МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: Вирішення гендерних конфліктів у трудовому колективі засобами афірмативного підходу

обувача вищої освіти
ого(магістерського) рівня
М-21-1 групи,
іальності 053 «Психологія»
П «Психологія. Психологія
несу» **Д.І. Волков**
підпис здобувача вищої освіти

уковий керівник **С.О. Дєніжна**
підпис наукового керівника к.пед.н., доцент

рант освітньо-
фесійної програми **Нежинська О.О.**
підпис керівника ОПП д.психол.н., доцент

пущено до захисту за
ченням кафедри психології,
агогіки та соціології
отокол від «1» грудня 2023 р. № 7

відувач кафедри **І.О. Пєтухова**,
підпис кандидат педагогічних наук,
доцент

Ірпінь – 2024

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

а тему: Вирішення гендерних конфліктів у трудовому колективі засобами афірмативного підходу

обувача вищої освіти
ругого(магістерського) рівня
СМ-21-1 групи,
еціальності 053 «Психологія»
ПП «Психологія. Психологія
знесу»

_____ **Д.І. Волков**
підпис здобувача вищої освіти

уковий керівник

_____ **С.О. Дєніжна**
підпис наукового керівника к.пед.н., доцент

рант освітньо-
офесійної програми

_____ **Нежинська О.О.**
підпис керівника ОПП д.психол.н., доцент

пущено до захисту за
ленням кафедри психології,
дагогіки та соціології
отокол від «1» грудня 2023 р. № 7

відувач кафедри

_____ **І.О. Пєтухова,**
підпис кандидат педагогічних наук,
доцент

Ірпінь – 2024

Реєстрація № 12 18.01.24 _____
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки *до захисту* 22.11.2023 _____
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 55 06.02.2024 _____
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: _____ С.І. Корсун
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: _____ О.О. Нежинська
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ Л.В. Романюк
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ М.Ю. Заушнікова
(підпис) (ініціали, ПІБ)

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:
Завідувач кафедри
психології,педагогіки
та суспільних дисциплін
_____ І. О. Пєтухова

Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувача вищої освіти
Волкова Д.І.

Затверджена наказом ректора від 17.11.2022 № 1216
Термін подачі закінченої роботи: 17.01.2024
Цільова установка проаналізувати теоретико-методологічні основи рішення гендерних конфліктів в трудовому колективі; емпірично дослідити ндерні конфлікти в трудовому колективі; розробити практичні рекомендації до вирішення гендерних конфліктів засобами афірмативного підходу.
Мета роботи: теоретично обгрунтувати та емпірично дослідити ективність вирішення гендерних конфліктів в трудовому колективі засобами ірмативного підходу.
Об'єктом дослідження є гендерний конфлікт.
Предметом дослідження є гендерні конфлікти в трудовому колективі.
База дослідження школа «MIDGARD»

вдання до виконання отримав

обувач вищої освіти Волков Д.І.

АНОТАЦІЯ
«Вирішення гендерних конфліктів у трудовому колективі засобами афірмативного підходу»

Мета роботи полягає у теоретичному обгрунтуванні та емпіричному дослідженні ефективності вирішення гендерних конфліктів в трудовому колективі засобами афірмативного підходу.

Завданнями роботи є: проаналізувати теоретико-методологічні основи вирішення гендерних конфліктів в трудовому колективі; емпірично дослідити гендерні конфлікти в трудовому колективі; розробити практичні рекомендації щодо вирішення гендерних конфліктів засобами афірмативного підходу.

Предметом дослідження є гендерні конфлікти в трудовому колективі.

Об’єктом дослідження є гендерний конфлікт.

Базою дослідження виступає школа «MIDGARD»

Одержані результати та запропонована нами програма тренінгу для роботи з гендерними конфліктами у афірмативному підході, може бути використана в умовах приватного та державного підприємництва.

Кваліфікаційна робота містить 62 сторінок, 4 таблиці, список використаних джерел з 65 найменувань, 1 додаток.

Ключові слова: гендерні конфлікти, трудовий колектив, афірмативний підхід, психологічний клімат.

Рік виконання кваліфікаційної роботи: 2023

Рік захисту роботи: 2024

ABSTRACT

"Resolving gender conflicts in the workforce by means of an affirmative approach"

The purpose of the work is the theoretical justification and empirical study of the effectiveness of solving gender conflicts in the workforce by means of an affirmative approach.

The tasks of the work are: to analyze the theoretical and methodological foundations of solving gender conflicts in the workforce; to empirically investigate gender conflicts in the workforce; develop practical recommendations for solving gender conflicts by means of an affirmative approach.

The subject of the study is gender conflicts in the workforce.

The object of research is gender conflict.

The research base is the MIDGARD school

The obtained results and our proposed training program for working with gender conflicts in an affirmative approach can be used in private and public entrepreneurship.

The qualification work contains 62 pages, 4 tables, a list of used sources with 65 names, 1 appendix.

Key words: gender conflicts, workforce, affirmative approach, psychological climate.

Year of qualification work: 2023

Year of job protection: 2024

ЗМІСТ

ВСТУП 6

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИРІШЕННЯ ГЕНДЕРНИХ КОНФЛІКТІВ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ 9

1.1. Поняття та типологія гендерних конфліктів 9

1.2. Методи та підходи дослідження гендерних конфліктів 16

1.3. Стратегії розв’язання гендерних конфліктів 21

Висновки до 1 розділу 25

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ КОНФЛІКТІВ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ 26

2.1. Методи та організація дослідження 26

2.2. Аналіз результатів дослідження 27

Висновки до 2 розділу 32

РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВИРІШЕННЯ ГЕНДЕРНИХ КОНФЛІКТІВ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ЗАСОБАМИ АФІРМАТИВНОГО ПІДХОДУ 33

3.1. Методологічні засади афірмативного підходу у роботі з гендерними конфліктами 33

3.2. Програма тренінгу з вирішення гендерних конфліктів у трудовому колективі 36

Висновки до 3 розділу 42

ВИСНОВКИ 43

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 46

ДОДАТКИ 54

ВСТУП

Актуальність теми. Багато західних теоретиків і практиків психології управління вважають, що з точки зору ефективного менеджменту організаціями деякі конфлікти можуть бути не лише корисні, але й бажані. На відміну від інших гендерні конфлікти ніколи не є бажаними чи корисними. Вони мають негативні наслідки, які настають завжди і залежать від причини конфлікту та обставин, у яких він виник: провал у діловій сфері, негаразди в побуті, емоційний дискомфорт у колективі, депресивний психологічний стан конфліктуючих сторін тощо.

Конфлікт, який не має відношення до гендерних проблем, допомагає виявити різноманітність точок зору, дає додаткову інформацію, дозволяє проаналізувати велику кількість альтернатив і таке інше. Він є невід'ємною частиною життєдіяльності організації. Гендерний конфлікт не допомагає вирішити жодного питання, він тільки заважає, порушуючи дружню атмосферу.

Із викладеного випливає, що гендерних конфліктів краще не допускати, їм доцільно запобігати. Для цього важливо виявити причини гендерних упереджень, еволюцію гендерних уявлень соціуму і на базі отриманої інформації змоделювати способи запобігання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Концепція гендеру виникла під впливовою роботою Естер Босеруп на початку 1970-х років, яка поставила під сумнів уявлення про жінку як про пасивного бенефіціара розвитку. Вона закликала зосередити увагу на «Жінках у розвитку», щоб визнати внесок часто невидимої праці жінок.

Постмодерністський фемінізм (С. де Бовуар, К. Дельфі, М. Віттіг, Л. Ірігарей, Ю. Крістєва, Д. Батлер, Р. Брайдотті) робить основні висновки деконструктівістского підходу, що кидає виклик традиційним опозиціям есенціалізму. В якості основної мети фемінізму цього періоду виступає свобода від придушення думки, деконструкція бінарного мислення, його маргінальності.

Крім теорії фемінізму, розвивалося біологістський напрямок пояснення гендерних відмінностей. Думка про те, що домінування чоловічих особин біологічно детерміноване, вперше висловили Л. Тайгер і Р. Фокс.

Проблему гендеру та гендерних конфліктів насамперед розглядали такі згадані в цій роботі дослідники, як Едмунд Гуссерль, Моріс Мерло-Понті, Джудіт Батлер, Ігор Кон, Ферелл Нортруп, Маршал Сегал, Керол Уотсон, Ерік Грін, Гумплович Л., Вороніна О., Коломієць Т., Міщенко Л.

Об'єкт дослідження - гендерний конфлікт.

Предмет дослідження - гендерні конфлікти в трудовому колективі.

Мета - теоретично обгрунтувати та емпірично дослідити ефективність вирішення гендерних конфліктів в трудовому колективі засобами афірмативного підходу.

Для досягнення поставленої мети, було виділено ряд завдань:

- проаналізувати теоретико-методологічні основи вирішення гендерних конфліктів в трудовому колективі;
- емпірично дослідити гендерні конфлікти в трудовому колективі;
- розробити практичні рекомендації щодо вирішення гендерних конфліктів засобами афірмативного підходу.

Методи дослідження: у кваліфікаційній роботі використано загальнонаукові методи, такі як порівняльний аналіз та синтез, типологізація, порівняльно-історичний метод;

емпіричні методи: методика «Акцентуації характеру і темпераменту особистості», опитувальник «Стратегія і тактика поведінки в конфліктній ситуації», тест «Рівень конфліктності особистості».

Наукова новизна дослідження полягає у емірічному дослідженні гендерних конфліктів у трудовому колективі.

Практична значущість дослідження полягає у тому, що запропонована нами програма тренінгу для роботи з гендерними конфліктами у

афірмативному підході, може бути використана в умовах приватного та державного підприємництва.

Апробація результатів. Результати дослідження було висвітлено в рамках Міжнародної науково-практичної конференції «Current Issues of Science, Education and Technology in Ukraine and the World» (29.12.2023, м. Темпере, Фінляндія), та опубліковано тези на тему «Методологічні засади афірмативного підходу у роботі з гендерними конфліктами».

Структура роботи. Кваліфікаційну роботу викладено на 47 сторінках основного тексту. Робота складається з 3 розділів, додатків та 65 джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИРІШЕННЯ ГЕНДЕРНИХ КОНФЛІКТІВ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

1.1. Поняття та типологія гендерних конфліктів

Історія гендерних досліджень розглядає різні перспективи гендеру. Ця дисципліна вивчає способи, за допомогою яких історичні, культурні та соціальні події формують роль гендеру в різних суспільствах. Сфера гендерних досліджень, зосереджуючи увагу на відмінностях між чоловіками та жінками, також розглядає статеві відмінності та менш бінарні визначення гендерної категоризації.

Після революції загального виборчого права XX століття визвольний рух жінок 1960-1970-х років сприяв появі феміністок, щоб «активно допитувати» звичні та прийняті версії історії, відомі на той час. Метою багатьох феміністичних вчених було поставити під сумнів оригінальні припущення щодо атрибутів жінок і чоловіків, насправді їх виміряти та повідомити про відмінні відмінності між жінками та чоловіками. Спочатку ці програми були по суті феміністичними, розробленими для визнання внесків жінок. Незабаром чоловіки почали дивитись на мужність так само, як жінки дивляться на жіночність, і розробили область дослідження, яка називається «дослідження чоловіків». Лише наприкінці 1980-х та 1990-х років вчені визнали необхідність навчання у галузі сексуальності. Це було пов’язано із зростаючим інтересом до прав лесбіянок та геїв, і вчені виявили, що більшість людей пов’язуватимуть сексуальність та стать разом, а не як окремі організації [4].

Гендер має на увазі «масив соціально побудованих ролей та стосунків, особливостей особистості, поглядів, поведінки, цінностей, відносної сили та впливу, які суспільство приписує обом статям на різній основі. Гендер є реляційним – гендерні ролі та характеристики існують не ізольовано, а визначаються по відношенню один до одного та через стосунки між жінками та чоловіками, дівчатами та хлопцями». Простіше кажучи, стать відноситься до

біологічних відмінностей, тоді як гендер відноситься до соціальних відмінностей.

