

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний торговельно-економічний університет
Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Студентки 4-о курсу 7-ї групи
спеціальності 053 практична психологія
спеціалізація психологія

Царенко Єлизавети
Олегівни

Науковий керівник:
доктор психол. наук,
професор

Корольчук Валентина
Миколаївна

Керівник освітньо-професійної
програми:
кандидат психол. наук,
доцент

Овдiєнко Ірина
Михайлівна

КИЇВ 2023

ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| ВСТУП..... | 3 |
| РОЗДІЛ 1. ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВЗАЄМОДІЇ В НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ..... | 7 |
| Висновки до першого розділу..... | 18 |
| РОЗДІЛ 2. ПРОГРАМА ДОСЛІДЖЕННЯ, ПСИХОДІАГНОСТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ І АНАЛІЗ КОНТИНГЕНТУ ДОСЛІДЖУВАНИХ..... | 20 |
| Висновки до другого розділу..... | 30 |
| РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ..... | 31 |
| 3.1 Прояви взаємодії в організації та їх гендерні особливості..... | 31 |
| 3.2 Практичні рекомендації щодо психодіагностики гендерних особливостей взаємодії в організації..... | 38 |
| Висновки до третього розділу..... | 43 |
| ВИСНОВКИ..... | 45 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ..... | 48 |
| ДОДАТКИ..... | 52 |

ВСТУП

Актуальність дослідження. Під час свого життя ми формуємо певні моделі поведінки, які допомагають нам у нашому повсякденному житті, зокрема у взаємодії з іншими індивідами. Все, що нас оточує безпосередньо впливає на нашу поведінку, діяльність, спілкування. Також, соціальні впливи соціуму включають формування гендерної самоідентифікації, тобто певних соціальних характеристик, які визначають такі поняття, як «чоловік» та «жінка», та їх взаємодію.

Для забезпечення комфорту нашої життєдіяльності нам необхідна комунікація. Міжособистісне спілкування – це те, що спіткає нас усюди, це обмін інформацією та ідеями, – це аспект людської взаємодії, який відіграє вирішальну роль у формуванні та підтримці стосунків, передачі думок і почуттів та досягненні взаєморозуміння.

Питання гендерних особливостей існує в суспільстві стільки скільки людство існує. Протягом років існування чоловіка і жінки, як представників двох статей, дане питання тільки потребує нових і нових відповідей. Необхідно зазначити, що дослідженню гендерних особливостей взаємодії в науковій літературі останнім часом приділяється значна увага.

Проблема гендерних особливостей взаємодії у організації також бере свій початок з далеких часів за сьогодення. Проблематика впливу гендерних особливостей на професійну діяльність розроблялася як західними (Р. Столлер, Д. Лорвер, С. Бенг, С. Бем та ін.), так і вітчизняними науковцями (Говорун Т., Кікінеджи О., Дорошенко Н., Жеребкіна І., Стребкова Ю., Чижмарь К. та ін.)

Гендерні особливості взаємодії стосуються способів, якими гендер впливає на комунікативні моделі, стилі та динаміку соціальних взаємодій. Дослідження в цій галузі досліджують, як гендерні ролі, так і очікування, які формують спосіб

спілкування чоловіків і жінок, сприйняття один одного та встановлення міжособистісних зв'язків.

Багато досліджень, присвячених вивченню даного питання, достатньо прозоро показує, що «освіта більшою мірою схильна відображати і підтверджувати існуючу нерівність, аніж сприяти її усуненню» [14]. А отже, якщо нерівність починається з освіти, далі вона може перейти й у діяльність працівників організації.

Ми вбачаємо актуальність даного дослідження у:

1. Розумінні гендерної динаміки, що допоможе отримати уявлення про те, як стать впливає на соціальні взаємодії і вивчити способи, якими культурні норми і стереотипи впливають на моделі спілкування між особами гендерної статі

2. Вивченні і розвінчанні гендерних стереотипів, що дасть можливість визнати та поставити під сумнів припущення про те, як чоловіки та жінки повинні поводитися, спілкуватися та взаємодіяти. Ці знання мають вирішальне значення для просування рівності та подолання гендерних упереджень.

3. Сприянні покращення спілкування між жінками і чоловіками, адже розпізнавання особливостей гендерної взаємодії може сприяти більш ефективному спілкуванню та співпраці. Розуміння відмінностей у стилях спілкування та уподобаннях між статями може допомогти людям вести міжособистісну взаємодію з більшою емпатією та повагою.

4. Сприянні гендерної рівності, адже досліджуючи дане питання можна визначити де існує гендерна нерівність і надалі працювати над її усуненням.

Підсумовуючи, вивчення особливостей гендерної взаємодії має важливе значення для сприяння розумінню, боротьби зі стереотипами, сприяння рівності та покращення спілкування та стосунків між особами різної статі. Це сприяє створенню більш інклюзивних і справедливих суспільств.

Об'єктом дослідження є процес взаємодії в організації.

Предмет – гендерні особливості взаємодії в організації.

Мета – на підставі теоретичного аналізу наукових джерел та результатів емпіричного дослідження з'ясувати особливості гендерної взаємодії в організації і розробити практичні рекомендації щодо їх психодіагностики

Завдання:

1. Дослідити гендерні особливості взаємодії в науковій літературі.
2. Розробити програму дослідження, психологічний інструментарій та аналіз контингенту досліджуваних.
3. Здійснити аналіз результатів емпіричного дослідження.
4. З'ясувати прояви взаємодії в організації та їх гендерні особливості.
5. Розробити практичні рекомендації щодо психодіагностики гендерних особливостей взаємодії в організації.

Для досягнення поставлених завдань в роботі було використано наступні

методи дослідження:

1. *теоретичні*: аналіз й узагальнення психологічної і наукової літератури стосовно гендерної відмінності й особливостей взаємодії між двома статями, створення Google-форми для опитування (анкетування) респондентів, залучення респондентів для проходження дослідження, порівняння, аналіз й узагальнення експериментальних даних отриманих в ході дослідження.

2. *емпіричні*: для експериментального вивчення гендерних особливостей взаємодії в організації було використано тестування за допомогою наступних методик:

- статеворольовий опитувальник BSRI (Bem Sex-Role Inventory)

С.Бем

- тест на гендерні координати (IDR-GCT) на основі досліджень

Т.Хентшель, М.Хейлмана та К.Пеуса

- методика "Хто я?" М. Куна і Т. Макпартленда
- методика діагностики міжособистісних стосунків за Т.Лірі

Емпірична база дослідження: у дослідженні взяли участь 24 особи, віком від 17 до 52 років, які є студентами вищих навчальних закладів. Студенти є різні за статтю у відсотковому відношенні 50/50 (12 осіб - жіночої статі, 12 осіб - чоловічої відповідно). Базою для дослідження стала кафедра психології Державного торговельно-економічного університету в місті Київ.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у визначенні особливостей гендерної взаємодії в організації, які надають змогу оцінити вплив гендеру на взаємодію між особистостями. А саме визначення притаманності чоловікам таких рис як авторитарність, егоїстичність, агресивність, домінантність; в той час, коли жінкам – підпорядкованість, дружелюбність, збентеженість, сором'язливість. Отримані результати надалі можуть застосовуватись у подальших дослідженнях і наукових роботах, і допоможуть в формуванні успішної взаємодії між представниками двох статей в команді.

Практичне значення отриманих результатів полягає у подальшому використанні практичних рекомендацій у гендерних дослідженнях та у забезпеченні якісної і налагодженої гендерної взаємодії в організаціях.

Структура випускної кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (48 найменувань) і 11 додатків. Основний зміст роботи викладено на 42 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить в собі 2 таблиці та 7 рисунків.

Апробація роботи проходила під час заслуховування на засіданні кафедри психології.

РОЗДІЛ 1.

ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВЗАЄМОДІЇ В НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ

Гендер – це певні соціальні ролі, які очікують від чоловіків і жінок.

Жінка – насамперед мама, відповідальна за догляд за дітьми й іншими членами родини, за хатню роботу. А чоловік – радше професіонал, який фахово водить машину, експерт і знавець свого діла [17]. Саме такі гендерні стереотипи сформувались у нашому суспільстві. Уявні соціальні ролі для чоловіків і жінок передусім ґрунтуються й залежать від біологічних ознак. Так звані традиційно жіночі ознаки називають фемінністю (чи жіночністю), а чоловічі – маскуліністю (чи чоловічністю) [18].

Концепція гендеру була розроблена в 1960-х і 1970-х роках і зробила можливою ідею «соціальної статі» [4]. Важливо вміти відрізнити поняття гендеру від біологічної статі, оскільки гендерні ролі та гендерна ідентичність не має біологічного підґрунтя. Термін «гендер» охоплює культурні, психологічні та соціально-поведінкові характеристики.

У суспільстві існує гендерна диференціація: біологічні відмінності між жінками і чоловіками наділяються соціальним значенням і використовуються як засоби соціальної класифікації [12]. При цьому зазвичай проявляються гендерна асиметрія (непропорційна представленість соціальних і культурних ролей обох статей [6], гендерні стереотипи (стійкі загальноприйняті уявлення про ролі того чи іншого гендеру [27], гендерні упередження (соціальна установка з негативним і спотвореним змістом, упереджена думка стосовно представників іншої статі [39]. Це створює підстави для гендерної нерівності як прояву дискримінації щодо певної статі, що супроводжується нав'язуванням певної гендерної ролі, тиском з боку суспільства, виявом антипатій та неможливістю самореалізації [25, с.336].

Психоаналітик Роберт Столлер вважається першим, хто ввів термін «гендер», припускаючи, що це поняття пов'язане з соціальними та культурними аспектами сексуальності. На сьогоднішній день у суспільстві існує проблема неправильного тлумачення гендеру, оскільки люди не можуть розрізнити біологічні відмінності та соціальні риси, які вони набувають протягом життя. Гендер «чоловічий» і «жіночий» розрізняють за основними статевими ознаками, що відповідають за репродуктивну систему: чоловіки мають статевий член, жінки – піхву.

Після статевого дозрівання з'являються вторинні ознаки. У хлопчиків з'являється волосся на тілі, голос стає грубішим, може з'явитись сексуальний потяг та невимушені полюції. Під час статевого дозрівання у дівчат починається менструація, ростуть груди та з'являється волосся на тілі. Всі ці ознаки є гендерними маркерами, які ми отримуємо від народження. Гендерна ідентичність формується впродовж соціального життя через спостереження та копіювання моделей поведінки наших батьків, друзів, знайомих, персонажів книг чи фільмів тощо. Таким чином, гендерна ідентичність формує наше уявлення про себе в суспільстві відповідно до певних соціальних стандартів. Хлопчиків, наприклад, виховують сильними чоловіками, які ніколи не плачуть і не скаржаться, тобто ідеальним прикладом «чоловічої поведінки», тоді як дівчат виховують так, щоб вони наслідували ніжну, спокійну, розуміючу поведінку. Однак відмінності у вихованні можуть створити ексклюзивну модель поведінки: хлопчики, які виховуються в жіночому середовищі, перейматимуть певні жіночі риси (жести, тон, голос, стиль одягу тощо), тоді як дівчатка, які дружать лише з особами чоловічої статі будуть копіювати маскуліні риси (такі як хода, розмови, інтереси). Так само і люди, що обмежені в правах, по-різному проявляють свою поведінку, що впливає на їхні міжособистісні стосунки, вибір професії та кар'єрний успіх. Гендерні дослідження стали новинкою у світі сучасної психології, піднімаючи багато питань і відкриваючи простір для подальших досліджень.

Питання гендеру та його ідентичності – це всеохоплююче питання, якому присвячена велика кількість літератури, журнальних статей і телевізійних шоу, що іноді може здаватись, що людству відомо вже все, що стосується гендерної взаємодії. Як зазначають Крос С. і Маркус Х. усі галузі науки та людської діяльності, від гуманітарних, соціологічних наук і філософії до засобів масової інформації, піднімають питання про відмінності між маскулінністю і фемінністю. Відповіді на питання про важливість соціокультурних наслідків гендеру можна знайти на всіх рівнях аналізу – індивідуальному, соціальному, культурному та історичному. Водночас для більшості людей їхня жіночність чи маскулінність не є дискусійною, вони інтуїтивно в цьому впевнені [36].

Чи означає це, що ми можемо обмежити маскулінність і фемінність певними визначеннями і дотримуватися їх? Відповідь на це питання можна знайти у передмові до книги Wojciszke B. «Women and men: a different look at the differences», де автор стверджує, що гендер був і є проблемою, щодо якої навіть найкращі уми висловлювали дивовижно однозначні думки [48].

Фемінність і маскулінність сьогодні часто ставлять під сумнів. Це результат постійних соціальних змін та стрімкого розвитку гуманітарних наук. В епоху постмодернізму чітке визначення соціальних категорій стало неможливим. Адже, як було зазначено раніше, характерною рисою сучасної епохи є відсутність справжнього реального образу. Сучасне розуміння людини не має нічого спільного з одноколіїним образом *homo sapiens*. Погляд на людину з іншої перспективи, означає, що терміни, які колись були зрозумілими, тепер набувають нових значень і втрачають свою природність. На сьогодні маскулінність і фемінність визначається не лише за наявності первинних, вторинних або третинних статевих ознак.

Гендер – це категорія, яка диференційована в кожному суспільстві, від примітивного до сучасного західного суспільства [30]. На думку Качадуряна, це найважливіша риса даної людини після людства [41]. Саме наша стаття і статі, які

нас оточують мають вплив на нашу поведінку, зовнішній вигляд, спосіб одягу та спілкування з людьми. Стать впливає на нашу поведінку, зовнішній вигляд, довжину волосся, спосіб одягу та спілкування з людьми. Стать легко визначити, оскільки в суспільстві існує чітка диференціація, яка виражається в названих іменах, обраних професіях або в одязі [37]. Під час здійснення покупок одягу, в магазинах завжди є відділи для різних статей, в приміщеннях громадського користування є санвузли для жінок та окремо для чоловіків, отже поділ на статі нас оточують всюди.

Таким чином, за відсутності інформації про стать – ми не зможемо функціонувати, та як запевняють Крос С. і Маркус Х., гендерна оцінка настільки часта, що її активація у дорослої людини відбувається автоматично. Більше того, не існує норм соціальних контактів із гендерно-нейтральними людьми – усі соціальні норми та правила стосуються контактів із жінками чи чоловіками [36]. Це не дивує, адже як зазначає Agacinski S., людський вид ділиться на два, і тільки на два, як і більшість інших видів. Таким чином, цей поділ, який включає всіх людей, є свого роду дихотомією. Іншими словами, кожна людина, яка не є жінкою, є чоловіком, а кожна людина, яка не є чоловіком, є жінкою. Третьої можливості немає [30]. У той час, коли нам буде важко розпізнати стать, ми зазвичай не зможемо взаємодіяти з особою, щодо особистості якої у нас є сумніви. Це тому, що ми виховані таким чином, що інформація про стать іншої людини є найважливішою для нас і впливає на те, як ми думаємо про дану людину та на те, як ми з нею взаємодіємо [36].

Про важливість даної категорії свідчить той факт, що при народженні дитини першими словами лікаря є інформування батьків про стать їхньої дитини. Крім того, кожна людина в різні моменти свого життя стикається з проблемою статі, як важливої частини її індивідуальної ідентичності [47]. Роль гендеру є надзвичайно важливою, як для людини, так і для суспільства, оскільки вона формує те, як ми розуміємо світ і насамперед самих себе. Цей факт зумовив вивчення гендерних питань у багатьох дисциплінах, таких як біологія, психологія,

соціологія, політологія та інших. Це також одна з тем газет і журналів, телевізійних шоу та подкастів. За словами Мандала, в психології важко знайти другий феномен, схожий на поняття гендеру. Дискусії стосовно цієї теми існують і супроводжують нас протягом багатьох десятиліть.

