

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

**Кваліфікаційна робота
магістра**

на тему: Взаємозв'язок гендерних аспектів мотивації та лідерства у
старшокласників

Виконав: студент II курсу, групи 8.0538-з
спеціальності: 053 психологія

освітньої програми: 053 психологія

Інькова Валентина Миколаївна

Керівник: к.психол.н., доцент кафедри
психології Лукасевич О.А.

Рецензент: к.пед.н., доцент кафедри психології
Пономаренко О.В.

Запоріжжя
2020

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет _____
Кафедра _____
Рівень вищої освіти _____
Спеціальність _____
(код та назва)
Освітня програма _____
(код та назва)
Спеціалізація _____
(код та назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____
« _____ » _____ 20 ____ року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ/ПРОЕКТ СТУДЕНТОВІ (СТУДЕНТЦІ)

(прізвище, ім'я, по батькові)

1 Тема роботи (проекту) _____

керівник роботи

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЗНУ від « _____ » _____ 20 ____ року

№ _____

2 Строк подання студентом роботи _____

3 Вихідні дані до роботи _____

4 Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) _____

5 Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

6 Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7 Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка

Студент _____
(підпис) (ініціали та прізвище)Керівник роботи (проекту) _____
(підпис) (ініціали та прізвище)**Нормоконтроль пройдено**Нормоконтролер _____
(підпис) (ініціали та прізвище)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра : 95 с., 5 рисунків, 88 джерело, 3 додатка.

Об'єкт дослідження: феномен лідерства.

Предмет дослідження: особливості структури мотивів лідерства.

Мета дослідження: вивчити гендерні особливості мотивів лідерства у старшокласників.

Гіпотеза дослідження: полягає в припущенні, що дівчата з маскуліним тендером та хлопці з андрогенним тендером мають високий рівень мотивації в досягненні успіху та високий рівень за шкалою потреби в досягненнях.

Методи дослідження:

- теоретичні: аналіз і систематизація психологічної, педагогічної, терапевтичної та методичної літератури з проблеми;
- емпіричні: спостереження, анкетування, тестування;
- методи обробки даних: кількісний і якісний аналіз.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що вперше теоретико-емпіричним шляхом доведено специфіку відмінностей мотивів лідерства за гендером у старшокласників в реальній організації «Школа лідерів»

Одержані результати можна використовувати при обранні голів самоврядування у школі, таким чином підвищувати їх активність, продуктивність роботи та правильний розподіл обов'язків, знаючи специфіку структури мотивів щодо гендеру.

УСПІХ, МОТИВИ, ЛІДЕРСТВО, ДОСЯГНЕННЯ, ГЕНДЕР, МОТИВАЦІЯ, ПОТРЕБИ, СТАРШОКЛАСНИКИ.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 Теоретичний аналіз психологічних проблем лідерства, мотивації та поняття гендеру.....	11
1.1 Теоретичні засади лідерства, як психологічного феномену.....	11
1.2 Поняття лідерства у старшокласників.....	17
1.3 Структура мотивації старшокласників .Види мотивації.....	23
1.4 Гендер, як психологічний рід.Основні теоретичні поняття.....	30
РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження гендерних особливостей структури мотивів лідерства старшокласників.....	35
2.1. Концепції в дослідженнях структури мотивів лідерства.....	35
2.2. Гендер, як основна відмінність мотивації лідерства у старшокласників.....	58
2.3 Етапи емпіричного дослідження гендерних особливостей структури мотивів лідерства у старшокласників.....	71
РОЗДІЛ 3. Результати емпіричного дослідження гендерних особливостей структури мотивів лідерства старшокласників.....	73
3.1. Психологічні особливості лідерства в умовах школи лідера «Ейдос».....	73
3.2. Особливості змісту структури мотивів лідерства за гендером.....	82
ВИСНОВКИ.....	84
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	88
ДОДОТКИ.....	95

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасному суспільстві інтерес до проблематики лідерства істотно зростає, як у наукових колах, так і серед педагогічної громадськості. Це обумовлено, з одного боку, тим, що розгляд процесів міжособистісної взаємодії з позицій гуманістичної психології посилив інтерес до кожної окремої особистості, її місця і ролі в цій взаємодії; з іншого боку, демократичні процеси в суспільстві: багатопартійність, відносна самостійність органів місцевого самоврядування, розвиток підприємництва активізували процес висування великої кількості лідерів - суспільно-політичних діячів, парламентарів, керівників сучасних підприємств тощо.