В сучасному суспільстві індивідуальність чоловіків і жінок, їх визначення своєї гендерної приналежності вивчає, в основному, гендерна психологія, психологія статі та похідні науки. Але так як гендер достатньо часто виступає в якості предмета конфліктної взаємодії, слід також додати, що проблематикою гендеру займається і конфліктологія [7].

Перш ніж почати аналізування гендерних груп, слід дати визначення поняттям «гендер», «гендерна» ознака», «гендерний стереотип». Також необхідно виділити чинники, що визначають утворення груп, в яких ознакою для існування є гендерна приналежність. При цьому важливо виявити причини співпраці всередині групи, в якій задіяні індивіди, що мають як спільні, так і різні гендери.

Існує кілька трактувань поняття «гендер». У психології «гендер» трактується як полярність чоловічого та жіночого, яка знаходиться вже не в полі зору біології, а перенесена в науки, які вивчають соціум. Іншими словами, «чоловік і жінка – це не природний, а соціальний конструкт».

Як зазначає кандидат психологічних наук Л. В. Міщенко, в тих випадках, коли розмова між науковцями відбувається на тему біологічних різниць між чоловіками та жінками як індивідами, то доречно використання термінів «стать» і «статевий диморфізм». Коли ж мова йде про соціокультурну або психосоціальну роль чоловіків і жінок як особистостей, то найчастіше говорять про гендер, гендерні відмінності [15].

Однак це не означає, що можна так просто тлумачити та розрізняти дані два поняття. Аналіз наукової літератури, проведений науковцем, показав, що термін «гендер» в більшості випадків використовується як синонімічний поняттю «стать», але разом з тим, його застосовують як розширене визначення для позначення і природних, і соціальних проявів статі, крім того, його використання також підноситься як протиставлення біологічної статі.

Д. Батлер, одна з провідних ідеологів так званої гендерної революції, стверджує те, що стать з точки зору біології – конструкт вигаданий, який матеріалізується в часі за допомогою примусу. Гендер звідси – теж конструкт або аспект, але вже формується на добровільній або вільній основі, а на нав'язанній природою. «Гендерна» людина може сама визначати свою статеву приналежність, «незалежно від того, яка зараз приналежність за біологічним показником, й даний вибір має як моральне, так и юридичне, а в результаті і фактичне значення» [12].

Для середньостатистичної людини гендерні відмінності видаються результатом роботи біологічних сил, а не виховання або культурного впливу. Соціальні психологи Р. Унгер і М. Крауфорд переконані в тому, що біологічні відмінності статей не мають впливу на поведінку, або впливають на неї слабо, але також вони не слід закривати очі на наявність ряду природних диференціацій між чоловіками та жінками, хоча і запевняємось в тому, що ними не можна пояснювати гендерні відмінності.

На думку тих же психологів, визначення більшості гендерних відмінностей варто шукати не в наборі хромосом або гормонів, а в громадських нормах, які зобов'язують індивідів відповідати різним типам поведінки, мати певні «аттітюди» та інтереси, які тотожні їх біологічній статі.

Набори соціальних норм, які мають в змісті певну інформацію про особливості, властиві кожній зі статей, називаються статевими або гендерними ролями. Частина таких соціальних норм впроваджується в свідомість через засоби масової інформації та популярну літературу, уявлення про інші громадські норми суспільство отримує безпосередньо в ті моменти, коли один з учасників даного суспільства відхиляється від очікуваної гендерно-рольової поведінки, суспільство, в більшості випадків ставиться до цієї поведінки з певним нерозумінням [3].

Окрім гендерних ролей, існує також поняття «гендерний стереотип», про який також буде сказано, так як від впливу гендерних стереотипів на поведінку

залежить поведінка як окремо індивіда, так і суспільства, в якому даний індивід знаходиться.

«Термін «нормативний тиск» визначає алгоритм того, яким чином індивід зобов'язаний підлаштовуватися під соціальні очікування, або очікування групи, які також називають соціальними нормами, щоб люди, які живуть і взаємодіють в суспільстві, не відкинули даний тиск як вид насильницького впливу. Нормативний тиск є необхідним в лояльності гендерних ролей».

Гендерний конфлікт являє собою результат взаємодії або сукупність внутрішніх відчуттів індивіда, які уособлюють результат суперечливого ставлення до гендерних цінностей, ролей і відносин, які призводять до протиборства цілей і інтересів.

Деякими причинами виникнення особистісних, міжособистісних і міжгрупових конфліктів чоловіків і жінок є відмінності моделей їх поведінки. О. Вороніна передбачає наявність біологічних, психічних і соціальних витоків в гендерному конфлікті. Науковиця постулює, що стосовно статевої диференціації, природа сприяє виживанню певних біологічних систем в тому вигляді, в якому чоловіки відповідальні за динамічний розвиток виду та забезпечення мінливості генофонду. У той час як діяльність жінок спрямована на збереження існуючого генофонду і відповідальна за стабільність виду. Виходячи з цього, можна зробити висновок про те, що чоловіча частина популяції відрізняється від жіночої більш високим ступенем відхилення від середніх величин. Крім того, гендерні конфлікти, найчастіше, зароджуються та відбуваються в інформаційних моделях, які мають місце в психіці учасників. Чоловіки та жінки по-різному сприймають висловлювання і поведінку один одного, можна навіть сказати, що багато інтерпретується помилково, що може призвести до конфліктних ситуацій. Так, наприклад, для жінок, висловлювання неприємностей серед своєї гендерної групи є спробою отримати співчуття, без очікувань будь-яких дій у відповідь на свої претензії, скарги. Чоловіки в такій ситуації вважають себе зобов’язаними щось зробити. Жінки можуть обмінюватися дрібними деталями при обміні інформації, що показує їх

прагнення до досягнення певної близькості зі співрозмовником. Чоловік в ситуації обміну інформацією частіше за все не прагне вдаватися в подробиці і звертати увагу на дрібниці [15].

Крім того, до причин виникнення гендерного конфлікту можна віднести таке явище, як ілюзорна кореляція. Дане поняття має на увазі «переоцінку індивідами ступеня міцності зв’язку двох будь-яких речей, або вони намагаються самі придумати цей зв'язок там, де його насправді не існує». Що стосується гендеру, то в деяких ситуаціях люди хочуть бачити уявний зв’язок між гендерною приналежністю та певними якостями, навичками або поведінкою.

Відповідно до рівнів аналізу гендерних відносин, слід розглядати три великі групи гендерних конфліктів, які викликані неузгодженістю традиційної статево-рольової поведінки та потребами особистості в зміні змісту запропонованих гендерних ролей.

Якщо розглядати макрорівень, то гендерний конфлікт є конфліктом соціальним. Варто зауважити, що в основі такого конфлікту знаходиться боротьба між соціальними групами індивідів за реалізацію особистих цілей. В зв’язку з цим, гендерний конфлікт на макросоціальному рівні слід розглядати як конфлікт інтересів, або боротьбу жінок як представників соціальної групи за більш високий статус у суспільстві. Е. Гідденс стверджує, що «не існує такого суспільства, в якому жінки мали б більшу владу, ніж чоловіки».

На рівні міжособистісних відносин гендерні конфлікти найбільш поширені в сімейній і професійній сферах. Дослідники, що займаються вивченням сімейних відносин, як правило, враховують такий значущий показник сімейного життя, як характер розподілу ролей між чоловіком і дружиною [12].

Існує також гендерно-рольовий конфлікт. Він виникає в тих випадках, коли чоловік обмежує свою поведінку або поведінку інших, використовуючи традиційні гендерні ролі, а також, коли оточуючі тиснуть на нього за

порушення «норм мужності», або коли він пригнічує себе та інших осіб через те, що вони не намагаються відповідати ролі.

Модель гендерно-рольового конфлікту має шість паттернів [23]:

- обмеження емоційності, що призводить до труднощів у вираженні своїх власних емоцій або заперечення права інших

виражати емоції;

- гомофобія, тобто гомосексуалів, включаючи стереотипи про останні;

- бажання контролю влади та змагання;

- обмеження сексуальної поведінки, демонстрації прихильності;

- нав'язливе прагнення до змагання й успіху;

- проблема із фізичним здоров’ям, що виникає через неправильний спосіб життя.

Даний конфлікт відбивається як у особистісній, так і в міжособистісній сферах. Тривожність, депресія, зниження самооцінки, стрес, проблеми у відносинах, конфлікти на роботі, фізичне та сексуальне насильство може бути результатом гендерно-рольового конфлікту. Зовнішні та внутрішні конфлікти можуть переходити один в інший. Піддаючись груповому тиску і змінюючи свою рольову поведінку на соціально-бажану, людина ховає конфлікт всередині себе.

У нашій свідомості біологічна стать і соціальна роль жорстко пов'язані між собою. Відокремити одне від іншого складно. Однак це потрібно зробити, щоб змінити сьогоднішній стан справ, коли одна соціальна група (жінки) зазвичай знаходиться в явно гіршому становищі, ніж інша (чоловіки).

Біологічна стать дана нам від народження, її змінити ми не можемо. Соціальну роль, тобто гендер,– змінити можна.

Як зазначає Тетяна Коломієць, «однією з причин гендерної асиметрії як агентної властивості соціальної взаємодії є формування маскулінного і фемінного як контроверсійних цінностей, норм і етосів поведінки, підкріплених стереотипізацією та стигматизацією» [22].

«Гендерний стереотип» – це поширені уявлення про те, що чоловікам і жінкам притаманні певні властивості та моделі поведінки, що переважна більшість людей дотримується цієї точки зору і що зазвичай ми розуміємо, яка поведінка вважається правильною для представників тієї чи іншої статі.

Виділимо кілька груп таких стереотипів.

Стереотипи маскулінності-фемінінності. Чоловікам і жінкам приписують конкретні соціально-психологічні якості та властивості особистості, стиль поведінки. Стереотипні уявлення приписують чоловікам: «активно-творчі» характеристики, інструментальні риси особистості, такі як активність, домінування, впевненість у собі, агресивність, логічне мислення, здатність до лідерства. Жіночність, навпаки, розглядається як «пасивно-репродуктивний початок», що виявляється в експресивних особистісних характеристиках, таких як залежність, дбайливість, тривожність, низька самооцінка, емоційність. Чоловіче вважається позитивним, значимим, домінуючим, раціональним, духовним, культурним, активно-творчим, а жіноче зв'язується з негативним, вторинним, чуттєвим, тілесним, гріховним, природним, пасивно-репродуктивним. Маскулінні характеристики зазвичай протиставляються фемінінним, вони розглядаються як протилежні, що доповнюють один одного.

Друга група гендерних стереотипів пов’язана із закріпленням сімейних і професійних ролей відповідно до статі. Вважається, що для жінки основне значення має сімейна роль, а для чоловіка – професійна, відповідно й оцінка успішності пов’язана з виконанням цієї ролі. Таким чином, жінка повинна реалізовуватися в мікросередовищі (сім’я, побут), а чоловік – в макросередовищі (робота, політика, наука) [3].

Таким чином, по-перше, гендерні стереотипи орієнтують чоловіків і жінок на різні життєві стратегії, а також пропонують різні шляхи та способи самореалізації, а це визначає нерівноцінні соціальні позиції чоловіків і жінок.

Типові жіночі якості особистості: сімейні ролі, репродуктивний характер діяльності – все це применшує соціальний статус жінки в системі суспільного устрою.

Якості «справжнього чоловіка»: професійні успіхи, творча праця – всі ці складові визначають високий соціальний статус, престиж і визнання соціуму.

1.2. Методи та підходи дослідження гендерних конфліктів

У свідомості більшості людей біологічна стать настільки злита з соціальною роллю людини, що все сприймається як даність, яка зумовлена природою або богом.

Наприклад, ми, не замислюючись, вимовляємо: «Ти – жінка, тому ти повинна стежити за будинком» або «Ти – чоловік, тому ти повинен забезпечувати сім'ю».