Підкреслюючи важливість статі, необхідно звернути увагу на біологічну користь, яка існує і зберігається протягом сотні тисяч років і є перевіреним еволюційним рішенням. За словами Блюма, стать є фундаментальною для життя на Землі та того, ким людина являється. Гендерне розрізнення є результатом процесу еволюції, а біологічною метою існування двох статей є генетична гнучкість [25].

Автори першого тесту маскулінності і фемінності (тест MF) Терман і Майлз висунули теорію про те, що маскулінність і фемінність не можна розглядати як просто оболонки особистості, оскільки вони є важливими аспектами людської ідентичності, однією з небагатьох точок опори, на яких формується структура особистості. На їхню думку, помилково стверджувати, про те, що вони надаються особистості лише зовнішнього забарвлення та смаку [32].

Завдячуючи появі численних нових публікацій, які присвячені цьому терміну, поняття гендеру почало набувати значно ширшого виміру та змістовного контексту. Зокрема, соціальні науки, в особливості психологія, яка займається поняттям статі і гендеру найбільш детально, розрізняє на сьогоднішній час стать, як біологічну категорію і стать, як соціальну категорію. Першим, хто також розрізняв стать при народженні та набуту стать був Оуклі, згідно з яким стать відноситься до чоловічих або жіночих анатомічних і фізіологічних особливостей, й водночас стать формується під час життя у суспільстві й визначається у поведінці, яка вказує на маскулінність або фемінність [44].

Лотт і Малузо запевняють, що стать – це обмежений набір вроджених і фізіологічних характеристик, які пов'язані з розмноженням, поділом тваринного світу на жіночих і чоловічих осіб, тоді як гендер – це категорія, яка характерна

лише для людей і означає всі складні атрибути культурно призначені для чоловіків та жінок. Лише в людях ми розрізняємо дівчат і хлопчиків, жінок і чоловіків, тобто надаємо соціально родові категорії. Гендер створюється або засвоюється в конкретних умовах та обставинах і на основі специфічного досвіду, який наша культура постійно асоціює з маскулінністю чи фемінністю [46].

Необхідно зазначити про існування біологічно гендеру. Цей біологічний заданий гендер є основою для психологічного (психічного) гендеру. Беручи до уваги біологічну стать, ми говоримо про чоловіка, тоді як культурна стать про маскулінність [48]. За словами Даковича, ми говоримо про гендер, коли біологічні та соціальні фактори взаємодіють [37]. З іншого боку, Стройновський визначає це поняття як сприйняття себе як істоти певної статі, тобто твердження «Я — чоловік» або «Я — жінка». Це результат індивідуальної діяльності і побудови Я-концепції індивіда [31]. Посилаючись на Панковську, можна стверджувати, що йде мова про відчуття приналежності індивіда до даної статі та усвідомлення своєї відокремленості від протилежної статі, коли мова йде про психологічний гендер. Це почуття не є вродженим, воно розвивається в перші роки життя дитини і не повинно відповідати біологічній статі [42].

Щодо соціокультурних чинників, також є існування інших гендерних концепцій, таких як:

- приписана стать (тобто зареєстрована, юридична, соціальна) – це стать, яка є зареєстрованою в офіційних документах, вона визначається після народження на основі зовнішнього вигляду зовнішніх статевих органів [46];
- гендер від виховання (визначений деякими авторами як психічний або психологічний) – це гендер, який має зв'язок зі ставленням оточення та батька і матері дитини до неї і її статі. Він формується в перші роки життя і його результатом є визначення себе,

як жінки чи чоловіка та гендерної ідентичності, відчуття приналежності до даної статі [37] .

За вище названими даними, можна говорити про психологічний гендер, який формується під час перших років життя людини після того, як відбулось присвоєння певної статі даній особі спираючись на зовнішній вигляд і відбувається під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів, таких як виховання, соціум в якому зростає дитина. Це майже без винятку постійна риса, яка визначається ідентифікацією людини зі своєю статтю, і тісно пов'язана з прийняттям ролі, що є типовою для жіночої чи чоловічої статі в певній культурі. Важливим елементом тут є відчуття приналежності до однієї зі статей і відокремлення від протилежної статі [37].

У науковій літературі поняття психологічного гендеру може використовуватись як синонім поняття гендерної ідентичності і розглядатись, як одна із підсистем людської особистості. Визначаючи поняття «гендерна ідентичність» слід зазначити, що це є когнітивна репрезентація біологічної статі, яка є індивідуальним відображення моделей присутніх в житті особистості, наприклад, в культурі та суспільстві. Це важлива частина структури «Я», яка розвивається в життєвому циклі особистості і є невід'ємною складовою особистості [23].

Для дорослої особистості гендер є важливим елементом ідентичності, іноді навіть стає найважливішою складовою. Іноді, стать описують як атрибут, яким більше володіють жінки [33].

Однак, поведінка людини не завжди визначається біологічною статтю. Відома американська психологиня Сандра Рут Бем, яку знають у світі завдяки її роботам з гендерних питань та психологічної андрогенії досліджувала питання статі та створила статево-рольовий опитувальник (BSRI Gender Role Inventory), для встановлення більше ніж двох типів психологічної статів, кожен з яких застосовується до людей не в залежності від їх гендеру. Саме вона одна з тих, хто

мав вплив на цілісне сприйняття гендерних ролей, гендеру та сексуальності. Класифікація гендерної поведінки Сандри Бем на три основні гендери стала відправною точкою для вивчення гендерної ідентичності у світі. Вона класифікувала такі гендери, як маскулінність, фемінність та андрогінність.

Маскулінність – набір характерних рис, ознак, способів поведінки та ролей, що широко визнаються притаманними чоловічому гендеру у межах певного суспільства у визначених історичний період [26].

Фемінність – етично-естетична категорія, що позначає особистісні, естетичні та соціально-психологічні якості, які очікуються культурою від жінок, і описує нормативні еталони ідеальної жінки [16].

Андрогінність – одночасна присутність в однієї людини стереотипних для даного суспільства ознак чоловіка і жінки (необов'язково у рівній мірі) [35].

Розрізняють психологічну андрогінність, вона виявляється у поведінці і одночасно у високих показниках за обома шкалами: маскулінністю і фемінністю; іміджева андрогінність включає в себе поєднання чоловічих і жіночих рис саме у зовнішньому вигляді.

Слід згадати, що з кожним днем з'являється все більша і більша кількість гендерів, які дозволяють людям розширювати межі свого сприйняття і відносити себе до певної категорії. Тому поле дослідження для науковців все більше розширюється і потреба в дослідженнях зростає.

Раніше було зазначено про великий вплив статі на нашу самооцінку і сприйняття себе, проте відбувається не менш важливий вплив нашого гендеру на взаємодію з оточенням. Адже, стать означає нашу приналежність до групи [36].

Той факт, що людина являється жінкою або чоловіком означає, що при народженні людина вже починає належати до певної соціальної групи. Людина

стає частиною групи, з якими пізніше себе ідентифікує. Це має вплив на подальше приєднання до малих соціальних груп, які мають розподіл за статтю.

Крім того, гендер є основною категорією, яка може використовуватись для пізнання й розуміння оточуючого світу та взаємодії в ньому. Гендер – це категорія для розуміння світу та поділу ним, яка поступається лише розрізненню між тим, що ж мною, а чим ні. Це також одна з основних категорій мислення про інших, оскільки її легко розпізнати на основі зовнішніх ознак, таких як зовнішній вигляд чи одяг [36].

Відповідно до вже відомого нам автора Мандала, категорія статі (як і раси та віку) є «природною» категорією з високою потужністю, доступність, чіткими спостережуваними показниками та сильним емоційним забарвленням, тому вона найлегше збудлива і замість того, щоб лише опосередковано впливати на сприйняття даної людини, вона безпосередньо контролює поведінку [43].

Мандал також приходить до висновку, що в психології сучасності таке поняття, як гендер розуміється набагато ширше, ніж раніше. Він вказує на три рівні:

- стать, як індивідуальна змінна, яка належить до подібності і відмінностей між статями;
- гендер, як соціальна категорія, яка належить до утворення суджень та використання інформації про гендер, що виявляється у поведінці, сприйнятті і взаємодії;
- гендер, як соціальний конструкт, який пов'язаний із тезою Веста та Ціммермана про те, що люди створюють гендер більше, ніж ним володіють. Гендер постає більше як ознака ситуації, ніж її властивість [45].

Поняття гендеру в соціальних науках пов'язане з іншими концепціями, серед яких вищезгадане поняття, було запропоноване Ангером у 1979 році є

найбільш поширеним для опису соціокультурних аспектів гендеру. Згідно з Бреннон, гендер відноситься до характеристик або поведінки, які вважаються жіночими або чоловічими в певній культурі. Таким чином, це соціальний ярлик, який не залежить від фізіології і охоплює характеристики, які суспільство приписує певній статі [34].

На відміну від концепції статі, яка є сформована на біологічних характеристиках, які визначають фізіологічні та анатомічні відмінності між самцями і самками, і може бути застосована до будь-якого виду, концепція гендеру використовується лише для людей [40], [48]. Стать (gender), як зазначають Руссо і Грек, - це категорія, яка заснована на соціальному визначенні того, які жінки та чоловіки мають відмінності у фізичному, когнітивному, емоційному та поведінковому плані. [45]. Інакше кажучи, гендер стає гендером у процесі соціалізації [42]. Гендер – це категорія, якою ми сприймаємо і розуміємо світ. Загалом гендерна соціалізація проявляється як тенденція з дитинства готувати хлопчиків і дівчаток до різного суспільного ставлення та можливостей, що, своєю чергою надасть їм у майбутньому різні ступені суспільного впливу та влади, залежно від статі [19].

У процесі соціалізації не можливо обійтись без міжособистісного спілкування, яке виникає під час дискусій або робочих розмов тощо. В цей момент відбувається обмін ідеями, емоціями між людьми, що і є міжособистісним спілкуванням. Це фундаментальний аспект людської взаємодії, який відіграє вирішальну роль у формуванні та підтримці стосунків, передачі почуттів та емоцій, метою якого є досягнення взаєморозуміння. Поняття міжособистісного спілкування має багато визначень, одним з яких визначення О.Г. Коваленко, проте, що міжособистісне спілкування розглядається, як важливий для розвитку особистості процес, котрий зумовлює формування її взаємин з оточуючими і дозволяє вирішувати життєво важливі проблеми [11].

Слід зазначити, що воно може відбуватись за допомогою вербальних та невербальних комунікацій. Вербальна передбачає насамперед використання усних або письмових слів для того, щоб передати повідомлення. Воно може включати в себе такі складові, як мова, тон голосу, чіткість і ефективність у вираженні ідей або думок. Вербальне спілкування передбачає активне слухання співрозмовником та уважне і емпатійне розуміння усіх точок зору.

Невербальне ж спілкування – це комунікація, яка відбувається за допомогою міміки, жестів, пози і розташування в просторі. Такі сигнали можуть розповісти про справжні думки співрозмовника, його душевний стан, ставлення до партнера по спілкуванню і готовність вийти на контакт [28]. На поведінку й спілкування жінок і чоловіків істотно впливають два чинники: психофізіологічні особливості та гендерні стереотипи (механізми, що забезпечують закріплення і трансляцію гендерних ролей від покоління до покоління) [9].

За даними дослідження існують деякі розбіжності в моделях спілкування між двома гендерами в наукових умовах. Бренда Майор, дійшла висновку, що жінки використовують тактильний контакт під час свого спілкування, адже вони піддаються більшій кількості дотиків в дитинстві ніж чоловіки, це відбувається через культурно-нормалізоване очікування незалежності для хлопців [16]. Крім того, чоловіки частіше ініціюють контакт з жінками, ніж жінки з чоловіками. Велика частина різниці залежить від стереотипів, культури та середовища, в якому виховувались досліджувані.

Австрійські дослідниці спілкування двох статей: чоловіків і жінок та гендерних стосунків і діловій сфері – К.Опперман і Е.Вебер дають власну характеристику спілкуванню, яке відбувається між представниками двох гендерів. На думку, К.Опперман, для жінок людська близькість ж ключем до світу зв'язків, стосунків, метою якого є згода і мінімізація відмінностей [6]. В той час Е.Вебер, говорить про те, що для чоловіків, незалежність – це ключ до світу,

зорієнтованого на статус. Формулювання наказів та їх виконання – ось, що є реалізацією правил ієрархії [6].

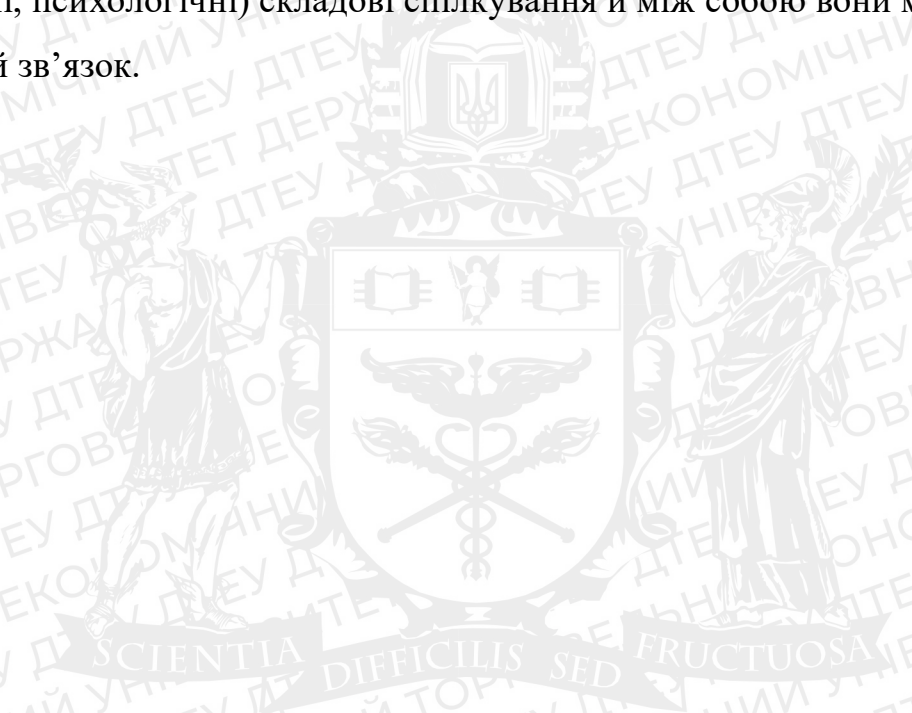
Підсумовуючи, необхідно зазначити, що на перебіг комунікації та її прагматику, між представниками двох видів гендерів, має вплив як зовнішні (такі, як ситуація контекст), так і внутрішні (соціальні, психологічні) складові спілкування й між собою вони мають тісний, важливий зв'язок.

Висновки до першого розділу. Було здійснено аналіз загально-наукових даних про поняття гендер та взаємодію між представниками двох статей. У процесі аналізу наукових досліджень особливостей гендерної взаємодії, з'ясовано сутність поняття «гендер», його особливості розвитку та формування, різниця із біологічною статтю. Гендер – є самоідентифікація особистості, яка формується як під зовнішнім, так і під внутрішнім впливом і відбувається протягом усього життя, та це є приналежність особистості до окремих соціальних і політичних інститутів. З'ясовано, що термін «гендер» охоплює культурні, психологічні та соціально-поведінкові характеристики. Було встановлено, що жіночність часто асоціюється з емоційністю та зосередженістю на стосунках, роль жінки вважається більш пасивною, ніж роль чоловіка. Бути чоловіком означає бути активним, лідером, незалежним, раціональним і контрольованим. Розподіл на гендери починається з моменту народження, а в деяких випадках з того моменту, коли батьки дізнаються стать своєї дитини, після чого соціум в якому дитина зростає вчить хлопчиків бути більш допитливими, незалежними, заповзятими, в той час коли дівчатка отримують більш тісний контакт з батьками і в наслідок чого мають кращі умови для налагодження близьких стосунків з іншими людьми. У суспільстві прийнято вважати, що жінки і чоловіки мають відрізнитись один від одного, приваблювати та налагоджувати взаємодію з протилежною статтю для встановлення гетеросексуальних контактів.