Які вони - сучасні лідери? Які цінності вони сповідують? Чому їх діяльність недостатньо ефективна? І, нарешті, хто буде лідером завтра і чому? Ці та багато інших питань привертають увагу вчених і практиків (суспільствознавців, соціологів, психологів, педагогів) до проблеми лідерства. Широко відомі роботи Г.М.Андрєєвої, Г.К.Ашина, І.П.Волкова, В.Д.Гончарова, Є.М.Дубовської, Н.С.Жеребової, І.С.Кона, Р.Л.Кричевського, Є.С.Кузьміна, І.С.Полонського, Б.Д.Паригіна, А.Г.Сорокової, Л.І.Уманського. Значний емпіричний матеріал з проблеми лідерства накопичений у зарубіжній психології. Особливо широкого поширення дослідження лідерства одержали в США. Проте ми маємо таке поняття ,як гендер – соціально- психологічна характеристика особистості ,сформована у процесі соціалізації ,що визначає людину як чоловіка чи жінку і обумовлена культурою ,традиціями,соціальними очікуваннями та нормами. Наука виділяє три роди- фемінний, маскулінний та андрогенний. Фемінність – комплекс жіночих характеристик ,що охоплює очікувані від жінки в суспільстві форми поведінки,соціально визначені і внутрішньо притаманні жінці позиції. Маскулінність – комплекс атитюдів , характеристик поведінки

„можливостей і сподівань, що детермінують соціальну практику групи, об'єднаної за ознаками чоловічої статі. Андроґінність – система властивостей особистості, характеристик поведінки, пов'язаних з поєднанням в індивіді маскулінних і фемінних рис.

Метою роботи є розкриття питання відмінностей по гендеру структури мотивів лідерства у старшокласників, що дасть можливість шкільним психологам більш ефективно розподіляти ролі в шкільному самоврядуванні, мотивуючи дітей саме індивідуально, виходячи з притаманним характеристика гендера окремому учню. У нас постало питання як же від гендеру залежить структура мотивів лідерства, а саме у старшокласників. Задля вичення цього питання було обрано колектив старшокласників однієї з шкіл міста та підібрані потрібні методики. Насамперед для визначення гендеру ми обрали методику Сандри Бем, що дозволяє отримати валідні та швидкі результати, методику діагностики мотивації в досягненні успіху Т.Елрса – вона дає нам змогу прослідкувати рівень мотивації до успіху взагалі та нами була використана шкала потреби в досягненнях Ю.М.Орлова, за допомогою якої ми отримали результат рівня мотивації досягнень. Багаточисельні дослідження показали тісний зв'язок між рівнем мотивації досягнення і успіхом в життєдіяльності. І це не випадково, бо доведено, що люди, що володіють високим рівнем цієї самої мотивації, шукають ситуації досягнення, упевнені в успішному результаті, шукають інформацію для думки про свої успіхи, готові перейняти на себе відповідальність, рішучі в невизначених ситуаціях, проявляють наполегливість в прагненні до мети, отримують задоволення від рішення цікавих завдань, не втрачаються в у ситуації змагання, показують велику завзятість при зіткненні з перешкодами. Саме ці риси і притаманні лідерам. У сучасному суспільстві інтерес до проблематики лідерства істотно зростає, як у наукових колах, так і серед педагогічної громадськості. Це обумовлено, з одного боку, тим, що розгляд процесів міжособистісної взаємодії з позицій гуманістичної психології посилив інтерес до кожної окремої особистості, її

місця і ролі в цій взаємодії; з іншого боку, демократичні процеси в суспільстві: багатопартійність, відносна самостійність органів місцевого самоврядування, розвиток підприємництва активізували процес висування великої кількості лідерів - суспільно-політичних діячів, парламентарів, керівників сучасних підприємств тощо.

Роль лідера дуже значна в малій групі, тому що він вирішує головні завдання, які поставлені перед групою у певній ситуації. На місці лідера не може бути будь-яка людина, а лише той, чия готовність діяти відповідає моменту. Специфіка лідерства полягає в тому, що роль лідера не тільки "дають", але він бере її сам. Іншими словами, -лідером може стати той, хто крім відповідного соціально-психологічного складу має достатню мотивацію лідерства, хоче виконувати цю роль у малій групі у певній ситуації.

Прояви лідерства в дитячих групах - тобто домінування одних особистостей над іншими, прийняття ними організаторських і координуючих функцій на кожному віковому рівні мають свою специфіку і широко досліджувані в роботах Залужного О.С., Ельконіна Д.Б, Драгунової Г.М., Коломинського Я.Л., Краковського О.П., Фельдштейна Д.І., Боришевського М.Й., Гаврищак Л.І., Говорун Т.В. та ін. Проте цим мотиваційне забезпечення прагнення до лідерства в підлітковому віці майже не вивчалось, це й обумовило вибір нами теми наукового дослідження.

Об'єкт дослідження – феномен лідерства.

Предмет дослідження - особливості структури мотивів лідерства.

Мета дослідження - вивчити гендерні особливості мотивів лідерства у старшокласників.

Гіпотеза дослідження полягає в припущенні, що дівчата з маскуліним тендером та хлопці з андрогенним тендером мають високий рівень мотивації в досягненні успіху та високий рівень за шкалою потреби в досягненнях.