Будь-яка спроба відокремити одне від іншого – біологічна стать від соціальної ролі – зустрічає опір. Однак це необхідно зробити, щоб з'ясувати, чому одна половина людства, а саме зазвичай жіноча, систематично знаходиться в більш уразливому положенні, ніж інша (чоловіча).

Дослідження, в яких дотримується методологічний принцип поділу соціальної та біологічної статі, називаються гендерними.

Далеко не будь-яка наукова робота, присвячена проблемам жінок і чоловіків, буде визнана такою. Наприклад, аналіз праці жінок, в якому висновки робляться на підставі «природного жіночого призначення» та подібних традиційних уявлень про неподільності біологічного і соціального, гендерним не буде [5].

Гендер впливає на динаміку конфліктів на соціальному та індивідуальному рівнях. Розуміння ролі статі в конфліктних ситуаціях найкраще досягається шляхом аналізу індивідуальних рівнів, рівнів взаємодії та рівня суспільства.

У межах цих трьох рівнів аналізу є також дві кардинально різні гендерні парадигми, які спрямовують порядок досліджень соціологів, які працюють у цій галузі.

Есенціалістська парадигма передбачає окремий жіночий світ, у якому жінки за своєю природою відрізняються від чоловіків. З цієї точки зору жінки за своєю природою настільки сильно відрізняються від чоловіків, що ми переживаємо іншу реальність. Ця перспектива зосереджена на жіночих турботах і мирних властивостях. Деякі з цих досліджень зосереджуються на материнських здібностях жінок, які формують роль доглядача та миротворця.

На противагу гендерному есенціалізму є теорія соціальної побудови гендеру. На відміну від гендерного есенціалізму, який розглядає відмінності між чоловіками та жінками як природні та незмінні, соціальний конструктивізм розглядає гендер як створений під впливом суспільства та культури, що відрізняються залежно від часу та місця, а ролі, які очікує бачити суспільство, перетворюються на норму та очікування, за якими оцінюються представники цієї статі. Теорії соціального конструктивізму гендеру виросли з теорій фемінізму другої хвилі у другій половині XX століття [16].

Теорію гендерної перформативності Батлер можна розглядати як засіб показати «способи, якими реалізовані та натуралізовані концепції статі можуть бути зрозумілі як складені і, отже, здатні конституюватися по-різному». Батлер використовує феноменологічну теорію актів, які підтримують Едмунд Гуссерль, Моріс Мерло-Понті та Джордж Герберт Мід; ця теорія намагається пояснити буденний спосіб, яким «соціальні агенти складають соціальну реальність за допомогою мови, жестів та різного роду символічних соціальних знаків». Вона починає з цитування твердження Симони де Бовуар: «... людина не народжується, а, скоріше, стає жінкою» Це твердження відрізняє стать від гендеру, припускаючи, що гендер – це аспект ідентичності, який з часом відкривається (Батлер, 1986, 6). Ця різниця між статтю як анатомічними аспектами жіночого тіла та гендером як культурним і соціальним значенням, що формує тіло, та різними способами артикуляції тіла означає, що «більше неможливо приписувати цінності чи соціальні функції жінок до біологічної необхідності» (Батлер, 1986, 7). Батлер інтерпретує це твердження як привласнення доктрини конституювання актів з традицій феноменології.

Батлер приходить до висновку, що стать ні в якому разі не є стабільною ідентичністю чи місцем дії, звідки випливають різні дії; скоріше, це ідентичність, нечітко сформована в часі – ідентичність, встановлена стилізацією тіла, і, отже, її слід розуміти як буденний спосіб, коли тілесні жести, рухи та постановки різних видів складають ілюзію постійного гендерного.

Інша парадигма заперечує припущення, що жінки та чоловіки мають сутнісну («есенція») природу. По суті, це заперечує суть будь-чого. Постмодерністський фемінізм фокусується на обміні між соціальною конструкцією індивідів та конституцією особистості. Зосереджуючись на мові (семіотика), символах, альтернативних дискурсах та значенні, постмодерністський фемінізм вивчає, як здійснюється соціальна влада та як можуть трансформуватися соціальні відносини між статтю, класом і расою. Це не виключає специфіки жіночого досвіду та їх відмінності від чоловіків, оскільки за патріархату жінки мають різний доступ до дискурсивного поля [14].

На суспільному рівні патріархат характеризується історичною дискримінацією та несправедливістю, що відтворюються в установах та ідеологіях. Припущення про перевагу чоловіків пронизують наші процеси мислення. Життєвий досвід, на якому базуються претензії домінуючих ідеологій, був досвід чоловіків, а не жінок. Патріархат, як і інші диктатури, контролює реальність (але далеко не абсолютно). Жінки та чоловіки соціалізовані в рамках жорстких гендерних очікувань. Такі установи, як церква, сім’я та закон, відтворюють ці упередження у нормах, правилах і законах. Історично жінки підпорядковувались політично, економічно та культурно. Ця інституційна система утисків та несправедливості безпосередньо породжує суперечки, підтримує та загострює інші конфлікти та вторгається у всі інші взаємодії людей.

На рівні взаємодії існує ряд досліджень. Гендер може виникати в конфліктах так, як сторони інтерпретують і надають значення конфлікту.

Гендер також впливає на механізми розгляду спорів. Процеси вирішення суперечок для жінок бувають менш ефективними, ніж для чоловіків.

Дивлячись на інститути вирішення спорів, Террелл Нортруп та Маршалл Сегал порівнювали досвід чоловіків та жінок із посередництвом у громаді. У їх дослідженні проаналізовано відмінності у вразливості та розширенні можливостей жінок та чоловіків. Дослідники висунули гіпотезу про те, що жінки відчувають вразливість у повсякденних стосунках, особливо з чоловіками. Відчуття вразливості жінок буде особливо помітним у конфліктних ситуаціях, оскільки існує можливість агресії та насильства [15].

Дослідники виявили, що жінки частіше повідомляють про переляк чи вразливість, ніж чоловіки. Жінки значно частіше почувались вразливими в конфліктах з чоловіками, ніж у конфліктах з іншими жінками. Жінки частіше говорили про те, що бояться нормальних конфліктів та стають жертвою агресії чи насильства. Жінки повідомили, що занепокоєння щодо дітей, особистості та статусу сприяло їхній вразливості в конфліктах. Відсутність підтримки з боку значущих людей та відсутність довіри до іншої сторони також посилюють почуття вразливості.

Жінки та чоловіки також відрізнялись між собою тим, як вони говорили про свої конфлікти. Жінки глибоко і довго обговорювали контекст суперечки, особливо зосереджуючись на своїй участі у стосунках з іншою стороною. Чоловіки використовували більш раціональну, лінійну мову, щоб говорити про свої суперечки. Жінки говорили про справедливість таким чином, що включали в суперечку як їхні матеріальні інтереси, так і мережу стосунків [12].

На відміну від того, що очікували дослідники, жінки в дослідженні використовували значно більше стратегій для вирішення конфліктів, ніж чоловіки. Також несподівано, жінки не більше ніж чоловіки турбуються про підтримку позитивних стосунків з іншою стороною. Нарешті, жінки були так само стурбовані вирішенням конкретного питання, як і чоловіки.

Хоча жінки відчували себе більш вразливими, їхня вразливість, схоже, не заважала їх здатності активно вирішувати свої суперечки. Однак жінки довго

говорили про те, що вони почуваються знесиленими та знедоленими у спробах вирішити свої конфлікти. Нортруп зосереджується на тому, як різниці в суті чоловіків та жінок можуть призвести до того, що ми по-різному розуміємо конфлікт і, отже, підходимо до вирішення конфліктів по-різному.

Керол Уотсон висунула гіпотезу, що «сприйняті гендерні відмінності у поведінці переговорів є артефактом відмінностей між статусом та владою між чоловіками та жінками». Це дослідження забезпечує більш реалістичний огляд законності таких гендерних стереотипів шляхом порівняння впливу влади та статі на поведінку учасників переговорів.

Уотсон виявила, що влада є кращим провісником почуттів, поведінки та результатів управлінських переговорів, ніж гендер. У дослідженні жінки не відчували себе ні більш співпрацюючими, ні менш конкурентоспроможними, ніж чоловіки.

Однак керівні жінки відчували себе значно менш впевнено в переговорах, ніж чоловіки керівного складу, і жінкам було особливо незручно вести переговори з іншою жінкою. Жінки не любили рольової гри і їм було дуже незручно, яку б роль їм не відводили. Жінки також недооцінювали свої показники порівняно з чоловіками [12].

Ці дослідження висвітлюють деякі складності вивчення ролі та ефекту статі в конфлікті. Майбутні дослідження повинні бути зосереджені на гендерних відмінностях сторін. Дослідження повинні зосередитись на тому, як гендер впливає на те, як конфлікти відчуваються та розуміються окремими людьми та групами. Дослідження гендерних питань розширюють способи мислення про конфлікти, справедливість та соціальні зміни. І як пише Павло Кутуєв [22]:

Руйнування сектантської зашореності поборників тих або інших парадигм і торування шляху до синтезу (тобто піднесення наукової дискусії на якісно новий щабель) можливі шляхом зіставлення абстрактних положень соціологічної теорії із конкретним матеріалом емпірично зорієнтованої

соціології, а також інших суспільствознавчих дисциплін, що має спонукати нас до нових досліджень через теорію та практику.

Підсумовуючи все написане в цьому розділі, можна сказати, що усвідомлення власного гендеру – це невід'ємна частина соціалізації індивіда. Неправильний, в рамках певного суспільства, вибір гендеру може викликати певні конфлікти всередині себе та між особистостями. Люди роблять наголос на гендер в тому випадку, коли хочуть показати свою або чужу значимість, при цьому ця роль може бути як позитивною, так і негативною, що, в свою чергу, показує вплив гендеру на конфліктність суспільства.

Крім того, представники одного гендеру формують гендерні групи, які є великими соціальними групами, що мають свої норми поведінки, що відповідають певним вимогам, які ставить до них суспільство. Також до гендерних груп можна віднести і представників сексуальних меншин.

Отже, індивіди з раннього дитинства схильні до впливу та формування певних гендерних стереотипів, правил життєдіяльності, формування певних цінностей. Звідси й виникає особистісний і міжособистісний гендерний конфлікт – через невідповідності цінностей представника однієї гендерної групи вимогам і цінностям представника іншої.

З кожним роком суспільство потребує все більше свободи у своєму волевиявленні стосовно того, ким і якою людиною бути.

1.3. Стратегії розв'язання гендерних конфліктів

Для розв'язання гендерних конфліктів досить часто використовують загальні стратегії поведінки [2]:

- суперництво (конкуренція) – це стратегія відкритої боротьби за свої інтереси, що виявляється в нав'язуванні іншій стороні власної точки зору;

- співробітництво – це стратегія спрямована на пошук рішення, що задовольняє інтереси всіх сторін;

- компроміс – це стратегія врегулювання суперечок через взаємні поступки;

- суть стратегії ухилення полягає у прагненні вийти з конфліктної ситуації, не вирішуючи її, не поступаючись своїм, але і не наполягаючи на своєму;

- пристосування – це стратегія згладжування протиріч за рахунок власних інтересів. Людина поступається своїми інтересами на користь опонента, погоджуючись з ним і жаліючи його.

В залежності від особливостей ставлення до конфліктних ситуацій, що притаманні особам чоловічої та жіночої статей, перелічені стратегії можуть бути класифіковані на такі, що є більш характерними для застосування жінкам та чоловікам. Так, у зв'язку з тим, що у жінок гарно розвинена емоційна сфера, для них поведінка в конфлікті частіше пов'язана з емоційними проявами (плач, сльози, крик, злість, образа), а також із міжособистісними стосунками (сварка, суперечка, непорозуміння, нерозуміння, недові- ра, зіткнення, розбіжність). Чоловіками ж поняття конфлікту сприймається як протистояння і пов'язане з певними поведінковими реакціями (суперечка, протиріччя, боротьба, сутичка, війна, бійка), а також із міжособистісними стосунками (зрада, відносини, сварка).