З'ясовано, що гендер протягом довгого часу зазвичай розвивається невідомо і дуже глибоко вкорінюється в людську особистість. Він має вплив на

наше самосприйняття, спосіб спілкування та різні ролі, які ми відіграємо у стосунках з іншими людьми. Повсякденні взаємодії з представниками іншої статі формують індивідуальну поведінку у зв'язку з суспільними

Визначено, що на перебіг комунікації та її прагматику, між представниками двох видів гендерів має вплив як зовнішні (такі, як контекст спілкування, середовищі в якому людина зростала, культурні чинники), так і внутрішні (соціальні, психологічні) складові спілкування й між собою вони мають тісний та важливий зв'язок.



РОЗДІЛ 2

ПРОГРАМА ДОСЛІДЖЕННЯ, ПСИХОДІАГНОСТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ І АНАЛІЗ КОНТИНГЕНТУ ДОСЛІДЖУВАНИХ

Гендерна взаємодія – це незворотній процес в період існування в нашому суспільстві, зокрема в умовах одного робочого середовища. Дослідження особливостей гендерної взаємодії допомагає нам отримати уявлення про те, як стать впливає на соціальні взаємодії. Це відкриває можливості для вивчення способів, якими суспільні очікування, культурні норми та стереотипи впливають на моделі спілкування та їх динаміку між особами протилежних статей.

Дослідження даної теми має на меті поглибити наше розуміння і здійснити вивчення того, як стать впливає на спілкування, поведінку та зокрема на міжособистісні і соціальні взаємодії між представниками двох гендерів.

Метою нашого дослідження було з'ясування особливостей гендерної взаємодії в організації та розробки практичних рекомендацій щодо їх психодіагностики на підставі теоретичного аналізу наукових джерел та результатів емпіричного дослідження. Для досягнення поставленої мети нами було виокремлено основні завдання, які полягають у дослідженні гендерних особливостей взаємодії та з'ясування їх проявів в організації для чого ми мали необхідність в створенні розробки програми досліджень і психологічного інструментарію.

Враховуючи вищезазначене, процедура психологічного відбору має містити в собі як інформативний, так і експериментальний комплекс, який є перевіреним, діагностичних методик. Для досягнення мети необхідно здійснити стандартизовану процедуру обстеження, використати узагальнюючі прийоми та зробити інтерпретацію отриманої діагностичної інформації.

Найголовнішим принципом для того, щоб успішно використати діагностичні методики для дослідження особливостей гендерної взаємодії в

організаціях має бути націленість цих методик на діагностику гендерних якостей та їх відмінностей. Забезпечення психодіагностичною інформацією, яка буде характеризувати досліджуваних з точки зору гендерної різності та виокремить якості, які притаманні тим чи інших гендерам, зможе розширити можливість аналізу отриманої інформації і надасть змогу для більш якіснішого здійснення аналізу й розробки психодіагностичних рекомендацій для подальших досліджень.

Проведення емпіричного дослідження проводилось в період з 30 січня по 24 лютого 2023 року на базі психологічної кафедри Державного торговельно-економічного університету в місті Київ. Дослідження відбувалось в онлайн режимі за допомогою Google-форм.

Дане емпіричне дослідження було проведено в три етапи.

Перший етап включав в себе вивчення та теоретичний аналіз наукових джерел, книг, статей тощо, які присвячені дослідженню гендерної взаємодії. Була теоретично розкрита велика кількість підходів до вивчення гендеру, яка запропонована дослідниками з питань гендерної самоідентифікації. На цьому етапі було проведено збір необхідної теоретичної інформації, яка сприяла б подальшому проведенню емпіричного дослідження.

Другим етапом була розробка програми дослідження, психологічного інструментарію та здійснення аналізу контингенту досліджуваних. Даний етап дослідження полягав у експериментальному вивченню гендерної самоідентифікації й гендерних ролях у міжособистісних відносинах у особистостей працюючих в організаціях. На цьому етапі був здійснений аналіз контингенту досліджуваних за такими характеристиками, як стать і вік, також було розроблено психологічний інструментарій для проведення емпіричного дослідження. Також було з'ясовано прояви взаємодії в організації і виокремлено, які гендерні особливості притаманні особам під час взаємодії.

Третій етап був присвячений аналізу результатів емпіричного дослідження і створення практичних рекомендацій щодо психодіагностики гендерних

особливостей взаємодії в організації. На цьому етапі були проведені підрахунки за шкалами виміру, створенні таблиці та діаграми в якості аналізу результатів дослідження. Також було створено практичні рекомендації.

Обґрунтування психологічного інструментарію для дослідження гендерних особливостей взаємодії в організації

Для успішного досягнення поставлених завдань в науковій роботі було використано такі методи дослідження, як теоретичні (аналіз й узагальнення психологічної літератури стосовно гендерної відмінності та особливостей гендерної взаємодії) та емпіричні (методики, які було обрано для дослідження гендерної особливості взаємодії). Серед емпіричних методів дослідження було обрано чотири методики. Психодіагностичний інструментарій, який було обрано для проведення дослідження в обов'язковому порядку має бути валідним, надійним і забезпечувати виконання завдань, які ставить перед собою дослідження.

Коли говориться про гендер, то переважно мається на увазі нерівність, а не лише біологічна різність між чоловіками і жінками. Під нерівністю ми розуміємо ієрархію, стратифікацію і владу, яка вбудована у гендерні відносини [17]. Влада є нерівним розподілом таких ресурсів, як економіка, час, статус тощо. Якби людей запитали, кого вони бачать, коли дивляться в дзеркало, відповіді могли б бути схожими на відповідь, яку надали люди в опитуванні Бреннона, де чоловіки сказали, що бачать людину (універсальну людину), жінки бачили жінку, а темношкірі жінки бачили чорну жінку [34]. Дане явище має назву символічний інтеракціонізм. Символічний інтеракціонізм – одна з провідних парадигм в соціології, має на меті розуміння поведінки особистості, при цьому поведінка сприймається саме так, як особистість сама її розуміє. Прихильниками цієї теорії запевняється про те, що кожна людина має власне тлумачення своїх вчинків і дій у будь-якому акті взаємин [21]. Саме це і є підставою для застосування у дослідженні методики «Хто я?» М.Куна і Т.Макпартленда.

Намагаючись операціоналізувати одне з ключових понять теорії символічного інтераціоналізму, невловиме поняття «Я», і продовжити емпіричні дослідження Я-концепції Манфорд Кун розробив тест «Двадцять тверджень» [24]. Кун і його співробітник Макпартленд припустили, що людська поведінка є організованою, і що ця організація забезпечується ставленням індивіда до себе, або Я-образом. Слідом за Мідом, який наполягав на тому, що мова є основою соціалізації та особистості, було чітко встановлено, що ставлення особистості до себе можна оцінити попросивши індивіда вербально охарактеризувати себе.

Методика «Хто Я?» в оригінальному своєму виді являє собою аркуш паперу, у верхній частині якого розміщено інструкцію: «Напишіть 20 різних відповідей на питання "Хто я?". Розміщуйте відповіді в тому порядку, в якому вони вам приходять в голову. Відповідайте так, ніби ви пишете самому собі, а не комусь іншому. Пишіть швидко, незамислюючись». Для проведення даної методики була створена Google-форма, з урахуванням того, що даний тест проводився в онлайн режимі. (Додаток А.3)

До двадцяти відповідей на це загальне запитання Кун надав суб'єктивні визначення себе, які він розумів як інтерналізацію об'єктивного соціального статусу людини. Отже, організацію поведінки можна проаналізувати в термінах самоконцепції, яку Кун і Мід розуміли, як план поведінки. Таким чином, суб'єктивний і, можливо більш важливий, випереджувальний аспект особистості, частково заснований на попередніх конфігураціях даних дозволених як символізація.

При аналізі результатів отриманих після проведення даної методики кожна ідентичність може бути виражена, як прямо (містить в собі будь-яке пряме визначення себе, як особистості, наприклад чоловік, жінка), що характеризує явну і прийняту частину особистості; так і непрямо (в разі, якщо відповідь містить ознаки тієї чи іншої ідентичності, наприклад студентка, працівниця). Непрямі вираження (особливо за відсутності прямих) може свідчити про менш усвідомлювану та витіснену частину особистості. Також має місце не вираженій

ідентичності (в разі, якщо немає прямих або непрямих згадок ідентичності), в цьому випадку ідентичність не розвинена або дуже глибоко витіснена.

За контекстом можна судити про суб'єктивну оцінку кожної ідентичності [22]. Можливі наступні основні варіанти:

- емоційно-позитивне ставлення буде виражено в певних позитивних рисах, якими характеризує себе досліджуваний (уважний хлопець, добра людина, чесна дівчина);
- емоційно-негативне ставлення можна прослідкувати в негативних рисах, якими характеризує себе особистість (невпевнена дівчина, нерішучий чоловік);
- нейтральне ставлення буде виражатись в характеристиках, що не мають оцінки (чоловік, людина);
- відчужене ставлення виражається в абстрактно-відвернених характеристиках (житель планети, мешканець цього міста).

Під час діагностики ідентичності важливу роль посідає також кількість характеристик, які відповідають кожному досліджуваному і порядок в якому вони були написані (таким чином, чим більше характеристик та чим вище особистість їх розташувала, тим важливіші вони для неї чи нього, та відповідно можна говорити про розвиненість даної особистості).

Данна методика має такі переваги, як простота та забезпечення відносного прямого вимірювання самооцінки людини. З таких причин, серед інших, тест «Хто Я?» використовувався в ряді соціальних наукових досліджень [7].

Наступною методикою для діагностування гендерних особливостей взаємодії в організації була обрана методика діагностики міжособистісних стосунків за Тімоті Лірі. Дана методика була розроблена в 1954 році широко досліджена в клінічній психології та психотерапевтичних умовах [42]. Він довів користь психодіагностичної методики в описі міжособистісних стосунків [38]. За словами Т.Лірі, важливі лише два виміри: домінування-підпорядкування та

ворожість-прихильність. У той час як ці два виміри іноді отримували зовсім інші назви [35].

Психодіагностична методика міжособистісних стосунків Т.Лірі призначена для досліджень уявлень суб'єкта про себе і ідеальне «Я» [13]. Також Тімоті Лірі зазначав, що з її допомогою можна вивчати взаємини у малих групах, а саме який тип відносин переважає у взаємній оцінці людьми один одного і себе. Саме за цими чинниками, ми можемо зробити висновки про загальне враження людини в процесах міжособистісного спілкування.

Даний опитувальник містить 128 тверджень, які представлені досліджуванам у Google-формі. (Додаток А.4) Автор пропонує наступну інструкцію: «Уважно прочитайте наведені твердження. Оберіть "так" - якщо характеристика відповідає Вашому уявленню про себе. Оберіть "ні" - якщо у Вас є сумніви, або дане твердження не про Вас» [13]. Методика побудована таким чином, що твердження спрямовані на з'ясування певного типу міжособистісних відносин: судження групуються по 4 і повторюються через певну кількість тверджень. При обробці даних необхідно підрахувати кількість отриманих балів за кожним типом.

В залежності від відповідних показників виділяється ряд орієнтацій – типів ставлення до оточуючих [8]. Таким чином, можна зробити висновки про переважання певного типу, ступінь адаптації поведінки людини та ступінь відповідності (або невідповідності) між метою та отриманим результатом, які було досягнути в процесі роботи особистості. Висока неадаптивність поведінки людини може свідчити про певні невротичні відхилення, складнощі при необхідності прийняття рішень або є результатом надзвичайних ситуацій.

При обробці результатів необхідно користуватись ключем, який пропонує нам методика:

1. Авторитарний: 1 - 4, 33 - 36, 65 - 68, 97 - 100.
2. Егоїстичний: 5 - 8, 37 - 40, 69 - 72, 101 - 104.

3. Агресивний: 9 - 12, 41 - 44, 73 - 76, 105 - 108.
4. Підозрілий: 13 - 16, 45 - 48, 77 - 80, 109 - 112.
5. Підпорядковується: 17 - 20, 49 - 52, 81 - 84, 113 - 116.
6. Залежний: 21 - 24, 53 - 56, 85 - 88, 117 - 120.
7. Доброзичливий: 25 - 28, 57 - 60, 89 - 92, 121 - 124.
8. Альтруїстична: 29 - 32, 61 - 64, 93 - 96, 125 - 128.

На наступному етапі бали переносяться на діаграму (Додаток В.1). Відстань від центру круга має відповідати числу отриманому за даною шкалою (мінімальне значення якого 0, максимальне 16). Кінці таких векторів з'єднуються і утворюють профіль, який буде відображати уявлення про те, яка це особистість в міжособистісних стосунках. Окреслений простір має бути заштрихованим. Для кожного досліджуваного будується окрема діаграма (Додаток В.1) [13].

На останньому етапі аналізу за формулами необхідно визначити показники за основними параметрами, які згадувались раніше «Домінування» і «Дружелюбність». Формули мають наступний вигляд:

$$1. \text{Домінування} = (I - V) + 0,7 \times (VIII + II - IV - VI);$$

$$2. \text{Дружелюбність} = (VII - III) + 0,7 \times (VIII - II - IV + VI) [13].$$

Таким чином, ми перетворюємо систему балів з шістнадцяти міжособистісних зміни на два цифрові індекси, що дозволяє визначити основне уявлення про суб'єкта за параметрами в результаті яких визначається ставлення досліджуваного до оточуючих його колег.

Третьою методикою було обрано статеврольовий опитувальник BSRI (Bem Sex-Role Inventory) Сандри Бем. Він був розроблений на основі революційної, на той час, теорії андрогінності авторкою дослідження. Опитування містить в собі 60 пунктів, за якими можна охарактеризувати людину, як особу маскулінну, фемінну або андрогінну, в залежності від різниці між її схваленням маскулінних і фемінних характеристик особистості. Опитувальник був

розроблений і протестований у Сполучених Штатах Америки, де респондентів запитували, наскільки добре кожен із 60 пунктів описує її або його [5].

Перед початком опитування в форматі Google-форми (Додаток А.1) кожен з респондентів має наступну інструкцію: «Опитувальник містить 60 тверджень (запитань). Оцініть наявність (або відсутність) у себе названих нижче якостей. Якщо ви погоджуєтесь із твердженням, то оберіть відповідь "так", якщо якість вам не властива оберіть "ні" [29].

Текст опитувальник містить 60 пунктів, які визначають характеристики особистості, досліджуваний має оцінити себе за кожним із них, використовуючи шкалу від 1 до 7, яка буде виражати наскільки дана риса виражена у опитуваного.

Обробка результатів відбувається за даною формулою:

$$\text{Показник маскулінності } M = x / 20 =$$

$$\text{Показник фемінності } F = x / 20 =$$

$$\text{Основний індекс } IS = (F - M) \times 2.322 = \underline{\quad}$$

Шкала маскулінності відповідає наступним питанням: 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43, 46, 49, 52, 55, 58;

Шкала фемінності відповідає таким номерам питань: 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59 [29].

Та шкала, показник якою домінує [23] за сумою балів і буде характеризувати гендер особистості. При цьому, якщо після підрахунку величина індексу IS знаходиться в межах від -1 до +1, то робиться висновок про андрогінність опитуваного. Якщо індекс менше -1 ($IS < -1$), , особі притаманна маскулінність, при індексі +1 ($IS > 1$) – фемінність. [29]

Останньою методикою нашого дослідження є тест на гендерні координати (IDR-GCT) на основі досліджень Т.Хентшель, М.Хейлмана та К.Пеуса. Автори дослідження створили тест, який має за основу вибір певної риси характеру

людини, яка проявляється у житті опитуваних. Тому, при отриманих результатах цього дослідження, можна говорити про сприйняття гендерної ідентичності особи, яка його проходить.

Даний тест на гендерні координати (IDR-GCT) [25] розроблений компанією IDRlabs (Individual Differences Research) і спирається на роботу докторів Т. Хентшель, М. Хейлман і К. Пеус, які розглядали багатоаспектні гендерні ідентичності та зіставляли, як чоловіки та жінки характеризують один одного та самих себе.

