тому залежить від інших, від чужої думки.

9-12 - слухняний, боязливий, безпорадний, не уміє проявити опір, щиро вважає, що інші завжди мають рацію,

0-8 - конформний, м'який, чекає допомоги і порад, довірливий, схильний до захоплення оточуючими, ввічливий.

VII. Доброзичливий:

9-12- доброзичливий і люб'язний з усіма, орієнтований на прийняття і соціальне схвалення, прагне задовольнити вимоги всіх «бути добрим» для всіх без урахування ситуації, має розвинуті механізми витіснення і придушення, емоційно лабільний (істероїдний тип характеру).

0-8 - схильний до співпраці, кооперації, гнучкий і компромісний при вирішенні проблем і в конфліктних ситуаціях, прагне бути у згоді з думкою оточуючих, свідомо конформний, слідує умовностям, правилам і принципам «доброго тону» у відносинах з людьми, ініціативний ентузіаст в досягненні мети групи, прагне допомагати, відчувати себе в центрі уваги, заслужити визнання і любов, товариський, виявляє теплоту і дружелюбність у відносинах.

VIII. Альтруїстський:

9-16 - гіпервідповідальний, завжди приносить в жертву свої інтереси, прагне допомогти і співчувати всім, нав'язливий в своїй допомозі і дуже активний по відношенню до оточуючих, неадекватно приймає на себе відповідальність за інших (може бути тільки зовнішня «маска», що приховує особистість протилежного типу).

0-8 - відповідальний по відношенню до людей, делікатний, м'який, добрий, емоційне відношення до людей виявляє в співчутті, симпатії, турботі, ласці, уміє підбадьорити і заспокоїти оточуючих, безкорисливий і чуйний.

Номери тенденцій розшифровуються таким чином.

Перша тенденція (I) - домінантність - владність - деспотичність. Відображає лідерські дані, прагнення до домінування, до незалежності, здатність брати на себе відповідальність.

Друга тенденція (II) - впевненість у собі - самовпевненість - самозакоханість, Відображає впевненість у собі, незалежність і діловитість, у крайньому прояві - егоїстичність і черствість.

Третя тенденція (III) - вимогливість - непримиренність - жорсткість. Дозволяє оцінити такі якості, як дратівливість, критичність нетерпимість до помилок партнера. Крайній прояв цієї тенденції можливий у насмішкватості та у в'їдливості.

Четверта тенденція (IV) - скептицизм - упертість - негативізм. Характеризує недовіру, підозру, ревнивість, образу чи злопам'ятність.

П'ята тенденція (V) - поступливість - лагідність - пасивне підкорення. Дозволяє оцінити критичність до себе, скромність, несміливість, сором'язливість.

Шоста тенденція (VI) - довірливість - слухняність - залежність. Оцінює такі якості, як повага до інших, вдячність, прагнення приносити радість партнераві.

Сьома тенденція (VII) - добросердечність - несамоствійність - надмірний конформізм. Характеризує здатність до взаємодопомоги, до спілкування, доброзичливість, уважність

Восьма тенденція (VIII) - готовність прийти на допомогу - безкорисливість - жертвовність. Відображає делікатність, ніжність, прагнення піклуватися про близьких, а також терпимість до недоліків і вміння пробачати.

Ключ

Номери тенденцій	Номери переліку рис
I	3, 10, 11, 19, 20, 22, 24, 30, 33, 40, 50, 64, 83, 86, 105, 113.
II	2, 12, 16, 28, 32, 47, 56, 69, 72, 74, 78, 79, 93, 104, 118, 123.
III	5, 15, 17, 37, 52, 53, 54, 63, 66, 99, 106, 108, 115, 116, 120, 128.
IV	4, 6, 34, 35, 38, 51, 57, 59, 60, 62, 88, 89, 90, 114, 119, 122.
V	18, 27, 41, 44, 45, 48, 61, 65, 77, 96, 100, 101, 112, 117, 125, 127.
VI	9, 7, 8, 14, 25, 31, 39, 58, 75, 82, 85, 87, 95, ПО, 111, 121.
VII	1, 36, 43, 55, 68, 71, 73, 76, 81, 84, 94, 97, 102, 107, 109, 124.
VIII	13, 21, 23, 26, 29, 42, 46, 49, 67, 70, 80, 91, 92, 98, 103, 126.