Таким чином, можна стверджувати, що стратегії суперництва, співробітництва та компромісу характерні для жіночої статі, а от ухилення, пристосування, компромісу – для чоловічої. Також слід пам'ятати, що жінки більшою мірою володіють прийомами та способами спілкування ніж чоловіки, тому конфліктні ситуації прагнуть вирішувати саме у спілкуванні, чоловіки ж, коли вичерпуються аргументи, можуть вирішувати конфлікт за допомогою застосування сили [14].

Вирішення гендерних конфліктів безумовно потребує застосування окремих підходів та здійснення розробки індивідуальних за ходів для кожного з них. Проте, на думку авторів, такі заходи зазвичай носять локальний характер. Тому, пропонується застосування і впровадження трьохкомпонентної системи

впливу, що направлена на подолання гендерної нерівності та попередження гендерних конфліктів.

В основу такої системи покладена взаємодія трьох компонентів: держава, соціум (суспільство) та родина (сім'я), які, виконуючи окремі функції, підсилюють дію один одного.

Кожен з компонентів, приведеної системи впливу налюдину, виконує окремі функції.

Застосування запропонованої системи впливу, що направлена на подолання гендерної нерівності та попередження гендерних конфліктів надасть можливість виконати наступні завдання [12]:

- спростувати гендерні стереотипи в процесі виховання дітей;
- декларувати безсумнівну рівність жінки та чоловіка у всіх сферах життєдіяльності суспільства;
- обмежити вплив медіа простору на формування свідомості та очистити ЗМІ від інформації, що містить пропаганду гендерної нерівності;
- інтегрувати гендерний підхід в національну систему освіти;
- формувати гендерну компетентність, як складову частину професійної педагогічної культури учителів та викладачів.

Стратегії врегулювання гендерних конфліктів є важливим аспектом побудови справедливого та рівноправного суспільства. Підходи до вирішення гендерних конфліктів включають в себе різноманітні стратегії, які охоплюють як індивідуальний, так і колективний рівень впливу. Розглядати гендерні конфлікти слід як можливість змін, що дозволяє покращити гендерну рівність та створити сприятливе середовище для всіх.

1. Едукація та свідомість. Однією з ключових стратегій є підвищення гендерної освіченості та свідомості. Це передбачає розробку та впровадження освітніх програм, спрямованих на розуміння та прийняття гендерних різниць. Посилення свідомості може сприяти зменшенню стереотипів та упереджень, що часто є коренем гендерних конфліктів.

2. Створення інклюзивних робочих та соціальних середовищ. Стратегія створення інклюзивних середовищ полягає у формуванні робочих та соціальних структур, які активно враховують різноманітні гендерні потреби та ідентичності. Інклюзивність сприяє побудові командної роботи та взаєморозумінню, зменшуючи можливість виникнення конфліктів.

3. Активна партнерська участь. Залучення різних гендерних груп до прийняття рішень та участі в управлінні може стати стратегією для забезпечення рівного представництва і впливу в різних сферах життя. Активна партнерська участь сприяє зменшенню відчуття влади та непродуктивних конфліктів.

4. Гендерна інклюзивність у політиці та законодавстві. Стратегія гендерної інклюзивності в політиці та законодавстві передбачає впровадження політик та норм, спрямованих на захист прав та інтересів різних гендерних груп. Це включає у себе забезпечення рівноправ'я у сферах економіки, освіти, та доступу до здоров'я.

5. Психосоціальна підтримка та тренінги. Надання психосоціальної підтримки та проведення тренінгів є важливою стратегією для розвитку особистісних та комунікаційних навичок, спрямованих на зменшення конфліктів та побудову конструктивних відносин.

6. Гендерна аудиторія та внутрішні реформи. Впровадження гендерних аудитів та внутрішніх реформ в організаціях та установах дозволяє оцінити рівень гендерної рівності та розробити стратегії для усунення нерівностей та вирішення конфліктних ситуацій.

Стратегії врегулювання гендерних конфліктів є важливим елементом на шляху до справедливого та рівноправного суспільства. Інтеграція цих стратегій в різні сфери життя сприяє побудові гендерної гармонії та створенню сприятливого середовища для всіх його учасників.

Висновки до 1 розділу:

Гендерні стереотипи орієнтують чоловіків і жінок на різні життєві стратегії, а також пропонують різні шляхи та способи самореалізації, а це визначає нерівноцінні соціальні позиції чоловіків і жінок.

Усвідомлення власного гендеру – це невід'ємна частина соціалізації індивіда. Неправильний, в рамках певного суспільства, вибір гендеру може викликати певні конфлікти всередині себе та між особистостями. Люди роблять наголос на гендер в тому випадку, коли хочуть показати свою або чужу значимість, при цьому ця роль може бути як позитивною, так і негативною, що, в свою чергу, показує вплив гендеру на конфліктність суспільства.

Стратегії врегулювання гендерних конфліктів є важливим елементом на шляху до справедливого та рівноправного суспільства. Інтеграція цих стратегій в різні сфери життя сприяє побудові гендерної гармонії та створенню сприятливого середовища для всіх його учасників.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ КОНФЛІКТІВ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

2.1. Методи та організація дослідження

У якості бази дослідження виступив приватний освітній заклад «MIDGARD», м. Київ.

Першим кроком дослідження гендерних конфліктів у трудовому колективі є характеристика колективу в цілому та режиму роботи.

У школі «MIDGARD» працюють: 1 директор жінка вік 55 років педагогічного стажу більше 20 років;

В «MIDGARD» функціонують 3 зміни (1- й вихователь, 2-ий помічник вихователя). Всього 3 вихователя і 2 помічника вихователя. У «MIDGARD» працюють 2 кухаря: стаж близько 18 років, вік 64 і 56, стаж 10 років. Також у «MIDGARD» працює 1 лікар-педіатр: жінка 40 років, стаж 15 років.

У роботу «MIDGARD» задіяні психолог (жінка, вік 32 роки, стаж роботи 5 років), репетитор (жінка, 37 років, стаж 5 років), логопед (жінка, 47 років, стаж 7 років), 2 нічних чергових вихователя (1 чоловік, вік 57 років, стаж роботи 20 років й 1 жінка, вік 59 років, стаж роботи 18 років).

У «MIDGARD» працюють технічний працівник (жінка, вік 74 роки ,стаж роботи 20 років), 3 вихователя (жінки, вік від 40 до 48 років, стаж 20 та 15 років) та 2 помічника вихователя (жінка вік 38 років, стаж роботи 5 років та жінка, вік 65 років, стаж роботи в цьому колективі 20 років). Всього в колективі 14 жінок і 1 чоловік співробітник. Графік роботи Кухарів тиждень, через тиждень.

У дослідженні було використано методику «Акцентуації характеру і темпераменту особистості» (Додаток А), опитувальник «Стратегія і тактика поведінки в конфліктній ситуації», тест «Рівень конфліктності особистості».

2.2. Аналіз результатів дослідження

Респондентам було запропоновано пройти тест-опитувальник Г. Шмішека, К. Леонгарда. Методика «Акцентуації характеру і темпераменту особистості». Отримані дані за опитувальником «Акцентуації характеру» представлені у вигляді діаграми (рис. 2.1).

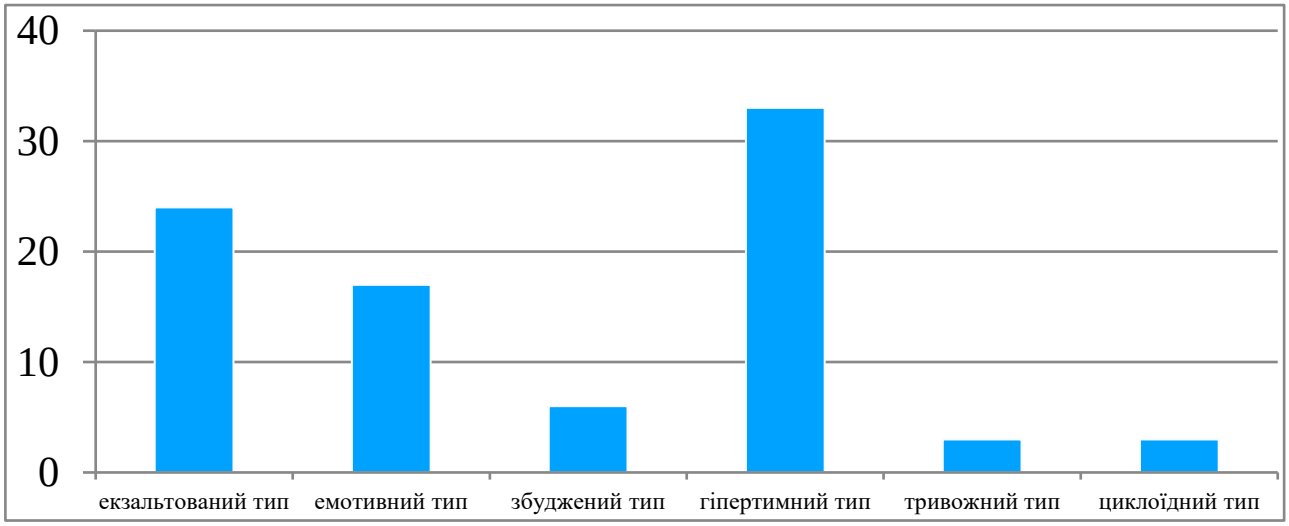


Рис. 2.1. Показники «Акцентуації характеру»

Виявлено середній рівень екзальтованості всіх працівників – 24%. Даний результат пов’язаний з особливостями робочої діяльності педагогів, яка здійснюється в постійних контактах і взаємодії з людьми. Серед випробуваних спостерігається досить високий рівень емотивності – 17%. Емотивність індивіда схожа на екзальтацію, але проявляється менш бурхливо. Емотивні люди відрізняються емоційністю, високою чутливістю і глибокими реакціями в області тонких емоцій, тривожністю, балакучістю, боязкістю. У конфлікт вступають рідко і часто поводяться як пасивна сторона. Образи збирають всередині і не вихлюпують назовні, конфлікти з близькими людьми сприймають як трагедію. Серед випробуваних виявлено середній рівень збудливості особистості – 6%. Даний результат може бути пов’язаний з тим, що

не дивлячись на рівень збудливості респондентів, практично всі з них здатні впоратися з цією межею при необхідності.

У педагогічному колективі досить високий рівень гіпертимності – 33%. Гіпертимних людей можна охарактеризувати як людей переважно з хорошим настроєм, активністю, спрагою нової діяльності, хорошим самопочуттям, високим життєвим тонусом, нерідко квітучим виглядом, схильністю до обжерливості і іншим радощам життя. Конфлікти можливі при монотонності в роботі, умовах жорсткої дисципліни і моралей. Однак на життя дивляться оптимістично, важкі ситуації долають без особливих зусиль завдяки своїй активності і діяльності. У колективі досить низький рівень тривожності педагогів – 3%. Для людей з тривожним типом акцентуації характерно переважання мінорного настрою, низька контактність з людьми. При даному типі акцентуації людям важко даються публічні виступи, перевірки або атестації, так як вони часто не впевнені в собі. Конфліктні ситуації можливі при загрозах, глузуваннях або несправедливих звинуваченнях, часто вирішують пасивну роль в конфлікті. У групі респондентів низький рівень циклотимності – 3%. Циклотимність індивідів характеризується зміною гіпертимних і дістимних станів. У фазі гіпертимічного типу позитивні події викликають спрагу діяльності і активність в роботі. А сумні події навпаки будуть викликати не тільки засмучення або розлад, але і пригніченість, що буде характеризуватися сповільненістю в прийнятті рішень, зниження емоційного відгуку. Часті зміни таких станів дуже стомлюють людину і надають його поведінки в конфлікті непередбачуваність і суперечливість.

Другим етапом в проведенні дослідження було обговорення з педагогами виникаючих конфліктних ситуацій і способів їх вирішення, а також запропоновано пройти опитувальник К. Томаса «Стратегія і тактика поведінки в конфліктній ситуації». Результати вивчення стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях представлені на рисунку 2.2.