Тест на гендерні координати має схожу структуру з попередньою методикою, але включає в себе 35 запитань і координується [1] на гендерній осі, яка має такі назви: фемінність, маскуліність, андрогінність та недиференційний гендер. За отриманими результатами можемо визначити «точку», яка знаходиться на системі координат.

Методика включає в себе 35 тверджень, кожне з них є певною рисою характеру (наприклад пряmolінійність, владність, ніжність).

Для даного дослідження було використано опитування у вигляді Google-форми. (Додаток А.2) Обробка даних у вигляді побудови графіків (Додаток В.2) проводилась за допомогою інтернет сервісу IDRlabs.com (Individual Differences Research).

Аналіз контингенту досліджуваних

Для проведення психодіагностичного досліджування необхідна вибірка, яка б складалась з представників двох гендерів. За результатами проходження методик вибірка досліджуваних склала 24 особи, з яких 12 – жіночої статі, 12 – чоловічої. (рис 2.1)

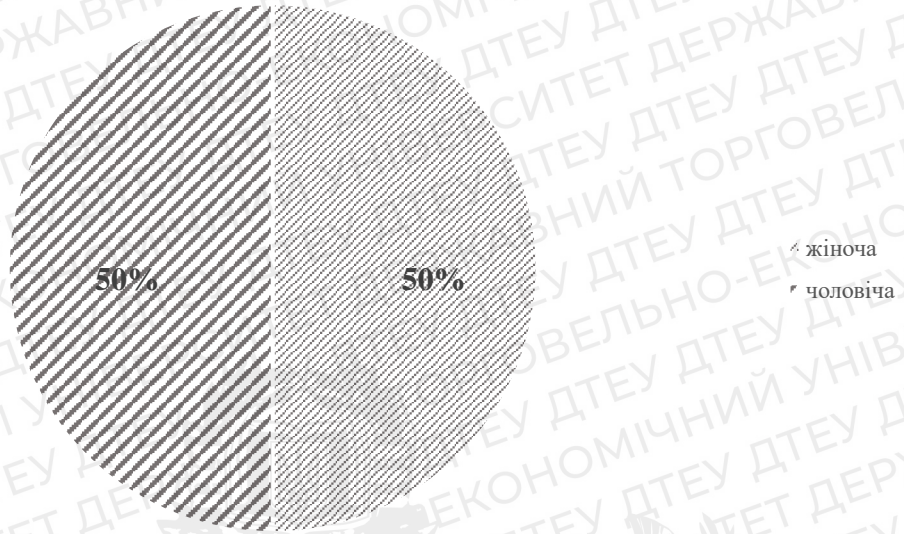


Рис.2.1 Розподіл учасників дослідження за статтю

Вік досліджуваних варіюється від 17 до 52 років (рис 2.2). Найбільше досліджуваних, а саме 29,2% є у віці 21 року.

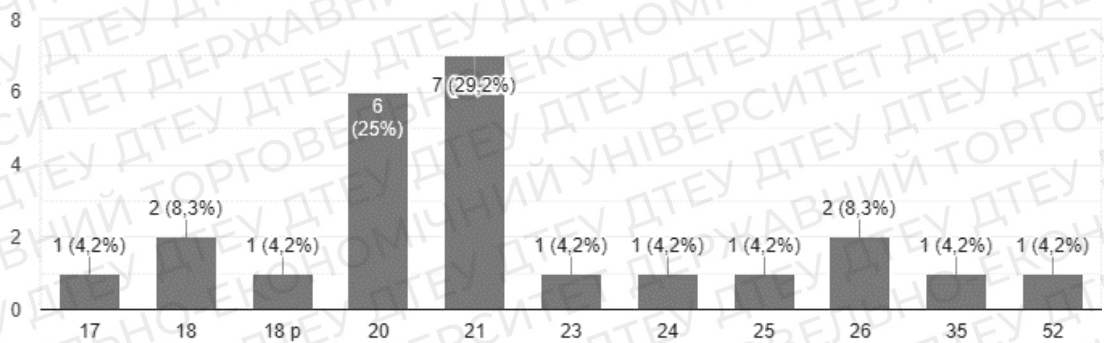


Рис.2.2 Вік учасників дослідження

Головними критеріями відбору була стать та приналежність до таких соціальних груп як студенти вищих навчальних закладів, або ж до такої групи як робітники в організаціях.

Висновки до другого розділу

В процесі дослідження було визначено, що гендерна взаємодія – це незворотній процес у період розвитку в нашому суспільстві, зокрема в умовах одного робочого середовища. Для забезпечення оцінки гендерної взаємодії в організаціях було вирішено забезпечити проведення психодіагностичного дослідження, яке буде сприяти аналізу та дослідженню з питання гендерної взаємодії в організаціях.

Дослідження проводилось у три етапи: першим з яких був теоретичний; другий – організаційно-емпіричний та третій – підсумковий.

На даному етапі нашої роботи було розроблено психологічний інструментарій для проведення емпіричного дослідження. Для цього було обрано такі методики як, тест «Хто Я?» М.Куна і Т.Макпартленда, методика діагностики міжособистісних стосунків за Т.Лірі, М.Куна і Т.Макпартленда, статево-рольовий опитувальник BSRI (Bem Sex-Role Inventory) Сандри Бем та тест на гендерні координати (IDR-GCT) на основі досліджень Т.Хентшель, М.Хейлмана та К.Пеуса. Всі вищезазвані методики є валідними, надійними і завдяки їм проведена значна кількість гендерних досліджень.

На цьому етапі також був здійснений аналіз контингенту досліджуваних за такими характеристиками, як стать і вік. Було зазначено, що коли мова йде про гендер, то в основному мається на увазі нерівність, а не тільки біологічна різниця між представниками двох статей. Саме для точного проведення дослідження з цього питання, нами було взято вибірку досліджуваних у рівній кількості представників чоловічої статі (12 осіб) і жіночої статі (12 осіб). Таким чином, вибірка досліджуваних складає 24 особи у віці від 17 до 52 років.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1 Прояви взаємодії в організації та їх гендерні особливості

Для визначення особливостей гендерної взаємодії в організації нами було проведено емпіричне дослідження використовуючи методику «Хто Я?» М. Куна і Т. Макпартленда, відповідно до якого здійснено аналіз даних. За результатами опитування було сформовано і зведено таблицю. (Додаток Г.1)

За допомогою даної методики було виявлено, що більшість опитуваних ідентифікують свою особистість відповідно до приналежної статі (рис 3.1).

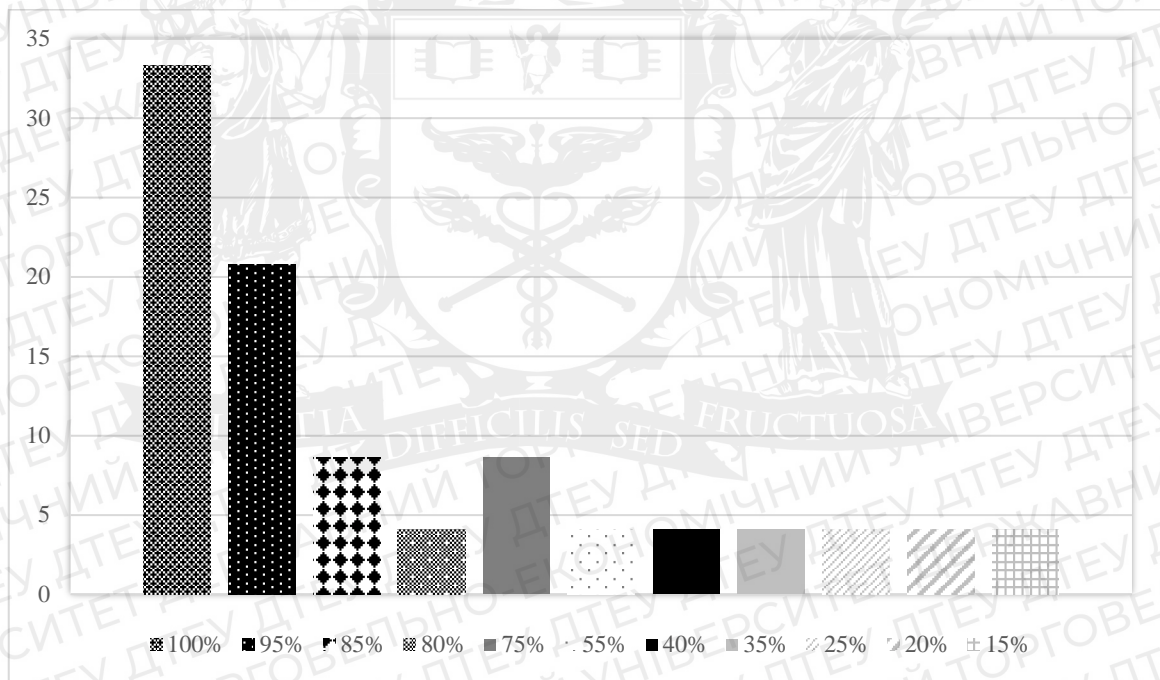
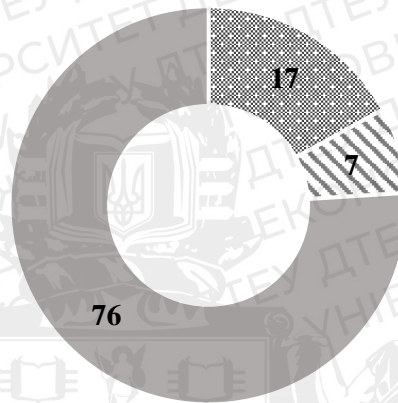


Рис 3.1 Ідентифікація досліджуваними самих себе відповідно до приналежної статі

За даними таблиці можна побачити, що 79,5 % опитуваних ідентифікують себе відповідно до статі до якої належать. Отже, можна стверджувати, що переважна більшість досліджуваних усвідомлюють приналежність до певної соціальної категорії і свою гендерну ідентичність.

На основі даних, отриманих завдяки досліджуванню, ми виявили яке емоційне забарвлення стосовно своєї ідентичності притаманне досліджуваним та склали відповідно діаграму, що зображує отриманні дані (рис 3.2).



■ Емоційно-позитивні ▨ Емоційно-негативні ▩ Емоційно-нейтральні

Рис. 3.2 Емоційне забарвлення досліджуваних відповідно своєї статі

Таким чином, було виявлено, що найбільше у опитуваних переважає емоційно-нейтральне забарвлення при описі ідентичності. Такий показник свідчить про те, що особистості притаманні такі якості, як:

- критичне мислення;
- врівноваженість;
- швидка адаптивність до ситуацій;
- уміння надати об'єктивну оцінку ситуації;
- спроможність до вирішення проблем.

Для комплексного дослідження гендерної особливості взаємодії була обрана методика діагностики міжособистісних відносин за Тімоті Лірі.

Аналіз дослідження проводився в три етапи.

На першому етапі був зроблений підрахунок балів за кожною із шкал за допомогою ключа до опитувальника. (Додаток Б). Був здійснений аналіз отриманих результатів усіх досліджуваних, на основі якого була складена діаграма (рис 3.3).



Рис 3.3 Середній показник переважання шкал за методикою Тімоті Лірі серед усіх опитуваних

За отриманими даними, необхідно зазначити, що у досліджуваних переважають такі шкали, як авторитарність (8,8%) та агресивність (8,6%).

Спираючись на припущені Тімоті Лірі, стосовно того, що чим ближче виявляються результати випробовуваного до центру кола, тим сильніше взаємозв'язок цих двох змінних [3], можна зробити висновок про переважання у даній групі обстежуваних таких рис характеру в міжособистісному спілкуванні, як:

- домінантність і енергійність;
- вимога поваги до себе, відвертість, прямолінійність;
- авторитетність, успішність;
- схильність до надання порад навколишнім людям;
- вимогливість до людей;

- дратівливість і непримиренність, присутня схильність до звинувачування у своїх провинах оточуючих [2].

За показниками егоїстичність, залежність, підозрілість, підпорядкованість, доброзичливість і альтруїстичність можемо зробити висновки про переважаючих таких рис характеру в даній групі опитуваних:

- критичність;
- довірливість, конформність, м'якість;
- гнучкість, свідомість;
- прагнення до співпраці, товариськість і доброзичливість;
- чуйність і безкорисливість [22].

При цьому, представниці жіночої статі мають лише один показник високого рівня, який припадає на шкалу V (підпорядкованість) (табл. 3.1), що свідчить про сором'язливість і лагідність в міжособистісному спілкуванні, виявлено, що жінки легше приходять в стан збентеженості, але готові підкорятись особистості, яка буде сильніша за них.

Представники ж чоловічої статі набрали високу кількість балів за шкалами I (авторитарність), II (егоїстичність) і III (агресивність) (табл. 3.1), що свідчить про егоїстичність, схильність думати про себе і покладатись тільки на себе, данні особистості надають перевагу домінації і користуються авторитетом у колег. Також їм характерні такі риси, як відвертість, пряmolінійність і вимогливість до своїх підлеглих та оточуючих.

Таблиця 3.1

«Набрані бали за кожної шкалою серед представників двох статей за методикою Тімоті Лірі»

| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|----------|-----------|-----------|-----------|----|----------|----|-----|------|
| жіноча | 8 | 7 | 7 | 7 | 9 | 7 | 8 | 8 |
| чоловіча | 10 | 10 | 10 | 8 | 7 | 7 | 7 | 7 |

На другому етапі отримані бали були перенесені на діаграму на якій відстань від центру кола відповідає кількості балів, яка була набрана за кожної шкалою (де 0 – мінімальне значення, 16 – максимальне). Кінці графіку були з'єднані і заштриховані. Це надало нам змогу побачити повну «картинку» особистості людини. (Додаток В.1).

На завершальному етапі дослідження нами був проведений розрахунок за шкалами домінування і дружелюбності (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

«Показники учасників дослідження за шкалами домінування і дружелюбності»

| | Шкала домінування | Шкала дружелюбності |
|---------------|-------------------|---------------------|
| Респондент 1 | -5,1 | 2,3 |
| Респондент 2 | 11,5 | -10,3 |
| Респондент 3 | -17 | 14,8 |
| Респондент 4 | 3,8 | 2,2 |
| Респондент 5 | 3,6 | 3,4 |
| Респондент 6 | -4,3 | -2,3 |
| Респондент 7 | 11,4 | -6,6 |
| Респондент 8 | -10,7 | 8,7 |
| Респондент 9 | -13,9 | -2,5 |
| Респондент 10 | 12,3 | 6,5 |
| Респондент 11 | 1,1 | 1,7 |
| Респондент 12 | 10,9 | -10,3 |
| Респондент 13 | 10,2 | 2,6 |
| Респондент 14 | 17,3 | 11,5 |
| Респондент 15 | 12,9 | -0,3 |
| Респондент 16 | 9,3 | 3,9 |
| Респондент 17 | -0,1 | 14,7 |

| | | |
|------------------|-------------|-------------|
| Респондент 18 | 13 | -24,2 |
| Респондент 19 | -3,3 | -31,1 |
| Респондент 20 | 7 | -22,6 |
| Респондент 21 | -0,7 | -17,7 |
| Респондент 22 | 2,3 | 9,9 |
| Респондент 23 | -7,6 | -5,4 |
| Респондент 24 | -9,1 | -7,5 |
| Середнє значення | 1,7 | -2,5 |

За отриманими даними приходимо до висновку, що серед усіх досліджених представниць жіночої статі, 50% жінок схильні до домінування, відповідно 50% - до доброзичливості. Якщо говорити, про показники чоловічої статі, то вони показали, що 58,3% схильні до домінування і 41,7% - до доброзичливості.

Це дає змогу прийти до висновку, що чоловікам більше притаманна домінантність у міжособистісних стосунках, у своїх висловах вони можуть проявляти агресію, різкість.