Мета конкретизована через вирішення наступних *завдань*:

1. Проаналізувати стан розробок проблем мотивації, лідерства старшокласників в гендерному аспекті, визначення концептуального підходу до дослідження структури мотивів лідерства.

2. Розробити програми емпіричного дослідження гендерних особливостей структури мотивів лідерства старшокласників.

3. Виявити лідерів в школі лідерів і визначити рівень їх соціальної активності.

4. Встановити структури мотивів різних типів лідерства старшокласників через вивчення мотиваційних компонентів.

5. Виявити особливостей структури мотивів різних типів лідерства за гендером.

Методи дослідження: теоретичний : узагальнення досліджень описаних в літературі; емпіричні : тестування. Як методики дослідження використовується методика Елерса діагностика мотивації в досягненні успіху, шкала потреб в досягненнях Ю.М. Орлова , опитувальник Сандри Бем.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що вивчення нинішнього покоління молоді і формування лідерів завтрашнього дня - питання першорядної ваги, тому що сьогоднішні лідери серед соціально активних старшокласників в найближчому майбутньому можуть стати суспільними і політичними лідерами, сферою діяльності яких є суспільство і його соціальні інститути. У зв'язку з цим для прогнозування успішного розвитку старшокласника як соціального лідера важливе розуміння процесів, що відбуваються в його мотиваційній сфері. Крім того знання структури мотивів лідерства дозволяє цілеспрямовано формувати лідерську позицію хлопчиків і дівчаток, впливаючи на окремі мотиваційні компоненти.

Практичне значення результатів дослідження: одержані результати можна використовувати при обранні голів самоврядування у школі , таким чином підвищувати їх активність , продуктивність роботи та правильний розподіл обов'язків, знаючи специфіку структури мотивів щодо гендеру .

Надійність і вірогідність результатів дослідження: в експерименті брали участь 24 учні старшої школи ,віком від 11 до 17 років,11 дівчат та 13 хлопців,які в момент експерименту перебувають активними учасниками школи лідерів «Ейдос». Методики ,які було обрано визначають саме лідерські якості старшокласників.

Методологічною базою дослідження є праці вітчизняних і зарубіжних психологів: М. В. Кондратьєва , Д. МакКлелланд, Л. М. Митіної,

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ ЛІДЕРСТВА, МОТИВАЦІЇ ТА ПОНЯТТЯ ГЕНДЕРА

1.1 Теоретичні засади лідерства, як психологічного феномену

Феномен лідерства вивчають різні науки. Так, психологія досліджує особливості особи лідера. Соціологія розглядає лідерство в соціальній системі. Соціальна психологія вивчає лідерство як процес взаємодії соціальних і психологічних чинників, досліджує його механізми, розробляє методи відбору, навчання, висування керівників залежно від характеру групи чи організації. Політологія розглядає лідерство як феномен політичного життя суспільства, досліджує його місце в системі владних відносин, механізми формування і функціонування, а також розробляє практичні рекомендації.

Лідером може бути лише та особа, яка користується авторитетом серед оточення, виправдовує їхню довіру.

Лідер є породженням структури взаємин даної конкретної спільності, групи, суспільства в цілому. Ця структура визначається цілями спільності, цінностями і нормами, в ній функціонують. У результаті висувається конкретний лідер. Він ніби уособлює систему бажаних іншими людьми цілей і цінностей, виступає їх безпосереднім провідником у життя. За ним визнається право вести за собою інших членів, бути останньою інстанцією в оцінці різних нових ситуацій і обставин.

Лідер - це член групи, колективу, спільності, авторитетна особистість, яка завоювала авторитет і право впливати на інших людей і яка відіграє центральну роль в організації певних відносин і спільної діяльності.

Сучасні дослідження показали, що ефективні лідери дійсно відрізняються від інших людей за кількома характеристиками, включаючи:

мотивацію до лідерства - лідер хоче вести людей за собою і впливати на оточуючих; когнітивні здібності - лідери можуть обробляти й інтерпретувати великий обсяг інформації; пристосовність - лідери можуть адаптуватися до потреб своїх послідовників і до мінливих вимог ситуації [14; с. 199].

Лідерство є культурним феноменом і, як наслідок, його тип, образ, характеристика детермінується певним історичним типом культури.

Так на основі ідей Ф. Ніцше Т. Карлейль і Р.У. Емерсон розробили волюнтаристську теорію, яка розглядає історію, як результат творчості видатних особистостей.

Безпосередній вплив на сучасні концепції лідерства надав Г. Тард, один з основоположників теорії соціалізації. Він доводить, що основним законом соціального життя є наслідування послідовників лідеру.

Одна з класичних типологій лідерства сходить до вчення М. Вебера про способи легітимізації влади. Відповідно до цими способами лідерів поділяють на традиційних, раціонально-легальних або бюрократичних, і харизматичських - наділених, на думку мас, особливою «благодаттю», видатними якостями, надзвичайною здатністю до керівництва. Таким чином, в основі першого типу лідерства лежить звичай, другого - колективний розум, третього - віра і емоції.