Більше число респондентів (56%), дотримується компромісу як стратегії поведінки в конфлікті. Для даної стратегії характерно рішення конфліктної

ситуації шляхом взаємних поступок. Кожна зі сторін з самого початку шукає справедливий результат конфлікту, при цьому обидва опоненти знижують рівень своїх домагань. Причинами для вибору стратегії компромісу є: прагнення опонентів до хоча б часткового виграшу в ситуації, визнання цінностей та інтересів іншої сторони на рівні своїх власних. Вибір цієї стратегії є дуже корисним при тих умовах, коли обидва опоненти мають однакову владу і мають взаємовиключні інтереси. Дуже часто такий тип поведінки застосовують по відношенню до дітей.

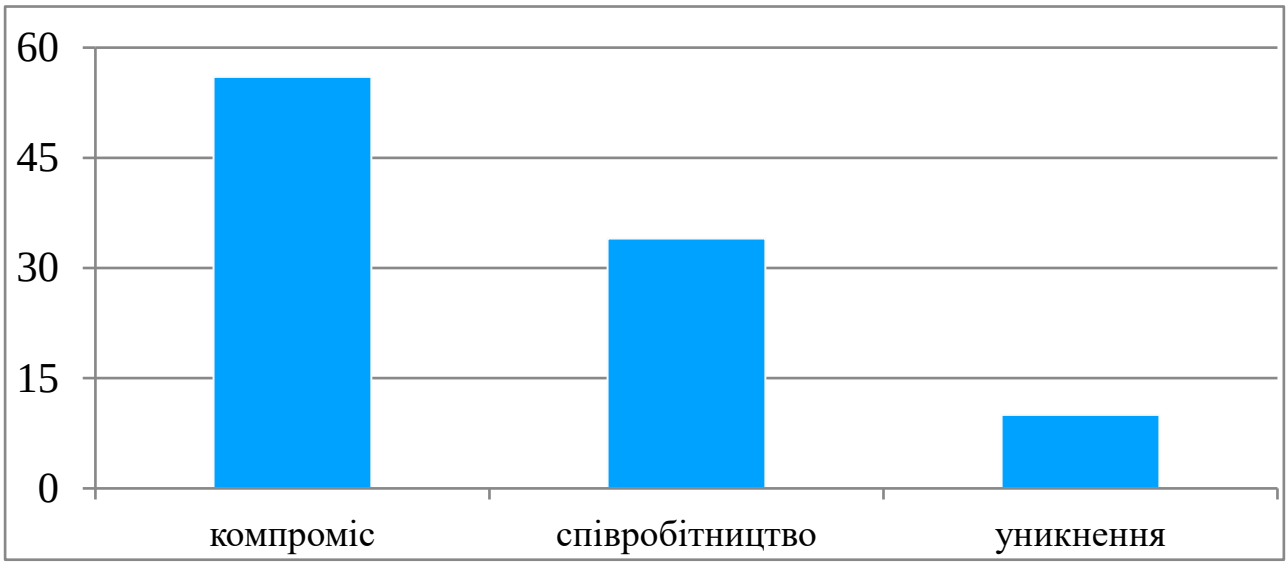


Рис. 2.2. Показники «Стратегії поведінки в конфлікті»

Педагоги, які використовують стратегію конфліктної поведінки як співпраця (34%), поєднують в собі ознаки кількох стратегій поведінки, а саме уникнення і компромісу. Дотримуючись цієї стратегії, індивід активно бере участь у вирішенні конфліктної ситуації і відстоює свої інтереси, однак при цьому дуже важливо звернути увагу на співпрацю з опонентом.

Даний стиль поведінки вимагає більш тривалої роботи, оскільки сторони спочатку узагальнюють потреби, турботи і інтереси кожного, а потім обговорюють їх. Такий стиль дуже ефективний у разі, коли сторони мають різні точки зору і приховані потреби. У подібній ситуації досить проблематично визначити само джерело незадоволеності. Може скластися враження, що обидві сторони хочуть одного і того ж або мають протилежні цілі на віддалене

майбутнє, що може виступати безпосереднім джерелом конфлікту. Однак існують відмінності між зовнішніми деклараціями або позиціями сторін в суперечці і прихованими інтересами, які і будуть служити істинними причинами конфліктної ситуації.

Респонденти з характерною конфліктною стратегією уникнення (10%) мають як позитивні, так і негативні фігури. Індивід намагається уникнути суперечок і конфліктних ситуацій, не уступаючи при цьому опонентові. Даний стиль реалізується тоді, коли індивід відстоює свої права, ні з ким не співпрацює для вироблення найкращого рішення, ухиляється, йде від вирішення конфлікту.

На думку К. Томаса, в стратегії уникнення конфлікту жодна зі сторін за підсумком не досягає успіху. Якщо розглядати такі стратегії як компроміс, конкуренція і пристосування один з опонентів виявляється у виграші, а інший програє або ж обидва програє так як йдуть на компромісні поступки. І тільки в стратегії співпраці обидві сторони виявляються у виграші.

Заключним етапом дослідження було проведення тестування «Рівень конфліктності особистості». Дане тестування дозволяє нам оцінити загальний рівень конфліктності педагогів, виявити взаємозв'язок з характерологічними особливостями і стратегіями поведінки. Результати тестування представлені на рисунку 2.3.

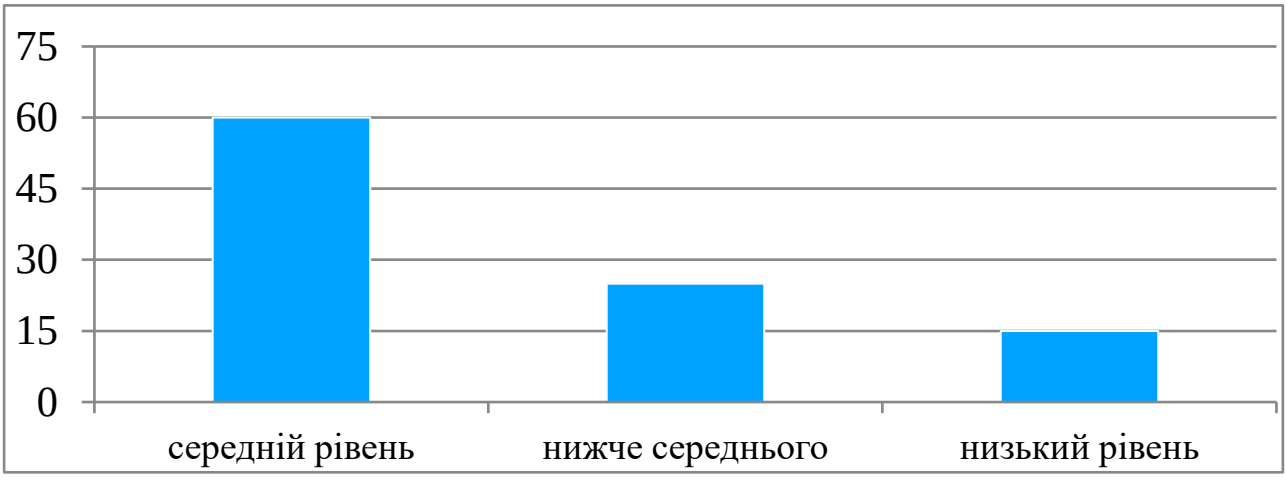


Рис. 2.3. Показники «Рівень конфліктності особистості»

Більше число опитаних (60%) набрали від 27 до 29 балів, що говорить про середній рівень конфліктності. У 25% відсотків бали варіювалися від 21 до 23 і виявлено рівень конфліктності нижче середнього. І 15% респондентів набрали від 18 до 20 балів, що свідчить наявність низького рівня конфліктності.

З проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

– для досліджуваного педагогічного колективу переважаючими типами акцентуацій характеру є гіпертимний тип (33%) і екзальтований (24%), що характеризує педагогів як високо емоційних, яскраво реагують особистостей. Такі результати пояснюються тим, що люди, усвідомлено вибрали професію з безпосереднім взаємодією з людьми, мають зайвою чутливістю, емпатійним і вразливістю;

– для досліджуваного колективу найбільш властивий такий тип поведінки в конфлікті, як компроміс, що (56%). це характеризується здатністю співробітників в конфліктних ситуаціях знайти відповідне рішення для всіх сторін конфлікту. Можна сказати, що такий навик, як пошук компромісного рішення є одним з навичок конструктивної взаємодії, отриманого педагогами в процесі виконання професійних дій.

Таким чином, аналіз результатів показав існування зв’язку між характерологічними особливостями людей і стратегіями їх поведінки в конфліктних ситуаціях. Завдяки отриманим даним можна зробити висновок, що в досліджуваному колективі рівень конфліктності знаходиться на допустимому рівні, що також підтверджує виявлене перевага такої стратегії поведінки, як компроміс і чисельною перевагою гіпертимних особистостей. Педагоги основну частину часу перебувають у піднесеному настрої і відчувають активну спрагу до нової діяльності, а отже намагаються мінімізувати конфліктні ситуації через пошук спільного знаменника (компромісу). Деякі характерологічні особливості безпосередньо впливають на способи поведінки в конфліктній ситуації, що може привести до порушення міжособистісних відносин і появи проблем у встановленні соціальних контактів.

Висновки до 2 розділу:

Аналіз результатів показав існування зв’язку між характерологічними особливостями людей і стратегіями їх поведінки в конфліктних ситуаціях. Завдяки отриманим даним можна зробити висновок, що в досліджуваному колективі рівень конфліктності знаходиться на допустимому рівні, що також підтверджує виявлене перевага такої стратегії поведінки, як компроміс і чисельною перевагою гіпертимних особистостей. Педагоги основну частину часу перебувають у піднесеному настрої і відчувають активну спрагу до нової діяльності, а отже намагаються мінімізувати конфліктні ситуації через пошук спільного знаменника (компромісу). Деякі характерологічні особливості безпосередньо впливають на способи поведінки в конфліктній ситуації, що може привести до порушення міжособистісних відносин і появи проблем у встановленні соціальних контактів.

РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВИРІШЕННЯ ГЕНДЕРНИХ КОНФЛІКТІВ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ЗАСОБАМИ АФІРМАТИВНОГО ПІДХОДУ

3.1. Методологічні засади афірмативного підходу у роботі з гендерними конфліктами

В умовах сучасного суспільства, гендерні конфлікти стають актуальною та складною проблемою, що вимагає комплексного підходу до вирішення. Однією з ключових складових ефективного розв'язання гендерних конфліктів є психокорекція - психологічний механізм, спрямований на зміну ставлення, переконань та поведінки осіб, залучених у конфліктну ситуацію.

Початковим етапом психокорекції гендерних конфліктів є визначення основних психологічних механізмів, що породжують та підтримують конфліктну динаміку. Однією з основних причин виникнення гендерних конфліктів є стереотипи та упередження, які формуються у свідомості осіб на основі соціокультурних чинників. Психокорекція спрямована на розбудову освідомленості та адаптації усвідомлених поглядів, що дозволяє побудувати позитивне сприйняття гендерних відмінностей.

Значущою частиною психокорекції є розвиток емпатії. Спроможність розуміти та відчувати позицію іншої статі важлива для розбудови конструктивного спілкування та розв'язання конфліктних ситуацій. Психологічна адаптація, що базується на емпатії, дозволяє створити сприятливі умови для діалогу та співпраці.

Ще одним важливим аспектом психокорекції є розвиток навичок комунікації. Гендерні конфлікти часто виникають через непорозуміння та невірне тлумачення комунікативних сигналів. Психокорекція спрямована на вивчення та вдосконалення способів виразу своїх думок та сприйняття поглядів інших.

Необхідною складовою психокорекції є розвиток конструктивних стратегій вирішення конфліктів. Особливості гендерних конфліктів часто визначаються особистісними рисами та структурою взаємин. Сприяння розвитку здатностей до самоаналізу та знаходження адекватних шляхів вирішення конфлікту важливо для психокорекції.