Останніми двома методика в дослідженні гендерних особливостей взаємодії в організації були статево-рольовий опитувальник BSRI (Bem Sex-Role Inventory) Сандри Бем та тест на гендерні координати (IDR-GCT) на основі досліджень Т.Хентшель, М.Хейлмана та К.Пеуса. Аналіз обох методик необхідно проводити в комплексі для більш достовірнішого результату за обома з них.

За статево-рольовим опитувальником Сандри Бем було здійснено аналіз експериментального методу дослідження, розроблена таблиця (Додаток Г.3) і виявлено, що переважає гендер андрогінності у переважній більшості опитуваних (рис.3.4)



Рис. 3.4 Показники результатів дослідження за шкалами «андрогінність», «фемінність», «маскулінність» за статево-рольовим опитувальником Сандри Бем

Тест на гендерні координати також показав переважання андрогінного типу гендеру, проте відсоток менший на 8,4 % за результати минулого тесту.

Заперечувати факт похибки не можливо, але не можна стверджувати і зворотнього, що одне з досліджень є неактуальним, адже методика Сандри Бем має в собі більшу кількість запитань і відповідей відповідно, саме через це і можливе утворення розбіжностей в результатах двох досліджень.

Дані результату тесту на гендерні координати було підсумовано у вигляді таблиці (Додаток Г.4). Середні показники андрогінності, маскулінності і фемінності за усіма досліджуваними представлені у вигляді діаграми (рис 3.5).

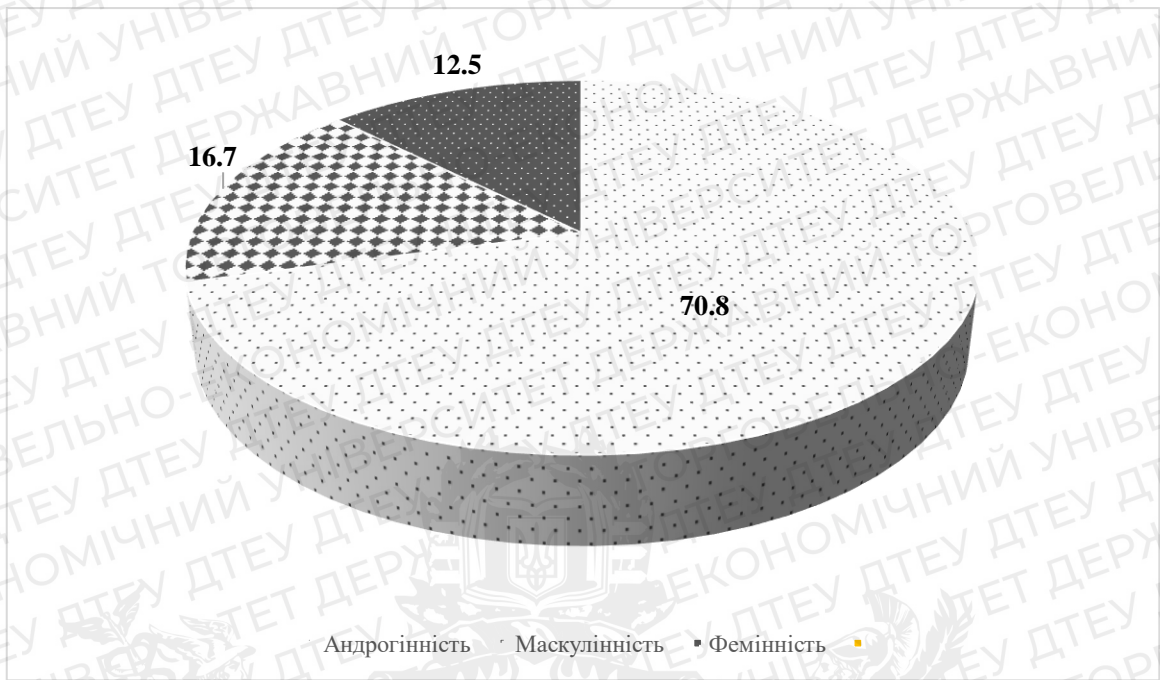


Рис. 3.5 Середні показники усіх досліджуваних за шкалами андрогінність, маскулінність, фемінність за тестом на гендерні координати

Порівнюючи дані двох останніх методик приходимо до висновку, що за аналізом всіх результатів досліджуваних в групі переважає андрогінний гендер. Це свідчить про гнучкість опитуваної групи. Взаємодія в такій організації проходить спокійно, особистості здатні прислуховуватись один до одного і бути більш пластичними у вирішенні важливих моментів.

Незначний відсоток переважання гендеру маскулінності і фемінності може свідчити про проблеми з протистоянням перешкодам та невмотивованості для досягнення цілей. Конфлікти таке оточення намагається уникати, тому може бути до них не готовими. Проте працювати в такому колективі більшості зручно, адже завжди можливо знайти компроміс для вирішення негараздів.

3.2 Практичні рекомендації щодо психодіагностики гендерних особливостей взаємодії в організації

Психодіагностика гендерних особливостей взаємодії – це систематичний і комплексний підхід до вивчення динаміки, закономірностей та впливу гендеру на

міжособистісні взаємодії. Вона має на меті поглибити розуміння того, як гендер впливає на міжособистісне спілкування та соціальні процеси [31].

Важливим психодіагностичним значенням гендерних досліджень полягає в тому, що дана сфера просуває рівність і бореться з дискримінацією жінок і чоловіків. Саме аналіз за допомогою методик допомагають побачити, що потрібно змінити, щоб суспільство рухалось до прогресивного майбутнього, адже дослідження факторів впливу на гендерну рівність допомагають зрозуміти, як ситуацію можна покращити. Гендерні дослідження також забезпечують основу для вивчення та розуміння того, як гендер формує наш світ. Адже ми живемо в світі, де гендер оточує нас всюди.

Гендерні дослідження допомагають нам зрозуміти, як гендер впливає на суспільство, і заохочують науковців взаємодіяти із суспільством і активно сприяти до змін. Немає сумнівів, що гендерні дослідження можуть дати нам краще розуміння суспільства і того, як воно впливає на всіх нас.

Дослідженню гендерних особливостей в науковій літературі приділена велика кількість уваги. Науковці досліджують різні аспекти гендерних особливостей і взаємодії між двома статями. Проте не можна заперечувати той факт, що в багатьох країнах все ще існують гендерні упередження і стереотипи, наприклад, представниць жіночої статі досі спіткають труднощі у визнанні їхнього внеску в роботі, забезпечення рівної заробітної плати з представниками чоловічої статі чи просування в кар'єрі. Саме для позбавлення від цього фактору необхідно застосовувати психодіагностичні методи для гендерних досліджень, адже вони надають змогу побачити повну широту картини різних груп, і залежності виконання роботи від статі.

Іншим чинником користі психодіагностичних досліджень з питання гендерної взаємодії є відмінність у моделях спілкування та виду міжособистісних відносин, якому надають перевагу жінки і чоловіки. Наше дослідження показало, що жінки схильні до підпорядкування в той час, коли чоловіки схильні до

домінування. Ці відмінності мають вплив на співпрацю, процеси прийняття рішень та взаємодію. Для успішної роботи організації необхідна якісно-сформована команда, яка буде містити в собі представників з переважанням обох гендерів.

Підкреслюючи важливість психодіагностики гендерних особливостей взаємодії, необхідно зазначити, що зусилля спрямовані на вивчення цієї теми, можуть стати поштовхом для створення успішної команди і формуванню якісної взаємодії в організації.

В основу практичних рекомендацій розроблених для психологів, що працюють на підприємствах, і які спрямовані на психодіагностику гендерних особливостей взаємодії необхідно брати до уваги основні принципи психодіагностичного інструментарію. Також необхідно проводити гендерний аналіз соціально-трудова стосунків. Він має проходити і на макрорівні, щоб з'ясувати розповсюдженість явища гендерної нерівності на ринку праці; так і на рівні вже сформованого трудового колективу, для з'ясування гендерних установок, що переважають в середовищі та для профілактики гендерно-рольових конфліктів в організації.

Необхідно й зазначити, що для успішної взаємодії між двома статями в організації необхідно розглядати певні критерії ще на початкових стадіях, а саме при формуванні команди. Для цього доцільно застосовувати такі методики як тест міжособистісних відносин за Тімоті Лірі, статево-рольовий опитувальник Сандри Бем, тест на гендерні координати та методика «Хто Я?» М.Куна. Адже ці методики сприяють визначенню типу відносин в робочому середовищі і типу гендерності кожної особи окремо. Саме при правильному відборі і доцільному формуванні команди можлива успішна взаємодія працівників. Використання психодіагностичного інструментарію дозволяє з'ясувати гендерні особливості досліджуваних і мають на меті покращити взаємодію між статями в організаціях.

Необхідно зазначити, що у складі методик для проведення психодіагностичного аналізу гендерних особливостей взаємодії, необхідно

поєднувати декілька тестів, тобто створювати батарею тестів, які так чи інакше будуть дублювати одна одну і мати мінімальну кореляцію. А отже, працівники будуть витрачати менше ресурсів для проходження методик. Тестування, яке має вирішальне значення в гендерних особливостях взаємодії має бути підтверджене за допомогою додаткового тестування, на основі якого дослідники зможуть прийти до необхідних висновків, уникнувши використання тривалих, громіздких тестів. Але необхідно пам'ятати, що дослідження, які мають першочергове значення для взаємодії мають бути підтверджені за допомогою додаткових методик.

У зв'язку нестабільної ситуації в світі не завжди можливе класичне проведення психодіагностичних методів. Для цього є варіант з використання методу кейсів на співбесіді, під час яких можливо розкрити гендерні прояви особистості. Суть їх полягає в тому, що респонденту пропонують вирішити певне завдання, під час виконання якого, у респондента є обмежений час, в цих умовах якого психодіагности зможуть визначити певні індивідуальні риси особистості, які будуть доцільні чи не доцільні під час взаємодії в команді до якої планує долучитись опитуваний. За допомогою кейсів також є можливість оцінити компетентність, людські чинники, якості особистості і рівень інтелекту.

Враховуючи, що процес командо утворення є досить відповідальний і важливий для подальшого розвитку і існування команди, він потребує багато людських ресурсів, і за для уникнення витрат, необхідно оптимізувати даний процес.

Для уникнення повторень методик, задля економії часу, необхідно дотримуватись кореляційного аналізу. А для надійності результатів треба використовувати методики, які спрямовані на всебічні показники майбутнього співробітника. Для спрощення проведення методик і надійної обробки даних необхідно використовувати діджиталізовані тести.

Для вже сформованої команди ми рекомендуємо проводити психодіагностичні методики не рідше ніж 1 раз на півроку за допомогою валідних і надійних методик. Важливість проведення збору і аналізу даних полягає в тому,

що гендер формується через систему соціалізації, коректної розподілення праці і суспільних поглядів і норм.

Також треба зазначити необхідність створення тренінгів під час яких представники двох гендерів зможуть більше дізнатись про свою та протилежну стать. Наприклад, це може бути заняття з гендерної грамотності, на якому будуть сформовані знання і навички, щодо впливу гендерної політики на проблеми в суспільстві, що пов'язані з гендерною рівністю. На таких тренінгах, можливе з'ясування гендерних стереотипів, якими наділені працівники. Виявлення такої проблеми надає змогу для створення шляхів вирішення.

Під час таких тренінгів можна обрати одну із запропонованих вправ:

- вправа «ми з тобою схожі» - спрямована допомогти працівникам виявити спільні риси, які поєднують їх з іншими людьми [20]. Під час виконання вправи усі учасники обирають особу з протилежною статтю і називають, чим саме вони схожі один з одним. Дана вправа допоможе усім робітникам зрозуміти, що їх поєднує багато рис, не в залежності від статі;

- вправа «абра-кадабра» - має на меті визначити гендерні погляди осіб, які беруть в ній участь [20]. Завданням для учасників є приймання участі в дебатах, об'єднавшись в команди жінок і чоловіків. Після слова «абра-кадабра», учасники уявляють, що вони протилежної статі і дві команди по черзі починають перераховувати в чому переваги бути приналежними до статі, якою вони є під час вправи.

- вправа «хто я? хто ти? хто ми?» - направлена на усвідомлення своєї індивідуальності, зближення і підвищення толерантності між колегами. Під час вправи група ділиться на пари і намагаються знайти 10 спільних рис і 10 відмінних. Таким чином, люди зможуть побачити, що їх схожість і відмінність полягає не тільки в статі.

Наступною практичною рекомендацією є залучення робітників до роботи в парах, в яких один з пари є жінкою, а інший чоловіком. Саме це може сприяти

формуванню навичок партнерського спілкування між представниками двох гендерів. Також це має вплив на розуміння бажань та потреб протилежної статі.

Останнім запропонованим підходом для покращення гендерної взаємодії в організаціях є створення жіночих і, окремо, чоловічих днів самоврядування. Під час подій і заходів запропоновані першими чи другими, необхідно звернути увагу на те, яким чином були організовані дані дні, на що саме зробили акцент представники двох статей, що виділили як головне і як другорядне. Все це дає змогу отримати нові знання про способи комфортної взаємодії для чоловіків і для жінок. В подальшому отримана інформація може розглядатись, як спосіб покращення комунікації між представниками двох гендерів і усуненні розбіжностей поглядів між ними.

Підсумовуючи, гендерні системи можуть бути різними, проте головним чинником має бути відсутність розбіжностей гендерних поглядів і стереотипів в окремій команді, адже як зазначає М.Кімел, антагонізм живучості традиційних гендерних ідеологій і змін в економічній та соціальній реальності роблять сьогоднішнє місце роботи особливо суперечливою ареною розв'язання гендерних проблем [10].

Висновки до третього розділу. Встановлено, що респонденти, які були учасниками психодіагностичного дослідження, за методикою «Хто Я?» М.Куна і Т. Макпартленда, - 79,5 % ідентифікують себе відповідно статі до якої належать. Таким чином, ми прийшли до висновку, що переважна більшість опитуваних усвідомлюють приналежність до певної соціальної категорії та свою гендерну ідентичність. В описі ідентичності переважає емоційно-нейтральне забарвлення, яке свідчить про такі якості особистості, як врівноваженість, критичне мислення, швидка адаптивність до ситуацій, об'єктивність.

Згідно з отриманими даними за методикою міжособистісних стосунків за Тімоті Лірі, було визначено, що серед досліджуваних жіночої статі переважає один показник – підпорядкування, що свідчить про те, що жінки легше піддаються збентеженню, схильні до підкоряння. В той же час встановлено, що представники чоловічої статі більш схильні до авторитарності, егоїзму та

агресивності. Це дозволило прийти до висновку, що чоловіки більш схильні до домінування в міжособистісних стосунках, ніж жінки.

Підсумовуючи, дані досліджень за статеврольовим опитувальником Сандри Бем і за тестом на гендерні координати, був зроблений висновок про переважання андрогінної статі, що свідчить про гнучкість досліджуваної групи. За даними отриманими в ході аналізу дослідження, було виявлено, що взаємодія в такій організації, як досліджувана група, відбувається спокійно, індивіди вміють прислухатись один до одного та бути лабільними у вирішенні важливих питань.

Проаналізувавши анамнез з отриманих методик, ми прийшли до створення наступних практичних рекомендацій:

1. В рамках проведення психодіагностичного аналізу гендерних особливостей взаємодії необхідно створювати батарею тестів, які так чи інакше дублюватимуть і доповнюватимуть один одного.

2. Забезпечити проходження психологічного інструментарію при цьому затрачувати мінімальну витрату людського ресурсу.

3. Для забезпечення достовірності результатів необхідно використовувати методики, які спрямовані на комплексні показники майбутнього працівника.

4. Надавати важливість збору та аналізу даних.

Також, нами був зроблений висновок про важливість розробки практичних рекомендацій саме у взаємодії між представниками чоловічої і жіночої статей.

Запропоновано наступні рекомендації:

1. Створення групових тренінгів спрямованих на покращення взаємодії між чоловіками і жінками.

2. Надання можливості роботи в парах, де представники пари будуть різні за статтю.