Крім того, виділяється «теорія рис», яка виникла під впливом досліджень англійського психолога Ф. Гальтона, який пояснював лідерство на основі того, що лідер має якості, що передаються у спадщину, які відрізняють його від інших людей. Проте скласти перелік таких рис тоді не вдалося. Пізніше з'явилася друга хвиля розвитку цієї теорії - «факторно-аналітична концепція» Ю. Дженнінгса [25; 15].

На зміну цим теоріям прийшла «ситуативна теорія» лідерства, відповідно до яких поява лідера є результат місця, часу та обставин. Яскравими представниками ситуаційної концепції були Дж. Шнейдер, Т. Хілтон, А. Годієра та інші, які виходили з відносності і множинності лідерства.

Ситуаційна теорія лідерства підкреслює відносність рис, властивих лідеру, і припускає, що якісно різні обставини можуть зажадати якісно різних лідерів.

Цікава й модифікація цієї теорії, запропонована американським вченим Е. Хартлі, який припустив, що, якщо людина стає лідером в одній ситуації, не виключено, що він їм стане і в іншій. На основі цих двох підходів Г. Герт і С. Мілз розробляють компромісну «особистісно-ситуативну» теорію. Вони виділяли кілька основних факторів, які були необхідні при розгляді феномена лідерства. До них, зокрема, належали риси і образ лідера в уявленні послідовників, а також їх мотиви самого лідера. Крім того характеристики ролі лідера і офіційні та правові питання його роботи.

Р. Стогдилл, Е. Холландер та інші запропонували розглядати лідерство з точки зору статусу, взаємодії, сприйняття і поведінки індивідів по відношенню до інших членів групи. Таким чином, лідерство стало розглядатися як відносини між людьми, а не як характеристика окремого індивіда.

Слідуючи цій меті, Р. Кеттел запропонував розглядати лідерство як динамічний взаємодія між цілями лідера і цілями і потребами конститuentов і послідовників, де функція лідера зводиться до вибору і досягнення групових цілей.

Можна виділити й інші школи, які зробили певний внесок у вивчення цієї проблеми. Наприклад, теорія очікування-взаємодії. Найбільш яскравим її представникам Дж. Хомансу і Ф. Фідлера належить спроба створення, так званої операціональної моделі лідерства, в якій робиться акцент на інтеграції впливу лідера і ситуативних змінних. Виділяються два можливих стилі лідерства: орієнтація на завдання та орієнтація на міжособистісні відносини.

Інше розуміння лідерства представлено в теоріях, так званого, гуманістичного спрямування, яке стверджує, що людська істота за своєю природою - складний мотивований організм, а організація в принципі завжди керована. Тому лідер повинен так перетворити організацію, щоб індивіду

була забезпечена свобода для здійснення його власних цілей, потреб і разом з тим так, щоб внести внесок у здійснення цілей організації. Ці ідеї були розвинені в роботах Б. Блейка, Дж. Макгрегора та інших американських дослідників. Гуманістичні теорії, на наш погляд, швидше застосовні до малих соціальних груп.

Досить широке поширення в США одержала й так звана мотиваційна теорія лідерства, представники якої (С. Мітчел, С. Еванс і ін) доводять, що ефективність лідера залежить від його взаємодії на мотивацію послідовників, на їх здатність до продуктивної виконання завдання. Ця теорія припускає певну структуру лідерського процесу, визначаючи типи лідерської поведінки: це підтримує лідерство, директивне лідерство, лідерство, орієнтоване на досягнення якісного результату; установки і поведінка послідовників, що враховують задоволення чи незадоволення роботою, схвалення або несхвалення лідера, мотивацію поведінки; ситуативні чинники.

Останнім часом домінують класифікації лідерів за стилем поведінки. Адептами цієї класифікації виступають М. Ке де Бреши, А. Залезнік, Є. Флорі. в Росії цей підхід, який використовує медико-психологічну і психіатричну термінологію, розвивають Є. Коблянська, Є. Лабковская та ін. Поведінкові концепції лідерства акцентують увагу на його результативності та ефективності. Звичайно виділяється п'ять стилів за ступенем домінування тих чи інших якостей: параноїдальний, демонстративний, компульсивний, депресивний і шизофренік, хоча в історії зустрічаються лідери, що поєднують кілька стилів.

Стиль лідерства (від грец. - паличка для письма) означає спосіб, прийом, метод роботи, характерну манеру поводитися. Отже, під стилем розуміється типова для лідера система способів та прийомів впливу на підлеглих.