У психокорекції гендерних конфліктів, особливу увагу слід звертати на створення безпечного та підтримуючого психологічного середовища. Розуміння особливостей гендерної ідентичності кожного учасника допомагає створити простір для відкритого обговорення та взаєморозуміння.

Гендерні конфлікти є невід'ємною частиною соціокультурного ландшафту, де стикаються індивідуальні та соціальні конструкти статевої ідентичності. Виявлення та вирішення таких конфліктів вимагає високого рівня методологічної обізнаності, яка сприяє не лише виправленню непорозумінь, але й побудові структурного фундаменту для подальшого розвитку гендерної рівності та взаєморозуміння. У цьому контексті, афірмативний підхід виступає як важлива методологічна основа для роботи з гендерними конфліктами.

Афірмативний підхід ґрунтується на принципах рівноправ'я та активного визнання гендерної ідентичності. Основна ідея полягає в тому, щоб не лише усувати дискримінацію, але і активно створювати умови для розвитку та вираження гендерної ідентичності кожної особи. Застосування афірмативного підходу в роботі з гендерними конфліктами передбачає пошук позитивних рішень, які сприяють розвитку інклюзивного гендерного середовища.

Важливо відзначити, що афірмативний підхід не тільки усуває наслідки гендерної дискримінації, але й активно сприяє формуванню позитивного ставлення до різноманітності гендерних ідентичностей. В рамках цього підходу робота з конфліктами спрямована на розбудову відкритого діалогу та взаєморозуміння між різними гендерними групами.

Основними методологічними принципами афірмативного підходу у роботі з гендерними конфліктами є:

1. Активна підтримка гендерної рівності: визнання та підтримка рівноправ'я гендерних груп як ключовий елемент методології.

2. Визначення індивідуальних потреб: звернення до індивідуальних потреб осіб, врахування різноманіття гендерних ідентичностей.

3. Пошук конструктивних рішень: акцент на пошуку рішень, спрямованих на зменшення конфліктів та збереження гідності всіх учасників.

4. Розвиток комунікативних навичок: сприяння розвитку комунікативних навичок для конструктивного вирішення гендерних конфліктів.

5, Створення безпечного простору: створення безпечного та сприйнятливого простору для вираження гендерної ідентичності та вираження думок.

Афірмативний підхід в гендерній роботі є важливою складовою гендерної педагогіки та соціальної роботи, сприяючи розвитку суспільства, де гендерні конфлікти вирішуються не лише на рівні суто юридичних заходів, але й на рівні позитивного підходу до гендерної різноманітності. Ця методологія стає важливим інструментом у створенні сучасного, рівноправного та взаєморозуміючого суспільства.

Афірмативний підхід в сучасній психології є важливою парадигмою, яка спрямована на підтримку та розвиток осіб, на яких суспільство може впливати дискримінаційно. Психолог, що працює в афірмативному підході, має особливий профіль та психологічні риси, які роблять його чутливим та компетентним у вирішенні питань гендерної та інших форм дискримінації.

Висока ступінь емпатії та співчуття: спеціаліст, що працює в афірмативному підході, володіє високим рівнем емпатії та співчуття. Він здатен відчувати емоції своїх клієнтів, розуміти їхні переживання та бути відкритим до різних гендерних ідентичностей та життєвих шляхів.

Культура різноманітності та рівноправ'я: психолог в афірмативному підході володіє глибоким розумінням культури різноманітності та рівноправ'я. Він усвідомлює і приймає різноманітні гендерні, сексуальні та інші аспекти ідентичності, сприяючи створенню безпечного простору для кожного клієнта.

Гнучкість та адаптивність: психолог, який практикує афірмативний підхід, є гнучким та адаптивним. Він вміє застосовувати різноманітні методи та техніки роботи, враховуючи індивідуальні потреби та характеристики кожного клієнта.

Стратегічне планування та розв'язання проблем: психолог в афірмативному підході володіє високим рівнем стратегічного планування та аналітичних навичок. Він спроможний визначати основні проблеми, що виникають у зв’язку з дискримінацією, та розробляти ефективні стратегії їх вирішення.

Відкритість та терпимість: важливою характеристикою є відкритість та терпимість. Психолог в афірмативному підході створює безпечний простір для вираження гендерної ідентичності та відвертої дискусії про соціальні питання.

Спроможність розбудови міжособистісних відносин: психолог, що працює в афірмативному підході, вміє розбудовувати довірчі міжособистісні відносини. Він виявляє велику чутливість до потреб та очікувань своїх клієнтів, сприяючи позитивним змінам у їхньому житті.

Психолог, що працює в афірмативному підході, – це фахівець з високою ступенем соціальної відповідальності та глибоким розумінням психологічних аспектів гендерної рівності. Він стає ключовим актором у створенні справедливого та підтримуючого середовища, де кожна особа може вільно розкривати свою ідентичність та розвиватися як унікальна особистість.

3.2. Програма тренінгу з вирішення гендерних конфліктів у трудовому колективі

Запропонований до впровадження в умовах підприємтсва гендерно-орієнтований тренінг спрямований на забезпечення таких психологічних умов: а) формування та систематизація уявлень співробітників про зміст та особливості професійної самоактуалізації особистості; б) оцінка співробітниками як власних професійних досягнень, так і можливостей

професійної самоактуалізації різних гендерних груп в організації; в) профілактика та подолання практик гендерної дискримінації в організації, досягнення гендерної рівності у професійних можливостях для розвитку.

Як методичні складові особистісно-професійного розвитку персоналу доречно використовувати інтерактивні та проективні техніки групової психологічної роботи, як методичні прийоми – елементи тренінгів сензитивності, тренінгів особистісного зростання, що спрямовані на підвищення рівня рефлексії учасників, також для тренування навичок саморозуміння, міжособистісної чутливості та емпатії до об'єктів інтраперсонального поля особистості співробітників організацій, що є особливо важливим, зважаючи на необхідність долати певні стереотипи та упередження, які стоять на шляху самоактуалізації як жінок, так і чоловіків. Тренінгова програма сформована за принципами групової роботи: занурення в комплексний досвід; актуалізація внутрішньої мотивації; особистісна орієнтованість; систематична рефлексивна спрямованість; проблемність; активна взаємодія учасників тренінгового процесу [18, с. 95].

Програма тренінгу складається з трьох основних модулів: "Мій професійний розвиток, моя кар'єра"; "Я – жінка /чоловік: мої професійні досягнення"; "Гендерна рівність на робочому місці". Тренінгова програма розрахована на 24 години (по 8 годин на кожен модуль).

Перший модуль тренінгу "Мій професійний розвиток, моя кар'єра" має на меті актуалізацію теми професійного розвитку, розбудови кар'єри, професійної самоактуалізації персоналу. В цьому модулі поставлені такі завдання*:* формування уявлень про процес професійної самоактуалізації особистості, його основні складові та етапи; підвищення рівня самоефективності, професійної компетентності; розвиток навичок позитивної оцінки власного професійного та особистісного потенціалу; визначення шляхів подальшого професійного розвитку в організації, на робочому місці.

Другий модуль тренінгу "Я – жінка /чоловік: мої професійні досягнення" присвячений професійним здобуткам та досягненням персоналу жіночої та

чоловічої статі, їхнім особливостям та відмінностям. Основними завданнями цього модуля виступають: визначення та аналіз особистісних та професійних досягнень учасників; створення наочної картини власних професійних успіхів та труднощів; визначення нових можливостей професійного розвитку для жінок та чоловіків; механізми подолання перешкод на шляху професійного зростання різних гендерних груп; визначення важливих ресурсів подальшого професійного розвитку, самоактуалізації на принципах рівних можливостей; аналіз основних організаційних ресурсів для самоактуалізації персоналу; визначення власної особистісно-професійної значущості для розвитку підприємства.

Третій модуль тренінгу “Гендерна рівність на робочому місці” допомагає у профілактиці та подоланні проблем дискримінації на робочому місці, вивченні антидискримінаційних практик, створенні рівних можливостей для гендерних груп на шляху до професійної самоактуалізації на робочому місці. Серед завдань модуля: аналіз рівності можливостей та ставлення у відносинах трудової зайнятості; проблема рівної винагороди за рівноцінну працю; аналіз рівності кар’єрного розвитку, можливостей самоактуалізації в організації; визначення балансу між роботою та іншими сферами життя, справедливого як для чоловіків, так і для жінок; позбавлення різних форм дискримінації.

Для урахування чинника гендеру в управлінні персоналом школи “MIDGARD” доцільно сформувати власну гендерну політику, під якою розуміється діяльність, спрямована на реалізацію та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків у професійному розвитку, кар’єрному зростанні, заробітній платі та уникненні дискримінації за статевою ознакою [16, с. 87; 17, с. 26]. Системним втіленням позитивної гендерної політики є програми балансу “робота – життя”, сутність яких полягає у впровадженні в організаціях таких практик, як гнучкий графік роботи, менша кількість робочих годин, розподіл одного місця роботи на двох, спеціальні “материнські” заходи тощо [14, с. 49].

Критеріями оцінювання дій щодо успішності трансформації системи управління персоналом у гендерно-орієнтовану модель пропонуємо вважати:

1) підвищення ефективності процесу підбору персоналу, оскільки, крім професіоналізму, братимуться до уваги чинники психологічної сумісності представників різної статі, їх гендерні установки, специфічні мотиви поведінки і кар'єрні амбіції, а також прогнозуватиметься позитивний ефект від досягнення обґрунтованого гендерного розмаїття у робочих групах;

2) відсутність проявів гендерної дискримінації на робочому місці, яка є порушенням положень концепції гідної праці, не дозволяє працюючим жінкам у повній мірі розкрити свій трудовий потенціал, а отже, негативно впливає на результати роботи підприємства;

3) удосконалення процесу управління кар'єрою завдяки нейтралізації впливу гендерних стереотипів (ефектів "скляної стелі" та "скляного ескалатора");

4) досягнення гармонії у діловому спілкуванні. У процесі емпіричного дослідження було отримано підтвердження гіпотези про превалювання емоційної домінанти у жіночому комунікативному стилі та інформаційної домінанти – у чоловічому [26, с. 50]. Відповідно, при проведенні тренінгів для персоналу з формування комунікативної та емоційної компетентності варто враховувати гендерний аспект, що дозволить удосконалити існуючу в організації систему формальних і неформальних комунікацій;

5) зменшення кількості і рівня напруженості гендерних конфліктів. Будь-який гендерний конфлікт базується на явищі статево-рольової диференціації та ієрархічності статусів чоловіків і жінок [26, с. 75]. Слід зазначити, що чоловіки і жінки конфліктують приблизно з однаковою частотою, але причини і форми прояву конфліктів у них різні. Жінки активно спрямовують свою негативну енергію у зовнішнє середовище; при цьому вони володіють м'якими конфліктними технологіями, в них більш розвинута здатність до компромісів, прийняття зважених рішень [9, с. 35]. А отже, при проведенні тренінгів для персоналу з формування конфліктологічної компетентності варто враховувати гендерну специфіку вибору стратегій розв'язання конфліктів;

6) підвищення рівня гендерної компетентності у керівників різних рівнів. Гендерна компетентність – це соціально-психологічна характеристика людини,

що дозволяє їй бути ефективною в системі міжстатевої взаємодії. Гендерна компетентність включає: знання про існуючі ситуації гендерної нерівності, фактори й умови, що їх викликають; уміння помічати й адекватно оцінювати ситуації гендерної нерівності в різних сферах життєдіяльності; здатність не проявляти у своїй поведінці гендерно-дискримінаційних практик; здатність розв'язувати гендерні проблеми і конфлікти [26, с. 56–57];

7) формування у працівників егалітарної гендерної культури. Гендерна культура – це частина загальної культури суб'єкта, що містить гендерну компетентність, гендерну картину світу, специфічні ціннісні орієнтації й моделі поведінки. Розрізняють гендерну культуру патріархатного та егалітарного типів. Патріархатною гендерною культурою особистості є компонент загальної культури людини, заснований на традиційних уявленнях про домінуюче становище чоловіка в родині та суспільстві. Егалітарною гендерною культурою особистості є компонент загальної культури людини, спрямований на реалізацію принципу гендерної рівності [26, с. 59–60];

8) більш повне розкриття і використання трудового потенціалу працівників. Для того щоб більш широко використовувати можливості, навики та здібності усіх працівників, необхідно навчитися цінувати й повніше використовувати ту різноманітність, яку привносять жінки у культуру праці. Управління розмаїттям персоналу має ґрунтуватися на культурі спілкування, заохоченні до праці працівників обох статей, використанні потенціалу всіх співробітників, їх умінь та можливостей, що означає всеосяжну повагу до кожного [4, с. 476–477; 21].