3. Організація днів самоврядування зроблені командою з переважанням маскулітних рис і окремо з переважанням фемінних рис.

ВИСНОВКИ

У випускній кваліфікаційній роботі було досліджено гендерні особливості взаємодії в науковій літературі. З'ясовано, що на перебіг комунікації та її прагматику, між представниками двох видів гендерів має вплив як зовнішні (такі, як контекст спілкування, середовищі в якому людина зростала, культурні чинники), так і внутрішні (соціальні, психологічні) складові спілкування й між собою вони мають тісний та важливий зв'язок. Саме в цьому й полягає актуальність дослідження гендерної взаємодії в організаціях, адже це чинник, якого не можливо уникнути.

В зв'язку з цим було розроблено програму дослідження для якого було обрано обґрунтований психодіагностичний інструментарій, що досліджує прояви гендерних особливостей під час взаємодії. Психологічний інструментарій обирався за такими вимогами, як валідність, надійність, інформативність та зручність для виконання. Під час для експериментального вивчення гендерних особливостей взаємодії в організації було використано тестування за допомогою таких методик як статево-рольовий опитувальник С.Бем, тест на гендерні координати Т.Хентшель, М.Хейлмана та К.Пеуса, методика «Хто Я?» М. Куна і Т. Макпартленда й методика діагностики міжособистісних стосунків за Т.Лірі.

Було зазначено, що коли мова йде про гендер, то в основному мається на увазі нерівність, а не тільки біологічна різниця між представниками двох статей. Саме для точного проведення дослідження з цього питання був здійснений аналіз контингенту досліджуваних. Нами було взято вибірку досліджуваних у рівній кількості представників чоловічої статі (12 осіб) і жіночої статі (12 осіб). Таким чином, вибірка досліджуваних складає 24 особи у віці від 17 до 52 років, які є студентами вищих навчальних закладів. Базою для дослідження стала кафедра психології Державного торговельно-економічного університету в місті Київ.

Був здійснений аналіз результатів емпіричного дослідження. Визначено, що респонденти, які були учасниками психодіагностичного дослідження, за

методикою «Хто Я?» М.Куна і Т. Макпартленда ідентифікують себе відповідно статі до якої належать. Згідно з отриманими даними за методикою міжособистісних стосунків за Тімоті Лірі, було визначено різницю показників між представниками двома гендерів. За даними статево-рольового опитувальника Сандри Бем і за тестом на гендерні координати, був зроблений висновок про переважання андрогінної статі.

Таким чином, було з'ясовано прояви взаємодії в організації та їх гендерні особливості. Переважна більшість опитуваних усвідомлюють приналежність до певної соціальної категорії та свою гендерну ідентичність. Серед досліджуваних жіночої статі переважає показник підпорядкування, що свідчить про схильність піддаватись впливу. В той же час виявлено, що представники чоловічої статі більш схильні до авторитарності, егоїзму та агресивності. Це дозволило прийти до висновку, що чоловіки більш схильні до домінування в міжособистісних стосунках, ніж жінки. Виявлено, що досліджувана група є досить гнучка та взаємодія між студентами, які саме і склали досліджувану групу відбувається спокійно, індивіди вміють прислухатись один до одного та бути лабільними у вирішенні важливих питань.

Розроблено практичні рекомендації щодо психодіагностики гендерних особливостей взаємодії та її покращення в організації. А саме, створення батареї тестів, які так чи інакше дублюватимуть і доповнюватимуть один одного; використання методу кейсів для швидкого проходження психодіагностичної оцінки; забезпечення проходження психологічного інструментарію при затраті мінімальні витраті людського ресурсу; забезпечення достовірності результатів з використанням методик, які спрямовані на комплексні показники майбутнього працівника; надання важливості збору та аналізу даних. Для покращення гендерної взаємодії нами було запропоновано створення тренінгів, залучення робітників до роботи в парах, заохочення до днів самоврядування.

В ході роботи ми прийшли до висновку, що без психодіагностики гендерних особливостей взаємодії не можливе покращення гендерної комунікації. Саме

тому, цей підхід аналізу даної теми має бути систематичним, комплексним і вивчати закономірності і вплив гендеру на перебіг міжособистісних взаємодій.



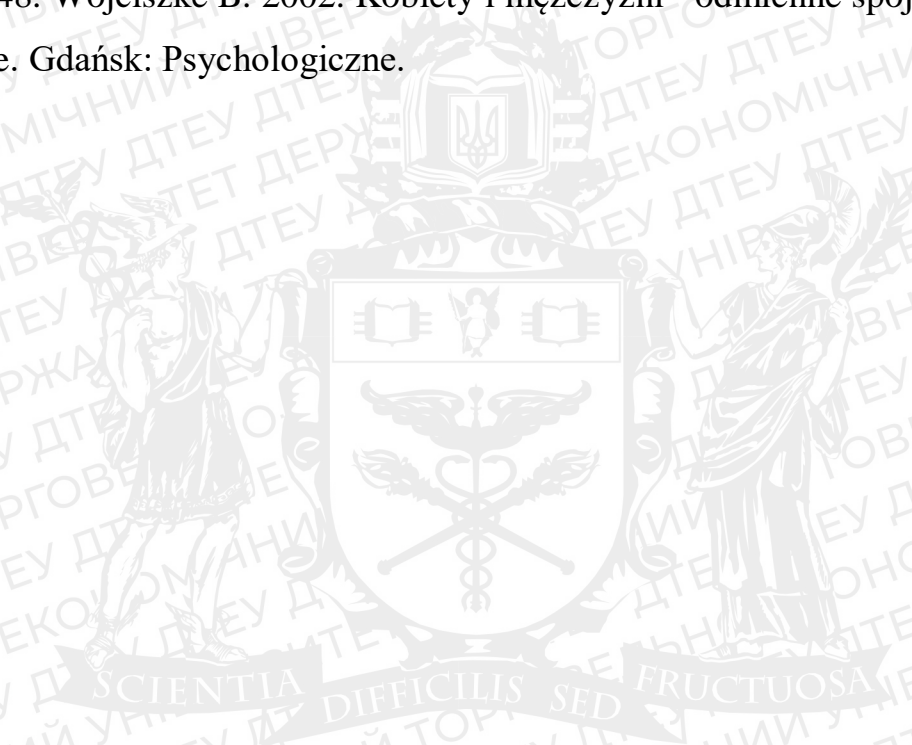
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бевз Г.П. Довідник з математики. Київ: Радянська школа. 1981. 465 с.
2. Бортник С. М., Саган М. В. Вирішення конфліктів ділового спілкування в умовах гендерної нерівності. Луцьк. 2014. 275 с.
3. Видатні постаті психології: історія, сучасність і перспективи : матеріали I всеукраїнської науково-практичної конф. м. Львів, 21 квітня 2023 р. Львів, 2023. 188 с. ЛДУБЖ, 2023. 188 с.
4. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / за заг. ред. Білинської М.М. Запоріжжя: Друкарський світ. 2011. 132 с.
5. Гендерна проблематика та антропологічні горизонти/ за ред. Пасічник І.Д. та ін. Острого: Національний університет «Острозька академія». 2013. 238 с.
6. Гендерні аспекти спілкування. Черкаси: ДЧТУ. 2015 р.
7. Гуменюк О.В. Психологія Я-концепції. Тернопіль: Економічна думка. 2004. 310 с.
8. Заброцький М.М. Вікова психологія: навч. посібник. Київ: МАУП. 1998. 124-136 с.
9. Інсайт: психологічні виміри суспільства : наук. журн. / за ред. І. С. Попович, С. І. Бабатіна, І. Р. Крупник та ін. Херсон : Гельветика. 2019. Вип. 1(16). 314 с.
10. Кімвел М. Гендероване суспільство. Київ: Сфера. 2003. 490 с.
11. Коваленко О. Г. Міжособистісне спілкування осіб похилого віку: психологічні аспекти. Монографія. Київ: Інститут обдарованої дитини. 2015. 456 с.
12. Кодацька Н.О. Гендерна диференціація в соціально-трудових відносинах. Київ: Грані-т. 2013. 112 с.
13. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійно-психологічного відбору. Київ: НікаЦентр. 2012. 464 с.
14. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини. Луцьк: Вежа. 2011. 430 с.

15. Лановенко О.Г., Остапішина О.О. Словник – довідник з екології : Навчально-методичний посібник. Херсон : ПП Вишемирський. 2013. 226 с.
16. Маерчик М.С., Плахотнік О.В., Ярманова Г.В. Гендер для медій. Підручник з гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей. Київ: Критика. 2017. 224 с.
17. Марценюк Т.О. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. Київ: Основи. 2017. 17 с.
18. Марценюк Т.О. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експертів аналітичних центрів. Київ: Комора. 2014. 65 с.
19. Основи теорії гендеру/ за ред. М.М. Скорик. Київ : К.І.С. 2004. 535 с.
20. Пасічник В.П. Гендер - це цікаво. Журнал «На урок». Харків: Ін-юре. 2017. URL:<https://naurok.com.ua/trening-gender---ce-cikavo-13591.html> (дата звернення 31.05.2023)
21. Подольська Є.А., Подольська Т.В. Соціологія: 100 питань – 100 відповідей. Київ: Інкос. 2009. 140 с.
22. Румянцева Т.Г. Психологічне консультування: діагностика стосунків у парі. Київ: Професіонал. 2006. 176 с.
23. Турецька Х.І. Проблема емпіричного дослідження особистісної ідентичності. Львів: Вісник ЛУ. 2008. 259-267 с.
24. Філософський енциклопедичний словник / за ред. В. І. Шинкарук та ін. Київ: Абрис. 2002. 742 с.
25. Хентшель Т. Н., Хайльман М. Е., Пеус К. В. Кордони в психології. Різноманітні виміри гендерних стереотипів: сучасний погляд на чоловічі та жіночі характеристики інших і самих себе. Київ: Компанія ВАІТЕ 2019. 65 с.
26. Черней В.В. та ін. Розуміння маскуліності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. м. Київ, 25 берез. 2021 р. Нац. акад. внутр. справ, 2021. 234 с..
27. Шевченко З.В. Словник гендерних термінів. Черкаси: Вертикаль. 2016. 336 с.

28. Шульга Л.О. Альянс громадського здоров'я. Курс гендерний підхід. Заняття 3. Київ: 2017.
29. Щотка О.П. Гендерна психологія: навч. посіб. Ніжин: ПП Лисенко. 2019. 359 с.
30. Agacinski, S. 2000. Polityka płci. Warszawa: KR.
31. Bagilhole B., White K. 2011. Gender, Power and Management. UK: Palgrave Macmillan.
32. Bem, S. 2000. Мęskość, kobiecość. O różnicach wynikających z płci. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
33. Blum, D. 2000. Mózg i płeć. Warszawa: Pruszyński i S-ka.
34. Brannon, L. 2002. Psychologia rodzaju, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
35. Brown, R. 1965. Social psychology. New York: Free Press. 360 p.
36. Cross, S. E., Markus, H. R. 2002. Пłeć w myśleniu, przekonaniach i działaniu: podejście poznawcze. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
37. Dakowicz, A. 2000. Пłeć psychiczna a poziom samoaktualizacji. Białystok: Trans Humana.
38. Foa L.S., Lonner J.H. 1980. Journal of Cross-Cultural Psychology. Washington: UW Press.
39. Forster J.N., Liberman N.S. 2005. Knowledge activation. Social psychology: Handbook of basic principles. New York: Guilford. [41]
40. Ghiglieri M. P. 2001. Ciemna strona człowieka, Warszawa: Wydawnictwo Cis, Wydawnictwo WAB.
41. Jakson S.F. 2001. Gender and sexuality from the point of view of theory. London: SAGE.
42. Lott, B.B., Maluso, D.S. 2002. Społeczne uczenie się męskości i kobiecości. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
43. Mandal, E. 2003. Kobiecość i męskość. Warszawa: Akademickie "Żak".
44. Mandal, E. 2004. Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

45. Pankowska, D. 2005. Wychowanie a role płciowe. Gdańsk: Psychologiczne.
46. Renzetti C. M., Curran, D. J. 2005. Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo, Warszawa: Naukowe PWN.
47. Russo, N. F., Greek, B. L. 2002. Kobiety a zdrowie psychiczne. Gdańsk: Psychologiczne.
48. Wojciszke B. 2002. Kobiety i mężczyźni - odmienne spojrzenia na różnice. Gdańsk: Psychologiczne.



ДОДАТКИ

Додаток А.1

**Питання за статево-рольовим опитувальником опитувальник BSRI
(Bem Sex-Role Inventory) С.Бем**

Віра в себе *

- Так
 Ні

Вміння поступатись *

- Так
 Ні

Здатність допомагати *

- Так
 Ні

Схильність захищати свої погляди *

- Так
 Ні

Життєрадісність *

Так

Ні

Похмурість *

Так

Ні

Незалежність *

Так

Ні

Сором'язливість *

Так

Ні

Тактовність *

- Так
- Ні

Амбітність, честолюбство *

- Так
- Ні

Спокійна/ий *

- Так
- Ні

Традиційність, схильність до умовностей *

- Так
- Ні

Питання тесту на гендерні координати (IDR-GCT) на основі досліджень**Т.Хентшель, М.Хейлмана та К.Пеуса****Вміння розділяти почуття та ідеї ***

- Так, повністю погоджуюсь
- Ні, мені не властива дана характеристика
- Важко відповісти

Уважність до інших людей *

- Так, повністю погоджуюсь
- Ні, мені не властива дана характеристика
- Важко відповісти

Невміння ображатись *

- Так, повністю погоджуюсь
- Ні, мені не властива дана характеристика
- Важко відповісти

Доброзичливість *

- Так, повністю погоджуюсь
- Ні, мені не властива дана характеристика
- Важко відповісти

Непохитність *

- Так, повністю погоджуюсь
- Ні, мені не властива дана характеристика
- Важко відповісти

Комунікабельність *

- Так, повністю погоджуюсь
- Ні, мені не властива дана характеристика
- Важко відповісти

Скромність *

- Так, повністю погоджуюсь
- Ні, мені не властива дана характеристика
- Важко відповісти

Легідність *

- Так, повністю погоджуюсь
- Ні, мені не властива дана характеристика
- Важко відповісти

Доброта *

- Так, повністю погоджуюсь
- Ні, мені не властива дана характеристика
- Важко відповісти

Питання методики "Хто я?" М. Куна і Т. Макпартленда

Хто я? *

Хто я? *

Хто я? *

Хто я? *

Хто я? *

Питання методики діагностики міособистісних стосунків за Тімоті Лірі

Інші думають про нього прихильно *

- Так
- Ні

Справляє враження на оточуючих *

- Так
- Ні

Вміє розпоряджатися, наказувати *

- Так
- Ні

Вміє наполягати на своєму *

- Так
- Ні

Поступливий *

Так

Ні

Вдячний *

Так

Ні

Захоплюється, схильний до
наслідування *

Так

Ні

Поважний *

Так

Ні

Дуже поблажливий до оточуючих *

Так

Ні

Намагається утішити кожного *

Так

Ні

Піклується про інших на шкоду собі *

Так

Ні

Псує людей надмірною добротою *

Так

Ні

Розрахунки за отриманими даними респондентів використовуючи формулу за методикою діагностики міжособистісних відносин за Т.Лірі

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

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

Респондент 1:

$$\text{Шкала домінування: } (8-11)+0,7*(7+7-9-8)=-5,1$$

$$\text{Шкала дружелюбності: } (8-5)+0,7*(7-7-9+8)=2,3$$

Респондент 2:

$$\text{Шкала домінування: } (14-6)+0,7*(7+11-9-4)=11,5$$

$$\text{Шкала дружелюбності: } (6-10)+0,7*(7-11-9+4)=-10,3$$

Респондент 3:

$$\text{Шкала домінування: } (5-15)+0,7*(15+0-13-12)=-17$$

$$\text{Шкала дружелюбності: } (12-7)+0,7*(15-0-13+12)=14,8$$

Респондент 4:

$$\text{Шкала домінування: } (8-7)+0,7*(8+5-3-6)=3,8$$

$$\text{Шкала дружелюбності: } (5-7)+0,7*(8-5-3+6)$$

Респондент 5:

$$\text{Шкала домінування: } (10-12)+0,7*(11+9-6-6)=3,6$$

Шкала дружелюбності: $(10-8)+0,7*(11-9-6+6)=3,4$

Респондент 6:

Шкала домінування: $(4-9)+0,7*(10+8-9-8)=-4,3$

Шкала дружелюбності: $(7-10)+0,7*(10-8-9+8)=-2,3$

Респондент 7:

Шкала домінування: $(13-3)+0,7*(7+10-10-5)=11,4$

Шкала дружелюбності: $(6-7)+0,7*(7-10-10+5)=-6,6$

Респондент 8:

Шкала домінування: $(3-13)+0,7*(14+6-9-12)=-10,7$

Шкала дружелюбності: $(9-8)+0,7*(14-6-9+12)=8,7$

Респондент 9:

Шкала домінування: $(3-12)+0,7*(2+4-8-5)=-13,9$

Шкала дружелюбності: $(6-5)+0,7*(2-4-8+5)=-2,5$

Респондент 10:

Шкала домінування: $(12-6)+0,7*(10+9-3-7)=12,3$

Шкала дружелюбності: $(9-6)+0,7*(10-9-3+7)=6,5$

Респондент 11:

Шкала домінування: $(5-6)+0,7*(5+6-3-5)=1,1$

Шкала дружелюбності: $(8-7)+0,7*(5-6-3+5)=1,7$

Респондент 12:

Шкала домінування: $(11-5)+0,7*(5+13-6-5)=10,9$

Шкала дружелюбності: $(5-9)+0,7*(5-13-6+5)=-10,3$

Респондент 13:

Шкала домінування: $(10-4)+0,7*(6+9-4-5)=10,2$

Шкала дружелюбності: $(11-7)+0,7*(6-9-4+5)=2,6$

Респондент 14:

Шкала домінування: $(15-4)+0,7*(10+10-3-8)=17,3$

Шкала дружелюбності: $(13-5)+0,7*(10-10-3+8)=11,5$

Респондент 15:

Шкала домінування: $(14-6)+0,7*(12+10-8-7)=12,9$

Шкала дружелюбності: $(9-10)+0,7*(12-10-8+7)=-0,3$

Респондент 16:

Шкала домінування: $(11-8)+0,7*(15+9-7-8)=9,3$

Шкала дружелюбності: $(9-10)+0,7*(15-9-7+8)=3,9$

Респондент 17:

Шкала домінування: $(5-10)+0,7*(10+8-1-7)=-0,1$

Шкала дружелюбності: $(11-4)+0,7*(10-5-1+7)=14,7$

Респондент 18:

Шкала домінування: $(15-2)+0,7*(4+12-12-4)=13$

Шкала дружелюбності: $(3-16)+0,7*(4-12-12+4)=-24,2$

Респондент 19:

Шкала домінування: $(6-9)+0,7*(2+12-14-1)=-3,3$

Шкала дружелюбності: $(0-15)+0,7*(2-12-14+1)=-31,1$

Респондент 20:

Шкала домінування: $(12-5)+0,7*(3+13-12-4)=7$

Шкала дружелюбності: $(4-14)+0,7*(3-13-12+4)=-22,6$

Респондент 21:

Шкала домінування: $(7-7)+0,7*(2+12-8-7)=-0,7$

Шкала дружелюбності: $(3-13)+0,7*(2-12-8+7)=-17,7$

Респондент 22:

Шкала домінування: $(8-5)+0,7*(7+6-4-10)=2,3$

Шкала дружелюбності: $(12-7)+0,7*(7-6-4+10)=9,9$

Респондент 23:

Шкала домінування: $(6-8)+0,7*(3+4-8-7)=-7,6$

Шкала дружелюбності: $(6-10)+0,7*(3-4-8+7)=-5,4$

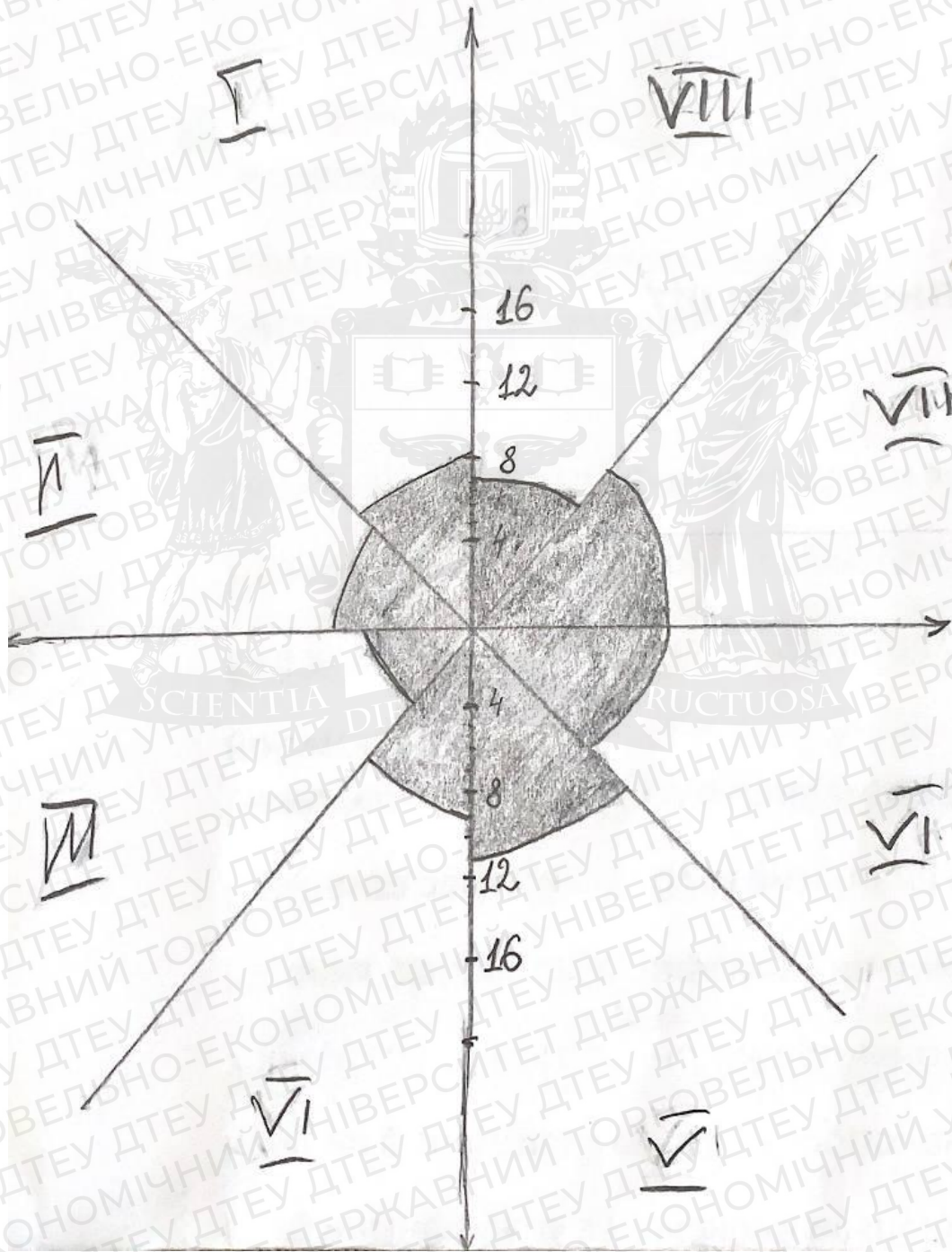
Респондент 24:

Шкала домінування: $(7-14)+0,7*(9+12-13-11)=-9,1$

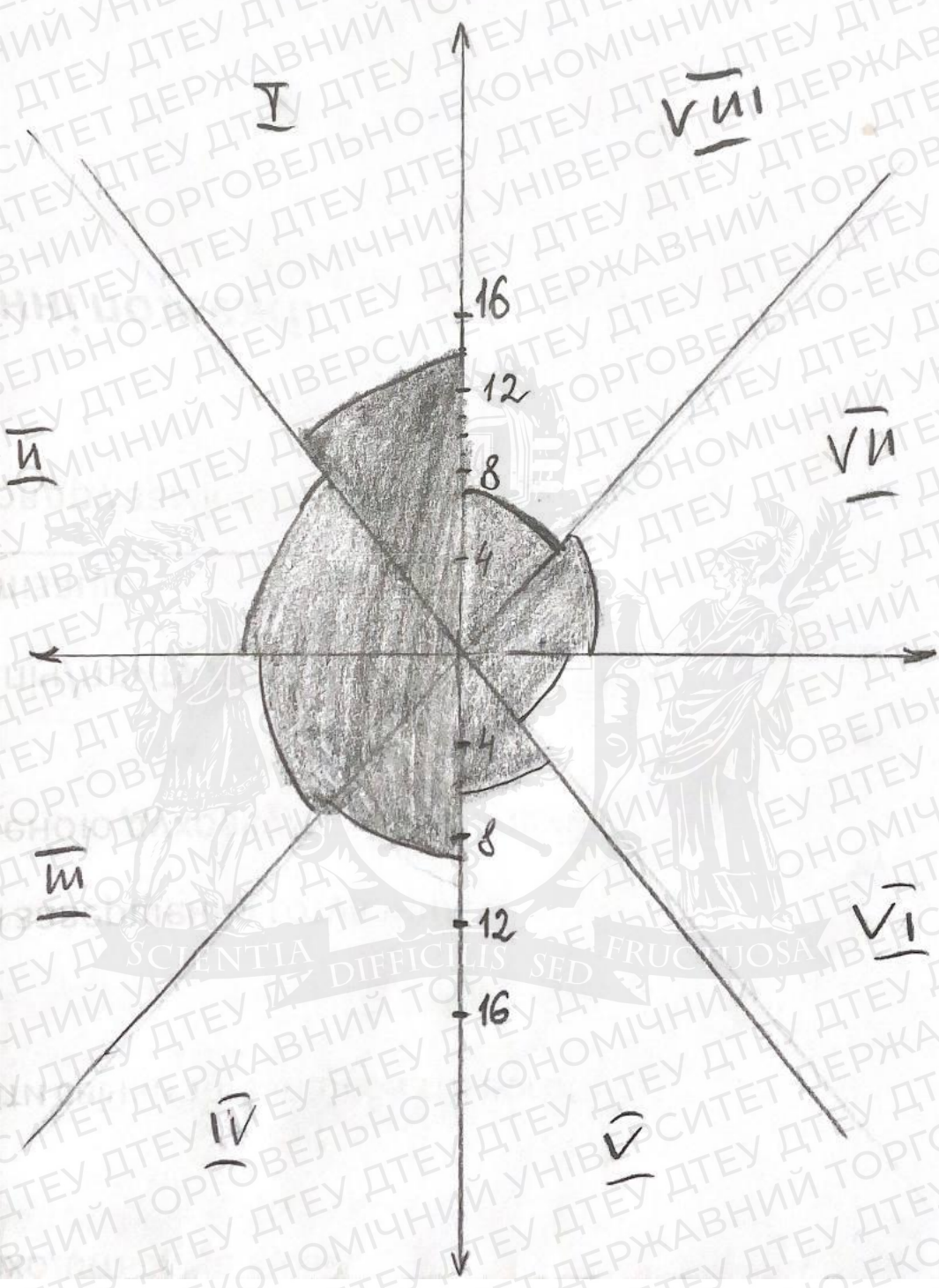
Шкала дружелюбності: $(6-10)+0,7*(9-12-13+11)=-7,5$



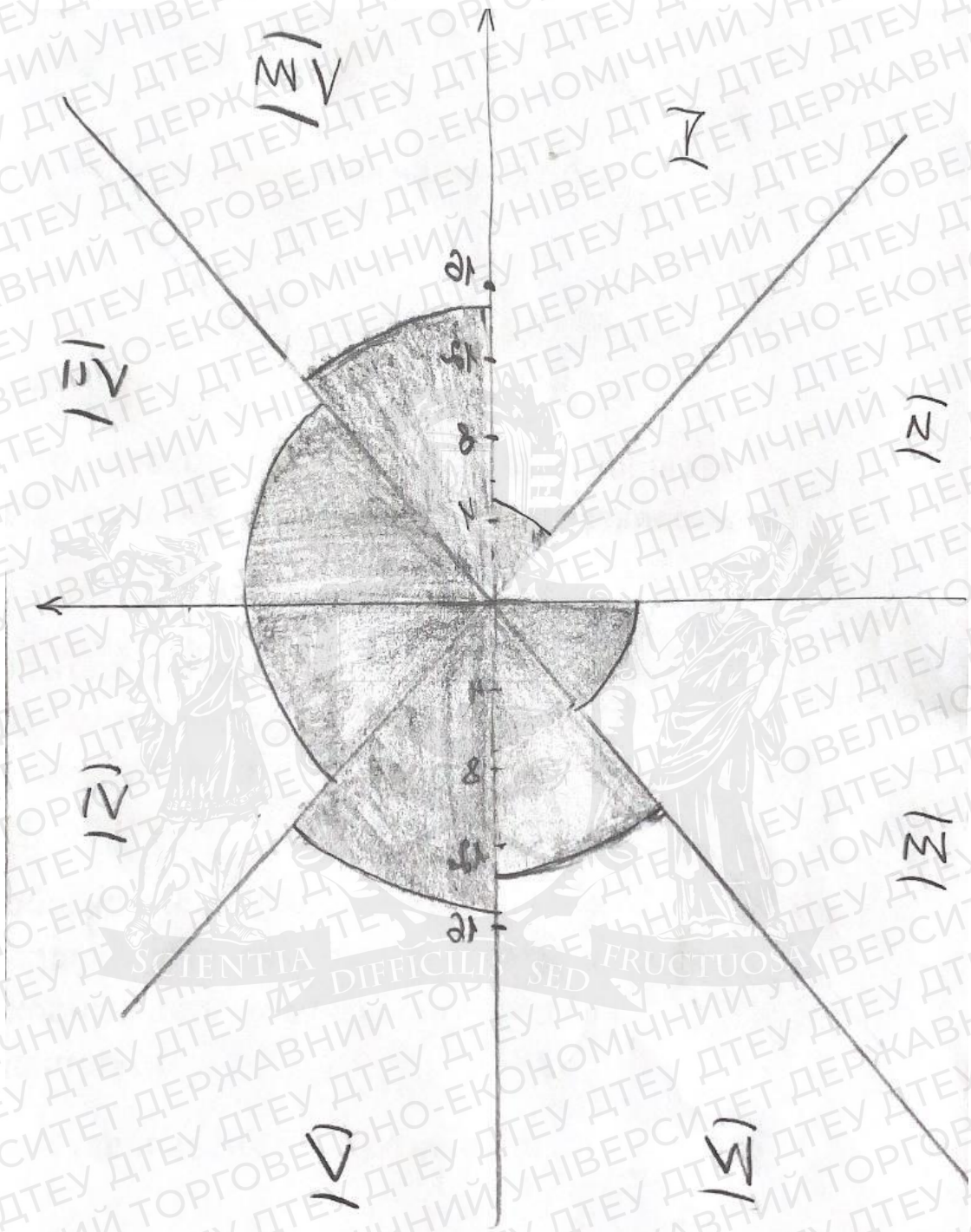
Графіки досліджуваних за методикою міжособистісних стосунків Тімоті Лірі