Перші спроби дослідження ефективності стилю лідерства були здійснені в «школі групової динаміки» під керівництвом К. Левіна. Вченими були виокремлені три стилі, які й досі широко використовуються в

соціальної психології та педагогії: авторитарний, демократичний та ліберальний. Деякі дослідники використовують інші назви для опису вказаних стилів: директивний (вольовий, жорсткий, одноосібний, адміністративний тощо); колегіальний (партнерський, колективістський тощо); анархічний (номінальний, вільний, потуральник, безвладний тощо).

Об'єктом вивчення в експериментах були десятирічні хлопчики, яких розподілили на кілька груп по різних клубах, на чолі яких стояли дорослі з авторитарним, демократичним і ліберальним стилями лідерства. Авторитарне лідерство відзначалось високою мірою влади лідера: він визначав усю стратегію діяльності групи, ніякі повноваження групі не делегувались. Демократичне лідерство здійснювалось за принципом поділу влади і участі підлеглих в управлінні, відповідальність не концентрувалась, а розподілялась. Ліберальне лідерство характеризувалось мінімальною участю керівника в груповій, група мала повну волю приймати власні рішення.

У своєму дослідженні К. Левін встановив, що авторитарне лідерство веде до виконання більшого обсягу роботи, ніж демократичне, але для нього властиві низька мотивація, менша оригінальність, не така міцна товарицькість у групі, відсутність групового мислення, більша агресивність, тривожність, залежніше і покірніше поведінка. Порівняно з демократичним лідерством при ліберальному обсяг роботи зменшився, якість її знизилася, стало більше гри. Піддослідні перевагу віддавали демократичному стилю керівництва.

Аналіз соціально-психологічної вітчизняної і зарубіжної літератури з проблем лідерства засвідчив, що існують різноманітні точки зору щодо сутності цього поняття і підходів до його дослідження. Проте, кожен дослідник виокремлює лише один з аспектів лідерства. Так, Б.Д.Паригін трактує лідерство як один з процесів організації та управління малої соціальної групи, який сприяє досягненню групових цілей в оптимальний термін і з оптимальним ефектом. Інші науковці (Н.І.Алексєєва, С.А.Багреців, І.Д.Бех, Дж.Террі) визначають лідерство як вплив на групу, що спонукає її

членів до досягнення спільної мети. І.Валер, Ф.Массарик, Р.Таннекебаром трактують лідерство як міжособистісну взаємодію, яка виявляється в конкретній ситуації за допомогою комунікативного процесу і спрямована на досягнення цілей. О.М.Зайцева, Р.Л.Кричевський під лідерством розуміють явище активного провідного впливу особистості – члена групи – на групу в цілому в напрямку виконання групових завдань. На підставі аналізу різних підходів Р.Стогдилл виявив, що в усіх випадках лідерство розглядається або як фокус групових процесів, або як мистецтво дійти згоди, або з точки зору рольової диференціації в позиціях влади.

Узагальнивши різні визначення, під поняттям “лідерство” ми розуміємо стосунки домінування і підпорядкування, впливу і прямування в системі міжособистісних стосунків у групі, які призводять до наміченої мети.

На підставі наукових досліджень було сформульовано основні теоретичні напрями визначення значущих факторів ефективного лідерства:

1) суб’єктивно-психологічний, згідно з яким лідер є особистістю з відповідними соціально-психологічними якостями, тобто лідер трактується як біопсихологічне явище, без урахування соціально-економічної зумовленості;

2) функціонально-ситуаційний, який стверджує, що лідерство виникає як відповідь на потребу ситуації; за такого підходу зменшується роль активності особистості й до уваги не беруться особистісні риси, але поява лідера пояснюється як результат місця, часу та обставин;

3) інтегрований напрям, згідно з яким лідерство є процес організації міжособистісних відносин у групі. На характер лідерської ролі впливає взаємозв’язок трьох змінних: якості лідера, якості послідовників чи відомих і характер ситуації, в якій виявляється лідерство.

На нашу думку лідерські якості – це якості особистості, які забезпечують ефективне лідерство, а саме: індивідуально-особистісні і соціально-психологічні особливості особистості, що впливають на групу і

призводять до досягнення мети. Також допускаємо, що на формування саме лідерських якостей має особливий вплив гендер, як психологічний рід.