Перелік рис.

1. Здатний до співробітництва, до взаємодопомоги.
2. Упевнений у собі.
3. Має повагу інших.
4. Не терпить, щоб ним керували.
5. Відвертий, щирий.
6. Скаржник.
7. Часто користується допомогою інших.
8. Шукає схвалення.
9. Довірливий і намагається радувати інших.
10. Любить відповідальність.
11. Справляє враження значущості.

12. Має почуття гідності.
13. Підбадьорюючий,
14. Вдячний.
15. Злий, жорстокий.
16. Хвалькуватий,
17. Корисливий.
18. Здатен визнати свою неправоту.
19. Деспотичний.
20. Вміє наполягати на своєму.
21. Великодушний, поблажливий до недоліків.
22. Начальницько-владний.
23. Намагається опікувати.
24. Здатен викликати захоплення.
25. Надає можливість іншим приймати рішення.
26. Усе пробачає.
27. Лагідний.
28. Може виявити байдужість.
29. Безкорисливий.
30. Любить давати поради.
31. Залежний, несамотійний.
32. Самовпевнений, наполегливий.
33. Очікує захоплення собою від кожного.
34. Часто сумує.
35. На нього важко справити враження.
36. Товариський, поступливий.
37. Відвертий, прямий.
38. Озлоблений.
39. Любить підкорятися.
40. Розпоряджається Іншими.
41. Критичний до себе.

42. Щедрий.
43. Завжди люб'язний у спілкуванні.
44. Поступливий.
45. Сором'язливий.
46. Любить турбуватися про інших.
47. Думає тільки про себе.
48. Зговірливий.
49. Відгукується, коли просять допомоги.
50. Вміє розпоряджатися, наказувати.
51. Часто розчаровується.
52. Невблаганний, але неупереджений.
53. Часто сердиться.
54. Критичний до інших.
55. Завжди дружелюбний.
56. Сноб (судить людей за рангом і достатком, а не за особистими якостями).
57. Іноді недовірливий.
58. Дуже шанує авторитети.
59. Ревнивий.
60. Любить «поплакатися».
61. Несміливий.
62. Образливий, педантичний,
63. Часто недружелюбний.
64. Владний.
65. Безініціативний.
66. Здатний бути суворим.
67. Делікатний.
68. Усім симпатизує,
69. Тямущий, практичний.
70. Сповнений надмірного співчуття.

71. Уважний і ласкавий.
72. Хитрий, обачливий.
73. Цінує думку оточуючих.
74. Гордовитий і самовдоволений.
75. Надмірно довірливий.
76. Готовий довіритися кожному.
77. Легко соромиться,
78. Незалежний.
79. Егоїстичний.
80. Ніжний, м'якосердий.
81. Легко піддається впливу інших.
82. Поважний.
83. Справляє враження на оточуючих.
84. Добросердечний.
85. Охоче приймає поради.
86. Має талант керівника.
87. Легко попадає в халепу.
88. Довго пам'ятає образи.
89. Легко піддається впливу друзів.
90. Сповнений духу суперечності.
91. Псує людей надмірною добротою.
92. Занадто поблажливий до оточуючих.
93. Пихатий.
94. Прагне завоювати прихильність кожного.
95. Легко захоплюється, схильний до наслідування.
96. Охоче підкоряється.
97. З усіма погоджується.
98. Піклується про інших на збиток собі.
99. Дратівливий.
100. Сором'язливий.