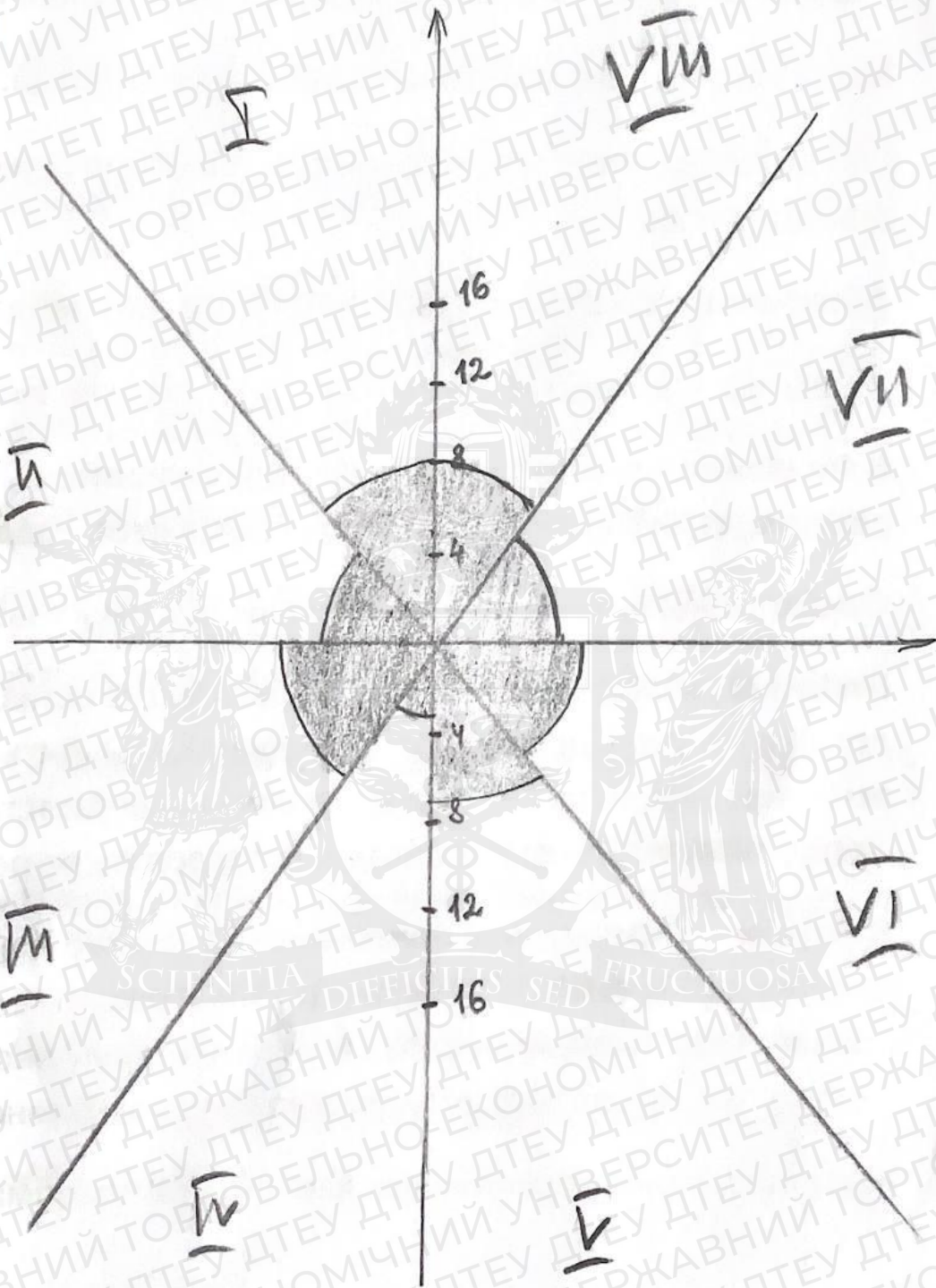
Респондент 1



Респондент 2

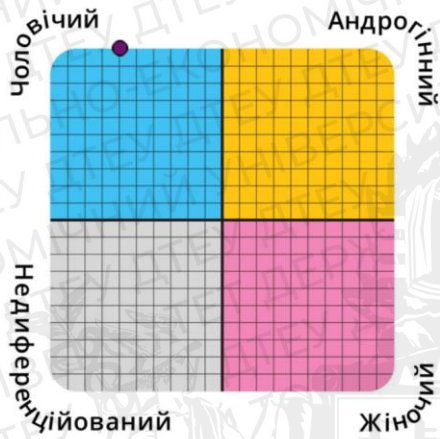


Респондент 3

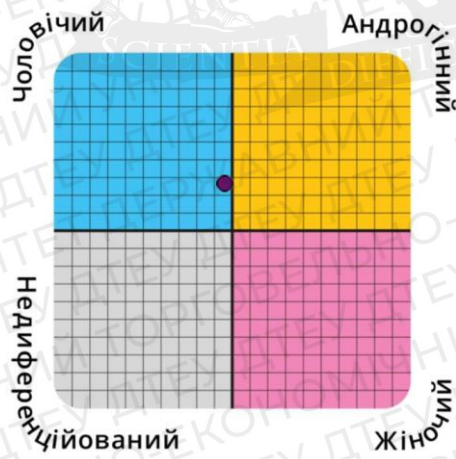


Респондент 4

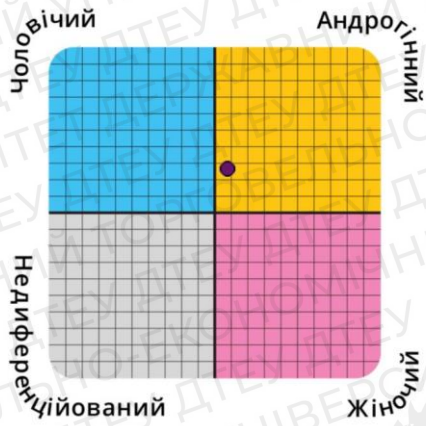
**Графіки досліджуваних за тестом на гендерні координати Т.Хентшель,
М.Хейлман та К.Пеус**



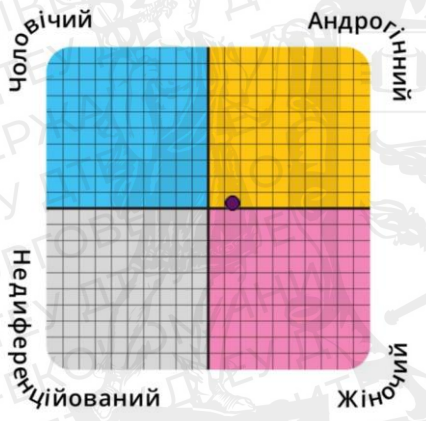
Респондент 20



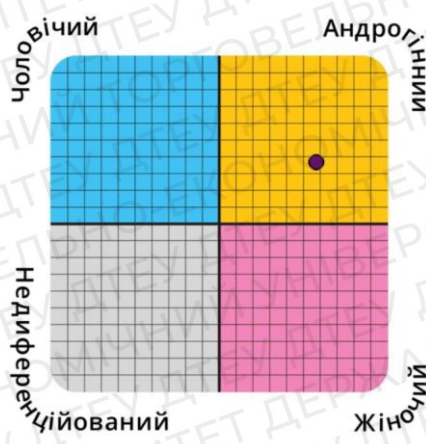
Респондент 21



Респондент 22



Респондент 23



Респондент 24

Додаток Г.1

Результати, отримані за кожним респондентом за методикою «Хто Я?»

| Респондент | К-сть отриманих відповідей, % | Стать | Ідентичність відповідно до статі, % | % емоційно-позитивних забарвлених відповідей | % емоційно-негативних забарвлених відповідей | % емоційно-нейтральних забарвлених відповідей |
|------------|-------------------------------|----------|-------------------------------------|--|--|---|
| 1 | 100 | Жіноча | 100 | 25 | 10 | 65 |
| 2 | 100 | Жіноча | 25 | 25 | 0 | 75 |
| 3 | 100 | Жіноча | 95 | 15 | 0 | 85 |
| 4 | 35 | Жіноча | 100 | 0 | 0 | 100 |
| 5 | 100 | Жіноча | 55 | 5 | 0 | 95 |
| 6 | 75 | Жіноча | 40 | 25 | 0 | 75 |
| 7 | 100 | Жіноча | 75 | 50 | 50 | 0 |
| 8 | 100 | Жіноча | 20 | 20 | 10 | 70 |
| 9 | 100 | Жіноча | 15 | 5 | 25 | 70 |
| 10 | 100 | Жіноча | 95 | 0 | 0 | 100 |
| 11 | 100 | Жіноча | 95 | 15 | 20 | 65 |
| 12 | 100 | Жіноча | 35 | 0 | 0 | 100 |
| 13 | 100 | Чоловіча | 100 | 25 | 5 | 70 |
| 14 | 100 | Чоловіча | 100 | 10 | 0 | 90 |
| 15 | 10 | Чоловіча | 100 | 0 | 0 | 100 |
| 16 | 100 | Чоловіча | 85 | 75 | 5 | 20 |
| 17 | 100 | Чоловіча | 75 | 10 | 5 | 85 |
| 18 | 100 | Чоловіча | 80 | 15 | 0 | 85 |
| 19 | 100 | Чоловіча | 100 | 10 | 0 | 90 |
| 20 | 100 | Чоловіча | 85 | 20 | 0 | 80 |
| 21 | 100 | Чоловіча | 95 | 20 | 0 | 80 |

| | | | | | | |
|----|----|----------|-----|----|----|----|
| 22 | 65 | Чоловіча | 95 | 10 | 0 | 90 |
| 23 | 25 | Чоловіча | 100 | 0 | 10 | 90 |
| 24 | 50 | Чоловіча | 100 | 30 | 0 | 70 |



Результати, отримані за кожним респондентом за методикою діагностики міжособистісних стосунків за Тімоті Лірі

| Респондент | Авторитарний I | Егоїстичний II | Агресивний III | Підозрілий IV | Підпорядкований V | Залежний VI | Доброзичливий VII | Альтруїстичний VIII |
|------------|----------------|----------------|----------------|---------------|-------------------|-------------|-------------------|---------------------|
| P1 | 8 | 7 | 5 | 9 | 11 | 8 | 8 | 7 |
| P2 | 14 | 11 | 10 | 9 | 6 | 4 | 6 | 7 |
| P3 | 5 | 0 | 7 | 13 | 15 | 12 | 12 | 15 |
| P4 | 8 | 5 | 7 | 3 | 7 | 6 | 5 | 8 |
| P5 | 10 | 9 | 8 | 6 | 12 | 6 | 10 | 11 |
| P6 | 4 | 8 | 10 | 9 | 9 | 8 | 7 | 10 |
| P7 | 13 | 10 | 7 | 10 | 3 | 5 | 6 | 7 |
| P8 | 3 | 6 | 8 | 9 | 13 | 12 | 9 | 14 |
| P9 | 3 | 4 | 5 | 8 | 12 | 5 | 6 | 2 |
| P10 | 12 | 9 | 6 | 3 | 6 | 7 | 9 | 10 |
| P11 | 5 | 6 | 7 | 3 | 6 | 5 | 8 | 5 |
| P12 | 11 | 13 | 9 | 6 | 5 | 5 | 8 | 5 |
| P13 | 10 | 9 | 7 | 4 | 5 | 5 | 11 | 6 |
| P14 | 15 | 10 | 5 | 3 | 4 | 8 | 13 | 10 |
| P15 | 14 | 10 | 10 | 8 | 6 | 7 | 9 | 12 |
| P16 | 11 | 9 | 10 | 7 | 8 | 8 | 9 | 15 |
| P17 | 5 | 5 | 4 | 1 | 10 | 7 | 11 | 10 |
| P18 | 15 | 12 | 16 | 12 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| P19 | 6 | 12 | 15 | 14 | 9 | 1 | 0 | 2 |
| P20 | 12 | 13 | 14 | 12 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| P21 | 7 | 12 | 13 | 8 | 7 | 7 | 3 | 2 |
| P22 | 8 | 6 | 7 | 4 | 5 | 10 | 12 | 7 |
| P23 | 6 | 4 | 7 | 8 | 8 | 7 | 7 | 3 |
| P24 | 7 | 12 | 10 | 13 | 14 | 11 | 6 | 9 |
| Сер пок | 8,8 | 8,4 | 8,6 | 7,6 | 7,8 | 6,8 | 7,6 | 7,7 |
| Сер ж | 8 | 7,3 | 7,4 | 7,3 | 8,8 | 6,9 | 7,8 | 8,4 |
| Сер м | 9,7 | 9,5 | 9,8 | 7,8 | 6,8 | 6,7 | 7,4 | 7 |

Додаток Г.3

Розрахункові результати за кожним респондентом використовуючи статево-рольовий опитувальник Сандри Бем

| Респондент | Стать | IS | Гендер |
|------------|----------|-------|----------------------|
| 1 | жіноча | 0,46 | андрогінність |
| 2 | жіноча | -1,28 | Маскулінність |
| 3 | жіноча | 1,62 | фемінність |
| 4 | жіноча | 0,23 | Андрогінність |
| 5 | жіноча | 0,23 | Андрогінність |
| 6 | жіноча | 0,35 | Андрогінність |
| 7 | жіноча | 0,81 | Андрогінність |
| 8 | жіноча | 0 | Андрогінність |
| 9 | жіноча | 0,12 | Андрогінність |
| 10 | жіноча | -0,35 | Андрогінність |
| 11 | жіноча | 0,70 | Андрогінність |
| 12 | жіноча | -0,46 | Андрогінність |
| 13 | чоловіча | 0,46 | Андрогінність |
| 14 | чоловіча | -0,7 | Андрогінність |
| 15 | чоловіча | -0,7 | Андрогінність |
| 16 | чоловіча | 0 | Андрогінність |
| 17 | чоловіча | 0,23 | Андрогінність |
| 18 | чоловіча | -1,6 | Маскулінність |
| 19 | чоловіча | -1,3 | Маскулінність |
| 20 | чоловіча | -2 | Маскулінність |
| 21 | чоловіча | -0,9 | Андрогінність |
| 22 | чоловіча | 0 | Андрогінність |
| 23 | чоловіча | -0,3 | <u>Андрогінність</u> |
| 24 | чоловіча | -0,3 | Андрогінність |
| сер | | -0,2 | |

Додаток Г.4

Розраховані результати кожного респонденту за тестом на гендерні координати

| Респондент | Стать | % маскулінності | % фемінності | Підсумковий результат |
|------------|----------|-----------------|--------------|-----------------------|
| 1 | Жіноча | 73,3 | 97,5 | Андрогінність |
| 2 | Жіноча | 83,3 | 75 | Андрогінність |
| 3 | Жіноча | 43,3 | 97,5 | Фемінність |
| 4 | Жіноча | 50 | 67,5 | Андрогінність |
| 5 | Жіноча | 76,7 | 85 | Андрогінність |
| 6 | Жіноча | 70 | 80 | Андрогінність |
| 7 | Жіноча | 80 | 82,5 | Андрогінність |
| 8 | Жіноча | 23,3 | 77,5 | Фемінність |
| 9 | Жіноча | 26,7 | 62,5 | Фемінність |
| 10 | Жіноча | 93,3 | 100 | Андрогінність |
| 11 | Жіноча | 53,3 | 75 | Андрогінність |
| 12 | Жіноча | 80 | 57,5 | Андрогінність |
| 13 | Чоловіча | 63,3 | 77,5 | Андрогінність |
| 14 | Чоловіча | 90 | 67,5 | Андрогінність |
| 15 | Чоловіча | 93,3 | 87,5 | Андрогінність |
| 16 | Чоловіча | 90 | 100 | Андрогінність |
| 17 | Чоловіча | 60 | 75 | Андрогінність |
| 18 | Чоловіча | 96,7 | 45 | Маскулінність |
| 19 | Чоловіча | 86,7 | 40 | Маскулінність |
| 20 | Чоловіча | 100 | 20 | Маскулінність |
| 21 | Чоловіча | 63,3 | 47,5 | Маскулінність |
| 22 | Чоловіча | 63,3 | 53,8 | Андрогінність |

| | | | | |
|-----|----------|------|-------|---------------|
| 23 | Чоловіча | 51,7 | 57,5 | Андрогінність |
| 24 | Чоловіча | 68,3 | 78,8 | Андрогінність |
| Сер | | 70 | 71,15 | |