1.2 Поняття лідерства у старшокласників

Розглядаючи психологічні особливості юнацького віку, до якого належать старшокласники, нами виділено риси, які забезпечують ефективне лідерство: самопізнання, самоствердження, самостійність, самовизначення, юнацький максималізм, прагнення до колективності, ентузіазм, романтизм і громадська активність. Беручи до уваги особливості юнацького віку і дослідження особистісних рис лідера, ми вважаємо доцільним виокремити такі компоненти лідерських якостей з визначенням у них ознак, які, на нашу думку, забезпечують ефективне лідерство старшокласників і які умовно можна розподілити на: мотиваційний (ознаки: упевненість у собі, потреба в досягненні, прагнення до самоствердження і самореалізації); емоційно-вольовий (ознаки: урівноваженість, емоційно-позитивне самопочуття, наявність вольових якостей); особистісний (ознаки: вплив на інших, оригінальне, творче мислення, комунікативні та організаторські здібності); діловий (ознаки: уміння приймати правильне рішення в непередбачених ситуаціях, готовність брати на себе відповідальність, знання, уміння та навички організаторської роботи). виховання, де виховання – це процес цілеспрямованого управління формуванням і розвитком особистості відповідно до вимог суспільства. Під формуванням ми розуміємо якісні й кількісні зміни у психіці індивідуума, які забезпечують накопичення лідерського потенціалу особистості, що виражається в ускладненні когнітивних психологічних структур, розвитку здатності до самоврядування, зростанні активності й удосконаленні мотивації до лідерства. Формування лідерських якостей старшокласників відбувається у процесі виховання. Організація виховного процесу, який визначається як закономірна,

послідовна, безперервна зміна моментів розвитку взаємодіючих суб'єктів, передбачає створення необхідних педагогічних умов, завдяки яким стане можливим формування лідерських якостей старшокласників. Педагогічні умови не виступають цілісною системою формування певних якостей, властивостей, рис особистості. Натомість реалізація педагогічних умов, як зовнішніх чинників, під впливом яких у суб'єкта виникають внутрішні суперечності, що дозволяє спрямувати процес виховання на формування лідерських якостей старшокласників.

Нами було визначено такі педагогічні умови формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесі: урахування особливостей і розвиток мотивації лідерства старшокласників; забезпечення цілеспрямованого розвитку лідерських якостей старшокласників шляхом організації учнівського колективу, самоврядування та школи лідера; створення стимулюючого і розвивального середовища з використанням інтерактивних форм роботи (КТС, тренінги, рольові ігри); створення гуманних відносин суб'єктів виховання.

Відчуття самотності, переживання власної непотрібності, зумовлені віковими суперечностями становлення особистості, викликають у молодих людей нестримне прагнення до об'єднання і спілкування з однолітками, у товаристві яких вони сподіваються знайти такі гостро потрібні їм емоційне тепло, розуміння, визнання власної значущості тощо.

Найважливіше для старшокласника - бути прийнятим, заслужити схвалення, мати престиж серед одноліток. Соціометрія виявляє більш-менш постійні (протягом років) групи популярних і пасивних учнів у класі. Популярність ґрунтується на різних підставах, залежно від групових цінностей і рівня розвитку учнівського колективу. Такими підставами можуть бути і педагогічно небажані якості учня: недисциплінованість, зухвалість, агресивність. Низький статус у групі, як правило, корелює з високим рівнем особистісної тривожності.

Коло спілкування старшокласників відзначається, як розширенням його сфери, так і поглибленням взаємин (І. С. Кон, В. О. Лосенков).

Розширення сфери спілкування виявляється у наступному. Збільшується тривалість спілкування з товаришами (3-4 години в будні, 7-9 годин у вихідні та святкові дні). Зростає кількість референтних соціальних груп, до яких входить підліток (клас, спортивна команда, компанія друзів за місцем проживання). Вимоги цих груп різноспрямовані й суперечливі, що ставить молоду людину перед необхідністю вибору. Ставлення старшокласників до ровесників вкрай некритичне, процвітає наслідування і конформізм. Виникають юнацькі неформальні об'єднання, що прагнуть функціонувати за межами контролю і опіки з боку батьків і педагогів. Ці об'єднання змішані за віком і соціальним статусом їх учасників. Вони мають значний вплив на старшокласників і можуть негативно позначатись на їх подальшій долі, слугуючи осередками початкового алкоголізму, наркоманії, іграма-нії тощо. У деяких випадках такі групи коять протиправні дії і навіть носять кримінальний характер.

У неформальних об'єднаннях суттєво інша соціометрична структура, ніж у шкільному класі. Учні, непопулярні серед однокласників, можуть займати тут високий статус, або навіть бути лідерами. З іншого боку, неформальні юнацькі об'єднання на завжди мають антисоціальний характер, але залишаються при цьому замкненими утвореннями, які зберігають у таємниці від близьких дорослих своє "внутрішнє" життя з його нормами і цінностями. Це дає підставу говорити про наявність юнацької субкультури.

Поглиблення взаємин з оточуючими виражається у диференційованості манери спілкування з різними людьми та групами, у вибірковості та вимогливості стосовно близьких друзів.

Високої вибірковості взаємини старшокласників набувають у дружбі. Юнацька дружба більш стійка і глибока, ніж підліткова. Вона вимагає від друзів глибоко довірливих (інтимних) стосунків, емоційного тепла, відвертості, відданості. Юнак прагне розкрити себе перед іншими і найкраще

це вдається у спілкуванні з другом, який розуміє з півслова. Тому для оточуючих, які спостерігають за розмовою двох друзів, вона може здаватись пустопорожньою і беззмістовною розмовою, а насправді високоцінною для самих старшокласників. Разом із прагненням до довірливих контактів між друзями, у старшокласника виразно проявляється неухважність до переживань іншого, сконцентрованість на власних проблемах, що призводить до незадоволеності дружніми контактами, виникнення почуття відсутності взаєморозуміння.