101. Надмірно готовий підкорятися.
 102. Дружелюбний, доброзичливий.
 103. Добрий, вселяє впевненість.
 104. Холодний, бездушний.
 105. Прагне до успіху.
 106. Нетерплячий до помилок інших.
 107. Прихильний до всіх без винятку.
 108. Суворий, проте справедливий.
 109. Усіх любить.
 110. Любить, щоб про нього піклувалися.
 111. Майже ніколи і нікому не заперечує.
 112. М'якотілий.
 113. Інші думають про нього доброзичливо.
 114. Впертий.
 115. Стійкий та крутий, де треба.
 116. Може бути щирим.
 117. Скромний.
 118. Здатний сам потурбуватися про себе.
 119. Скептик,
 120. В'їдливий, насмішкуватий.
 121. Нав'язливий.
 122. Злопам'ятний.
 123. Любить змагатися.
 124. Намагається ужитися з іншими.
 125. Невпевнений у собі.
 126. Намагається розрадити кожного.
 127. Займається самобичуванням.
 128. Нечутливий, байдужий.
1. Виявлення стилю саморегуляції діяльності

Вам потрібно охарактеризувати себе. Для цього пропонуємо вам нижченаведені судження. Якщо ви вважаєте, що запропоноване судження характерне для вас, відповідайте «так». Якщо не характерно або ви маєте сумнів, відповідайте «ні».

1. Оточуючі вважають вас упевненою у собі людиною.
2. Перед початком роботи ви звикли аналізувати умови, в яких мусите бути працювати.
3. При виконанні будь-якої роботи ви звикли оцінювати не тільки її кінцевий результат, але й ті результати, що виходять у процесі роботи.
4. Ви схильні відмовитися від задуманого, якщо іншим здається що розпочали не так.
5. Навіть при виконанні відповідальної роботи вам не потрібний контроль ззовні.
6. Ви з однаковим старанням виконуєте як цікаву, так і нецікаву для вас роботу.
7. Для успішного виконання відповідальної роботи необхідно, щоб вас контролювали.
8. Звичайно ваш робочий день проходить безсистемно.
9. При можливості вибору ви волієте робити роботу менш відповідальну, але і менш цікаву.
10. Після того як завершено якусь роботу, ви звикли обов'язково перевіряти, чи правильно вона виконана.
11. Ви обов'язково повертаєтеся до розпочатої справи, навіть якщо вас ніхто не контролює.
12. Сумнів в успіху часто змушує вас відмовитися від наміченої справи.
13. Вам часто не вистачає завзятості для досягнення поставленої мети.
14. Ваші плани ніколи не розходяться з вашими діями.

15. Як правило, будь-які рішення ви приймаєте радячись з ким-небудь.

16. Вам часто буває важко змусити себе зосередитися на якій-не-будь задачі або роботі.

17. Коли ви поглинені якою-не будь роботою, вам важко буває переключитися на виконання іншої роботи.

18. Ви схильні відмовитися від роботи, коли вона не клеїться.

Ключ.

так - 1, 5, 11, 14;

ні - 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 17, 18.

Відповіді, подані в ключі, характерні для людей з автономним стилем діяльності. Якщо відповідь обстежуваного збіглася з ключем на твердження, йому присуджується один бал, якщо не збіглася - нуль балів.

Обстежуваних, які набрали 11 балів і вище, можна віднести до групи «автономних», а тих, хто набрав 7 балів і нижче, до групи «залежних». Відносно осіб, які набрали 8, 9, 10 балів, визначеного висновку зробити не можна.

«Автономні» - особи, які виявляють у діяльності такі якості, як розвинений самоконтроль, упевненість у собі, схильність до самостійного виконання будь-якої роботи.

«Залежні» - особи, які не виявляють або мало виявляють комплекс цих якостей, спираються при здійсненні діяльності головним чином на поради, підказки, вказівки з боку керівника.