Таким чином, гендерно-орієнтована система управління персоналом формується на основі гендерної системи суспільства, з урахуванням гендерної чутливості та гендерної соціалізації індивідів, за результатами гендерного аналізу соціально-трудових відносин та має бути орієнтована на принципи гендерного вирівнювання, досягнення гендерної справедливості у питаннях працевлаштування, кар'єрного просування, заробітної плати. Впровадження цієї системи дозволяє усунути прояви негативних гендерних установок окремих

індивідів та груп, гендерної дискримінації та гендерно-рольових стресів на робочому місці, досягти обґрунтованого гендерного розмаїття у трудових колективах, подолати гендерні бар'єри у діловому спілкуванні, орієнтувати працівників на партнерський (конструктивний) тип гендерної взаємодії, цілеспрямовано формувати організаційну культуру з конкурентоспроможною фемінністю, успішно розв'язувати та попереджати гендерно-рольові конфлікти, підвищити загальний рівень гендерної компетентності та гендерної культури.

Основним критерієм ефективності гендерно-орієнтованої системи управління персоналом вважаємо досягнення ефекту синергії гендерної взаємодії, що передусім означає появу у системі "персонал" емерджентних властивостей, які не є характерними ознаками трудової поведінки виключно жінок або виключно чоловіків, а проявляються завдяки їх когерентному сполученню під час виконання виробничих завдань. Як показали дослідження, кардинальних відмінностей між чоловіками і жінками з точки зору ефективності немає, проте в одних ситуаціях краще діють чоловіки, а в інших – жінки. Психологічно оптимальним вважається тандем чоловіка і жінки, в якому чоловік виступає інструментальним лідером (формальним керівником, який розподіляє функції і приймає рішення), а жінка – емоційним лідером (що забезпечує позитивні стосунки у групі) [5, с. 138]. У робочій ситуації чоловік і жінка теоретично сумісні, оскільки жіноча ірраціональність компенсується конструктивністю і комунікабельністю, а чоловіча прямолінійність – прагненням до успіху і потребою у владі.

Таким чином, синергія гендерної взаємодії – це ефект стрибкоподібного підвищення ефективності виконання виробничих завдань робочою групою, що досягається за рахунок подолання гендерної асиметрії і забезпечення гендерної гармонії у розподілі командних ролей, поєднання переваг "чоловічого" і "жіночого" стилів лідерства, появи емерджентних складових кадрового потенціалу і резервів підвищення продуктивності праці завдяки досягненню психологічної сумісності та професійної спрацьованості працівників чоловічої і жіночої статі.

Висновки до 3 розділу:

Запропонований до впровадження в умовах підприємтсва гендерно-орієнтований тренінг спрямований на забезпечення таких психологічних умов: а) формування та систематизація уявлень співробітників про зміст та особливості професійної самоактуалізації особистості; б) оцінка співробітниками як власних професійних досягнень, так і можливостей професійної самоактуалізації різних гендерних груп в організації; в) профілактика та подолання практик гендерної дискримінації в організації, досягнення гендерної рівності у професійних можливостях для розвитку.

Синергія гендерної взаємодії – це ефект стрибкоподібного підвищення ефективності виконання виробничих завдань робочою групою, що досягається за рахунок подолання гендерної асиметрії і забезпечення гендерної гармонії у розподілі командних ролей, поєднання переваг “чоловічого” і “жіночого” стилів лідерства, появи емерджентних складових кадрового потенціалу і резервів підвищення продуктивності праці завдяки досягненню психологічної сумісності та професійної спрацьованості працівників чоловічої і жіночої статі.

ВИСНОВКИ

Відповідно до проведеного нами дослідження, можна зробити наступні висновки:

1. Чоловікам і жінкам приписують конкретні соціально-психологічні якості та властивості особистості, стиль поведінки. Стереотипні уявлення приписують чоловікам: «активно-творчі» характеристики, інструментальні риси особистості, такі як активність, домінування, впевненість у собі, агресивність, логічне мислення, здатність до лідерства. Жіночність, навпаки, розглядається як «пасивно-репродуктивний початок», що виявляється в експресивних особистісних характеристиках, таких як залежність, дбайливість, тривожність, низька самооцінка, емоційність. Чоловіче вважається позитивним, значимим, домінуючим, раціональним, духовним, культурним, активно-творчим, а жіноче зв'язується з негативним, вторинним, чуттєвим, тілесним, гріховним, природним, пасивно-репродуктивним. Маскулінні характеристики зазвичай протиставляються фемінінним, вони розглядаються як протилежні, що доповнюють один одного.

Друга група гендерних стереотипів пов’язана із закріпленням сімейних і професійних ролей відповідно до статі. Вважається, що для жінки основне значення має сімейна роль, а для чоловіка – професійна, відповідно й оцінка успішності пов’язана з виконанням цієї ролі. Таким чином, жінка повинна реалізовуватися в мікросередовищі (сім’я, побут), а чоловік – в макросередовищі (робота, політика, наука).

Таким чином, по-перше, гендерні стереотипи орієнтують чоловіків і жінок на різні життєві стратегії, а також пропонують різні шляхи та способи самореалізації, а це визначає нерівноцінні соціальні позиції чоловіків і жінок.

Типові жіночі якості особистості: сімейні ролі, репродуктивний характер діяльності – все це применшує соціальний статус жінки в системі суспільного устрою.

Якості «справжнього чоловіка»: професійні успіхи, творча праця – всі ці складові визначають високий соціальний статус, престиж і визнання соціуму.

2. З проведеного нами емпіричного дослідження можна зробити наступні висновки: для досліджуваного педагогічного колективу переважаючими типами акцентуацій характеру є гіпертимний тип (33%) і екзальтований (24%), що характеризує педагогів як високо емоційних, яскраво реагують особистостей. Такі результати пояснюються тим, що люди, усвідомлено вибрали професію з безпосереднім взаємодією з людьми, мають зайвою чутливістю, емпатійним і вразливістю; для досліджуваного колективу найбільш властивий такий тип поведінки в конфлікті, як компроміс, що (56%). це характеризується здатністю співробітників в конфліктних ситуаціях знайти відповідне рішення для всіх сторін конфлікту. Можна сказати, що такий навик, як пошук компромісного рішення є одним з навичок конструктивної взаємодії, отриманого педагогами в процесі виконання професійних дій.

Таким чином, аналіз результатів показав існування зв’язку між характерологічними особливостями людей і стратегіями їх поведінки в конфліктних ситуаціях. Завдяки отриманим даним можна зробити висновок, що в досліджуваному колективі рівень конфліктності знаходиться на допустимому рівні, що також підтверджує виявлене перевага такої стратегії поведінки, як компроміс і чисельною перевагою гіпертимних особистостей. Педагоги основну частину часу перебувають у піднесеному настрої і відчувають активну спрагу до нової діяльності, а отже намагаються мінімізувати конфліктні ситуації через пошук спільного знаменника (компромісу). Деякі характерологічні особливості безпосередньо впливають на способи поведінки в конфліктній ситуації, що може привести до порушення міжособистісних відносин і появи проблем у встановленні соціальних контактів.

3. Основним критерієм ефективності гендерно-орієнтованої системи управління персоналом вважаємо досягнення ефекту синергії гендерної взаємодії, що передусім означає появу у системі “персонал” емерджентних властивостей, які не є характерними ознаками трудової поведінки виключно

жінок або виключно чоловіків, а проявляються завдяки їх когерентному сполученню під час виконання виробничих завдань. Як показали дослідження, кардинальних відмінностей між чоловіками і жінками з точки зору ефективності немає, проте в одних ситуаціях краще діють чоловіки, а в інших – жінки. Психологічно оптимальним вважається тандем чоловіка і жінки, в якому чоловік виступає інструментальним лідером (формальним керівником, який розподіляє функції і приймає рішення), а жінка – емоційним лідером (що забезпечує позитивні стосунки у групі) [5, с. 138]. У робочій ситуації чоловік і жінка теоретично сумісні, оскільки жіноча ірраціональність компенсується конструктивністю і комунікабельністю, а чоловіча прямолінійність – прагненням до успіху і потребою у владі.

Таким чином, синергія гендерної взаємодії – це ефект стрибкоподібного підвищення ефективності виконання виробничих завдань робочою групою, що досягається за рахунок подолання гендерної асиметрії і забезпечення гендерної гармонії у розподілі командних ролей, поєднання переваг “чоловічого” і “жіночого” стилів лідерства, появи емерджентних складових кадрового потенціалу і резервів підвищення продуктивності праці завдяки досягненню психологічної сумісності та професійної спрацьованості працівників чоловічої і жіночої статі.

Вважаємо за доцільне подальший розгляд означеної проблематики у наступних дослідженнях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдряхімова Ц, Мухаровська І, Клебан К, Сапон Д, Калачов О. Особливості комунікації у медичному середовищі (методичні рекомендації). Психосоматична медицина та загальна практика. 2020. URL: https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/212

2. Амплєєва О. М. Взаємозв'язок емоційного інтелекту з різним напрямками практичної психології. Молодий вчений. 2019. Вип. 2 (1). С. 145– 149.

3. Бантишева О. О. Психологічні особливості емоційного інтелекту осіб юнацького віку, схильних до віктимної поведінки : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2017. 20 с.

4. Барретт Л. Ф. Як народжуються емоції : Таємне життя мозку / пер. з англ. Я. Лебеденка. Харків : Клуб сімейного дозвілля, 2018. 480 с.

5. Бенкс Дж., Карлалейнен Х, Проппер С. (2020) Рецесія та здоров'я: довгострокові наслідки для здоров'я від реакцій на коронавірус 2020. Взято з: https://www.ifs.org.uk/publications/14799

6. Близнюк Т.П. Оцінка поколінських цінностей бебі -бумерів та покоління Х в Україні. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету, 3 (5), с 118-121.

7. Бортнік С. М., Саган М. В. Вирішення конфліктів ділового спілкування в умовах гендерної нерівності. URL: https://core.ac.uk/download/-pdf/153580065.pdf

8. Бохонкова Ю.О., Кім О.В. Формування захисних реакцій у психолога та професійне вигорання. Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Сєвєродонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2019. No 2 (49), 2019. С. 170-181.

9. Біблер В. Діалог культур. Київ : Дух і Літера, 2018. 368 с.

10. Браніцька Т. Р. Вивчення поняття «конфлікт» у працях вітчизняних і зарубіжних авторів. URL: file:///C:/Users/%D0%92%-

D0%B0%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B0/Downloads/Sitimn_2012_33_49.pdf

11. Буркало Н. І. Психологічні особливості емоційного інтелекту. Психологічний часопис. 2019. Вип. 7. Т. 5. С. 34–49.

12. Верітова О. С. Розвиток емоційного інтелекту майбутніх педагогів вищої школи в процесі магістерської підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Запоріжжя, 2019. 235 с.

13. Візнюк І.М. Поведінкові симптоми іпохондрії як механізм психосоматичної дисфункції. Проблеми сучасної психології. 2018. Вип. 39. С. 67-79. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2018_39_8

14. Гандзілевська Г. Життєві сценарії українських емігрантів (психолого-акмеологічний дискурс : монографія. Острог : Вид. Національного університету «Острозька академія», 2018. 458 с.

15. Гетьман І.А.Методи математичної обробки даних: методичні вказівки для проведення лабораторних та самостійних робіт для студентів закладів вищої освіти. Краматорськ : ДДМА, 2019. 100 с.