З'являється потреба у коханні - спочатку в дівчат, - духовність якого бере початок у дружбі й любові до близьких (до батьків, сестер). Виникають серйозні захоплення, багато хто розпочинає статеве життя. Кохання у цьому віці оповите мріями та романтикою, мало орієнтоване на реальні особистісні риси один одного. Кохання і дружба, з одного боку, вимагають розвиненої самосвідомості їх суб'єктів, а з іншого, сприяють розвитку рефлексивних механізмів особистості.

Отже ,лідерство у старшокласників має особливості саме вікового періоду. В цей час старшокласник має обрати ті групи (друзі,секція,заняття) , культура яких йому близька та зрозуміла. А вибір буде ґрунтуватись на соціально- індивідуальних якостях та рисах самого старшокласника.

Проте ,людина, яка перебуває у стані творчого натхнення, має сильний вплив на інших людей, часто може переконати їх, схилити до своєї думки, ідеї, повести за собою. Особистісну властивість, що надає можливість такого ситуативного впливу на інших, пов'язаного з власним натхненням, називають харизмою.

Добре відоме сьогодні поняття «харизматичний лідер» (тобто лідер, який веде за собою не стільки глибинною силою переконання, скільки власним надихаючим прикладом).

Але декілька фактичних лідерів (у тому числі й неформальних) можуть бути й у згуртованому класі. При цьому кожний з них виконує певну лідерську функцію. Так, у колективі класу може бути лідер-ініціатор. Він

виступає ініціатором окремих заходів, визначає спільні позиції, перспективи, словом, домінує при цільовій орієнтації колективу. Бажано, щоб цю функцію виконував саме формальний лідер, скажімо, староста класу.

Безпосереднім помічником лідера-ініціатора в деяких учнівських колективах виступає так званий з'ясовувач настроїв, бажань тощо, як загально класних, так і окремих членів колективу. Такий учень, звичайно, відіграє чималу роль не просто в з'ясуванні, а й у формуванні громадської думки класу.

Лідер-організатор відіграє головну роль у детальній організації діяльності колективу, спрямованої на досягнення спільної мети. Як правило, він виконує й функцію «енергізатора» - спонукає своїх товаришів - і словом, і власним прикладом - до енергійніших зусиль щодо виконання поставленого завдання. Лідер-ерудит висловлює авторитетні судження з приводу актуальних питань життя колективу, дає консультації й довідки з окремих питань, пов'язаних з життям колективу, зокрема інформує про стан справ з даного питання в аналогічних групах тощо. Нарешті, не можна не згадати й про таку суттєву для життя колективу неформальну роль, як улагоджував конфліктів і непорозумінь. Свою функцію він успішно виконує завдяки врівноваженості, терплячості, уважності до потреб та інтересів кожного учня, умінню закликати обидві конфліктуючі сторони до принциповості й благородства, до того, щоб позбутися дріб'язковості, більше дбати про спільні інтереси колективу тощо.

Як зазначалося вище, коли формальний лідер є водночас і фактичним лідером, він, як, як правило, виступає - в тій чи іншій формі - і як суб'єкт міжособистісних взаємин у класі. Звичайно, сфера таких взаємин не може охоплювати весь клас - здебільшого вона поширюється на якусь певну групу однокласників. Не виключається й така ситуація, коли формальний лідер зв'язаний з однокласниками лише діловими стосунками, а близьких приятелів, друзів не має за межами свого класу (а, можливо, й узагалі не має). При цьому той тип взаємин, який в учнів-нелідерів належить до категорій

міжособистісних, у нього може виступати як своєрідний компонент ділових взаємовідносин.

Хоч лідери нерідко висуваються з відмінників, далеко не всі сильні учні мають шанси стати лідером - для цього, крім відмінної успішності, треба мати ще ряд особистісних якостей, який в окремих відмінників може й не бути. Нерідко в окремих угрупованнях домінуючий вплив мають учні, які не відзначаються дуже доброю успішністю. Але загалом першорядну роль у процесах колективотворення відіграють саме відмінники.

Отже, дослідження показують, що найбільший авторитет серед старшокласників мають ті учні класу, які відзначилися уважністю до товаришів чуйністю, добротою (на цю рису вказали 56% опитаних старшокласників); друге за популярністю місце посідають «веселі, товариські, здатні об'єднувати учнів у колектив», потім, майже з однаковою популярністю (відповідно 27 і 26%) ідуть ті, «хто активно займається громадською роботою» й «хто має фізичну силу».