16. Гридковець Л. М. Психолого-педагогічні чинники родинної детермінації особистісних криз : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07. Івано-Франківськ, 2019. 43 с.

17. Ґоулман Д. Емоційний інтелект / пер. з англ. С.-Л. Гумецької. Харків : Віват, 2018. 512 с.

18. Джеджера О. В. Розвиток емоційного інтелекту як шлях оптимізації емоційних переживань майбутніх психологів з приводу навчання. Психологія: реальність і перспективи. 2018. Вип. 11. С. 47–53.

19. Дискурсивні технології самопроектування особистості : монографія / за ред. Н. В. Чепелєвої. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2019. 170 с

20. Дубяга Я. І. Теоретичне обґрунтування емоційного інтелекту особистості як психологічного феномену. Проблеми сучасної психології. 2018. Вип. 2. С. 27–33.

21. Захарчин Г. М., Миханцю О. О. Гендерна політика у стратегії управління персоналом. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Вип. 23 (1). С. 87–90. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2019_23%281%29__20

22. Емоційний інтелект / упоряд. А. Козлова. Київ : Шкільний світ, 2018. 126 с.

23. Євдокімова О. О., Пономаренко Я. С. Комунікативна толерантність поліцейських у контексті вивчення їх емоційного інтелекту. Право і Безпека. 2019. Вип. 2. С. 101–108.

24. Журавльова Л. П. Особливості емоційного інтелекту особистості, яка схильна до ризику. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2019. Вип. 60. С. 112–125.

25. Ічанська О. М., Закревська А. І. Емоційний інтелект та емпатія як ресурси професійної підготовки студентів-психологів. Молодий вчений. 2019. Вип. 9 (2). С. 272–276.

26. Ковальчук О., Мороз Р. Психологічні механізми виникнення стресових ситуацій у військовослужбовців. Вісник Національного університету оборони України :зб. наук. праць. 2019. Вип. 3 (53). С. 77–84.

27. Кременчуцька М. К., Білова М.Е., Коваль Г. Ш.Психологічна проникливість як складова професійної компетентності майбутніх психологів. Габітус. No16. 2020. С. 71-75.

28. Марута Н. , Лінська К. Сучасні напрямки у розробці інструментів для об'єктивної діагностики афективних розладів. Український вісник психоневрології. 2018. Т. 26, вип. 1. С. 110-115. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uvp_2018_26_1_25

29. Підтримка медичного персоналу в умовах пандемії. Психологічне і соціальне благополуччя особистості та населення в умовах пандемії covid-19: теорія і практика.Тези доп. Науково-практичної конференції молодих

вчених, аспірантів та студентів Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова. м.Одеса. 9 квітня 2021. Одесса 2021. С. 24-25.

30. Поперечна Н. В. Гендерний дисбаланс у відносинах лідерства: передумови виникнення та перспективи усунення / Н. В. Поперечна // Розвиток економіки країни: можливості, проблеми, перспективи : збірник матеріалів V Міжнародної науково-практичної конференції. – Запоріжжя : ГО “СІЕУ”, 2018. – С. 53–56.

31. Поперечна Н. В. Гендерний аспект дослідження соціально-психологічного клімату у трудовому колективі / Н. В. Поперечна // Сучасні аспекти розвитку інформаційної економіки: зовнішні та внутрішні фактори впливу : збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції. – Київ : АЦ “Нова економіка”, 2018. – С. 71–74.

32. Поперечна Н. В. Роль гендеру в управлінні персоналом / Н. В. Поперечна // Аналіз сучасних підходів до ефективного використання потенціалу економіки країни : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. – Дніпро : НО “Перспектива”, 2019. Ч. 1. – С. 104–108.

33. Поперечна Н. В. Термінологія гендеру у соціально-трудових відносинах / Н. В. Поперечна // Реформування фінансово-економічної системи в контексті міжнародного співробітництва : збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих учених. – Київ : АЦ “Нова економіка”, 2019. – С. 54–58

34. Псядло Е.М., Булах І.А., Смокова Л.С. Індивідуально- психологічні, особистісні і професійні особливості представників лікарської професії. Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»Запорізького національного університету, 2020 No 17, С. 124 – 132.

35. Смокова Л.С., Жилін М.В. Ідентичність особистості: проблеми практичного використання та інструментів виміру. Науковий журнал «Габітус». Видавничий дім «Гельветика» 2020. No 15. С. 30 - 38.

36. Толмачевська В.О. Аналіз складових емоційної експресії. Тези доп. II Всеукраїнського конгресу із соціальної психології "Соціальна психологія сьогодні: здобутки і перспективи". м. Київ, 2019 р. Київ, 2019. С. 357-359

37. Толмачевська В.О. Емоційний інтелект як складова емоційної експресії в контексті професійної діяльності медичного персоналу в умовах COVID-19. Збірник наукових праць «Вісник Львівського університету». Серія «Психологічні науки». No 11. 2021.С. 203-212.

38. Толмачевська В.О., Самара О.Є. Емоційна експресія як психологічний феномен. Матеріали до 74-ої наукової конференції професорсько-викладацького складу і наукових працівників ОНУ імені І. І. Мечникова, 27-28 листопада 2019 р. Одеса: Видавництво «Друк Південь», «Симекспрес», 2019. С.171-175.

39. Толмачевська В.О., Самара О.Є. Періодизація в дослідженні емоцій. Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology, 2020 Feb. Vol. VIII (89), No 221. P. 55-57

40. Толмачевська В.О., Самара О.Є. Складові емоційної експресії у представників професій з високим психологічним навантаженням. Збірник наукових праць «Актуальні проблеми психології», 2020р. Т.9. С.349-359.

41. Толмачевська В.О. Емоціональний інтелект: сутні ознаки, структура та особливості прояви у медичних працівників. Тези доп. II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Тенденції та перспективи розвитку психології та соціальної роботи в сучасному суспільстві», м. Одеса, ОНУ імені І.І.Мечникова, 19-22 листопада 2021 р. 376

42. Толмачевська В.О. Історія та концепції розвитку емоційної експресії. Тези доп. V міжнародної науково-практичної інтернет-конференції "Пізнавальний і перетворювальний потенціал історичної психології як науки",м.Одеса, 5 квітня – 3 травня 2018 р. Одеса, 2018. С. 81-84

43. Толмачевська В.О. Транскультуральний підхід в процесі психологічної реабілітації військових. Тези доп. П’ятої Всеукраїнської

курсантсько-студентської наук.-практ. конф. "Національна безпека України: актуальні проблеми та шляхи їх вирішення", м.Одеса, 2019 р. Одеса, 2019. С. 184-185

44. Толмачевська В.О., Самара О.Є. Емоційна експресія в міждисциплінарному підході. Тези доп. The 2 th International scientific and practical conference "Problems and perspectives of modern science and practice materials",c. Graz, Austria 30-31 January 2020. Graz, 2020. С. 283-285

45. Толмачевська В.О., Смокова Л.С. Поняття експресії в сучасній психології та методи їх дослідження. Тези доп. Міжнародна наукова практична конференція присвячена 155-річчю Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова "Тенденції та перспективи розвитку психології та соціальної роботи в сучасному суспільстві", м. Одеса, 5 листопада 2020. Одеса, 2020. С. 284-287.

46. Толмачевська В.О., Смокова Л.С. Психологічні особливості емоційної експресії у медичніх працівникив вторинної ланки. Тези доп. II Міжнародної науково - практичної конференції «Актуальні питання психології у сучасному інноваційному просторі», м. Одеса, ОНМУ, 14-15 травня 2021 р. Одеса, 2021. С. 64-69

47. Цимбалюк С. О. Гендерна розриви в оплаті праці в Україні: аналіз детермінантів. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку : збірник тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф*. Київ : КНЕУ, 2019. С. 310–315. URL: http://ir.kneu.edu.ua/2018/31285

48. Хитра О. В. Гендерні аспекти організаційної поведінки та управління персоналом / О. В. Хитра, Н. В. Поперечна // Регіональна економіка та управління. – 2019. – № 1 (23). – С. 225–232.

49. Хитра О. В. Особливості розробки та впровадження гендерно-орієнтованої системи управління персоналом / О. В. Хитра, Н. В. Поперечна // Приазовський економічний вісник : електронний науковий журнал. – 2019.

– Вип. 4 (15). – С. 221–229. – URI: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/4_15_uk/38.pdf.

50. Хитра О. В. Синергія гендерної взаємодії працівників як критерій ефективності управління персоналом у гетерогендерній організації. *III International Scientific Conference From the Baltic to the Black Sea: the Formation of Modern Economic Area: Conference Proceedings, August 23, 2019.* Riga, Latvia : Baltija Publishing. P. 68–71. URL: http://elar.khnu.km.ua/jspui/handle/123456789/8309 (дата звернення: 04.01.2020).

51. Шикирава Н.М. Розвиток емпатії практичних психологів: особистісний та професійний аспект. Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференці їз міжнародною участю: "Психологія: сучасні методики та інновації у досвіді діяльності практичного застосування", м.Умань. 2021р. С. 135-140.

52. Bokhonkova Y. O. , Biletskyi P. S, Zavatska N. E., Bokhonkova Y. O., Fedorova O. V., Zhurba A. M. The problem of personal destruction and professional health care in the modern society. Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Сєвєродонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2019. No 3 (50). Том 1, 2019. С. 106-113.

53. Bocheliuk V. Y., Zavatska N.Y., Bokhonkova Y. O., Toba M. V., Panov N. S. Emotional Burnout: Prevalence Rate and Symptoms in Different Socio-Professional Group. Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment, Volume 8, Issue 1, 2020. P. 33-40.

54. Lefterov V.O., Timchenko O.V., Tsilmak O.M., Ignatieva I.I. Simulation and psychological trainings as methods of preventing emotional burnout in doctors.Світ Медицини Та Біології. 2020.URI: https://hdl.handle.net/11300/14377

55. Kononenko O., Bolotova O.. Resilience of personality as a manifestation of mental and psychological health. . The psychological health of the personality

and society: the challenges of today. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2020. P. 42-48.

56. Kononenko O, Rimawi O. Stress-induced Cognitive Assessment among University Students during the Pandemic of Corona (COVID 19). International Journal of Humanities and Social Science, 2020.Vol. 7, no. 4.P. 89- 93

57. Rodina N.V.,Biron, B.V., Ukhanova, A.I., Semeniuk, N.S., Kernas, A.V. Developing the inter-role conflict scale for eye-care workers. Of talmologicheskii Zhurnal, 2020, (2), P. 79–86

58. Rodina, N.V.,Biron, B.V., Suslova, V.O., Kernas, A.V., Grytsenko, O.S. Psychosemantic analysis of eyecare workers' percepts of creative abilities. Oftalmologicheskii Zhurnal, 2021, 92(3), стр. 41–48

59. Tsekhmister I.V., Daniliuk I.V., Rodina N.V., Biron B.V., SemeniukN.S.Developing a stress reaction inventory for eye care workersOftalmologicheskii Zhurnal, 2019, (1), P. 39–45

60. McCrindle (2020). Reports and Summaries. Generation Alpha. Retrieved from: https://mccrindle.com.au/insights/publications/reports-and-summaries/understanding-generation-alpha/

61. Mental Health Foundation (2020) Coronavirus mentalhealth pandemic. Retrieved from https://www.mentalhealth.org.uk/our- work/research/coronavirus-mental-health-pandemic/covid-19-inequality- briefing

62. Reptrak (2020) How much can corporate reputation change in a year in 2020. Retrieved from: https://www.reptrak.com/blog/how-much-can-corporate-reputation-change-in-a-year-in-2020-a-lot-data-science/

63. Tech ecosystem guide to Ukraine (2019) Retrieved from https://rubryka.com/2019/01/31/oglyad-it-industriyi-ukrayiny/

64. The World Economic Forum (2020) Future of Jobs Retrieved from:(http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf)

65. The World Health Organization (2019) Retrieved from: https://www.who.int/ageing/features/workplace-ageism/en/