Показовим є те, що, характеризуючи однокласників, учні, як правило, поєднували їхню високу успішність з незалежністю суджень і самостійністю поведінки, активну участь у громадській роботі - з веселою вдачею і комунікативністю.

Проте в останні роки характер лідерства в шкільних класах істотно змінився. Як буде показано наприкінці цього розділу, у зв'язку з різкими зниженням учбової мотивації неформальними лідерами в шкільних класах дедалі частіше стають учні з позашкільною спрямованістю, з проявами дезорганізаторських тенденцій тощо.

1.3 Структура мотивації старшокласників .Види мотивації

Прояви лідерства в учнівських колективах, тобто домінування одних особистостей над іншими, пов'язані з тим, що група довіряє розв'язання важливих задач не будь-кому, а тому, чия готовність діяти відповідає конкретному моменту. Специфіка лідерства полягає в тому, що роль лідера не тільки дають, а беруть самостійно. Іншими словами, лідером може стати той, хто крім відповідного соціально-психологічного складу має достатню мотивацію лідерства, тобто бажає виконувати цю роль.

Основним засобом поведінки лідера у процесі керівництва є неперервна дія на керівний об'єкт, колектив чи окрему особистість. Ефективність цього діяння багато в чому визначається рівнем компетентності лідера та його особистісними особливостями. Ті, хто прагне визнання, найбільш високо оцінюють свої комунікативні якості (вміння спілкуватись, вихованість, привабливість) і частково – властивості соціального інтелекту (гумор, проникливість).

Особистості, які надають перевагу мотиву суперництва, високо оцінюють свою підприємливість, волю. Вони розраховують на свою енергію, напір, доказом чого є жорстокість їхньої поведінки – домінантність і агресивність.

Ті, хто найбільше прагне до досягнень у значущій діяльності, схильні виділяти такі свої ділові якості, як практичність, організованість, підприємливість, воля, передбачливість. Реально ці самооцінки підкріплюються відповідальністю і діловою спрямованістю цих суб'єктів.

Акцентування прагнення людини до влади над іншими людьми – «мотив влади» – призводить до формування такої особистісної особливості, як владолюбство. Прагнення до переважання, соціальної влади компенсує природні недоліки людей, які мають комплекс неповноцінності. Прагнення до влади виявляється у схильності керувати соціальним оточенням, у можливості нагороджувати і карати людей, примушувати до здійснення

відповідних дій проти їх бажань, контролювати їх дії. «Мотивація влади» розглядається як прагнення і здатність отримувати задоволення від контролю над іншими людьми, від можливості судити, установлювати закони, норми і правила тощо. Коли контроль чи влада над людьми зникає, це викликає у владолобця сильні емоційні переживання. Водночас він сам не бажає підкорятися іншим людям, активно прагне незалежності.

Ще одна особливість формування мотивації до лідерства пов'язана з прагненням суб'єктів до успіху чи ухилення від невдачі. Це стійка потреба індивіду досягти успіху у різних видах діяльності. Ця потреба має генералізований характер і виявляється вбудь-якій ситуації, незалежно від конкретного її змісту.

Мотивація досягнення успіхів змушує особистість долати труднощі в ситуації реального розв'язування практичних завдань і домагатися поставлених перед собою цілей. Успішне досягнення цілей призводить до формування високої адекватної самооцінки, яка сприймається оточуючими як упевненість у собі.

З мотивом досягнення пов'язані такі властивості особистості як наполегливість, настійність, цілеспрямованість. Коли людина орієнтована на успіх, вона не відчуває страху перед невдачею, а коли орієнтована на ухилення від невдачі, то буде старанно зважувати свої можливості, коливатися під час прийняття рішень. Метою їх діяльності буде ухилення від покарання і критики, а не досягнення високих результатів.

Мотивація до лідерства в підлітків і старшокласників має свої особливості, вона пов'язана з віковими особливостями розвитку особистості. Виявляється шість груп соціально-орієнтованих мотивів до лідерства в підлітків:

1. Мотиви відповідності соціальним очікуванням;
2. Мотиви, пов'язані із соціальним почуттям;
3. Мотиви слідування моральним нормам;

4. Мотиви зовнішньої оцінки людей з референтної для певного підлітка групи;

5. Мотиви самоствердження;

6. Мотиви приєднання до групи.

Лідерські якості дитини проявляються найкраще в процесі підготовки та проведення масових заходів (свята, акції, ярмарки, аукціони, КТС, дискусії, ігри, змагання, проекти тощо).

Колективна творча справа (КТС) – форма організації колективної творчої діяльності і разом з тим – основний виховний засіб. КТС є не просто виховним заходом, а справою корисною; це творче, тобто самостійне створення чогось нового, незвичайного; в ній беруть участь всі вихованці, кожний член колективу.

Колективна творча справа сприяє:

- Розвитку організаторських і комунікативних умінь;
- Формування відповідальності за справу;
- Прищепленню загальнолюдських та національних цінностей;
- Формування лідерських якостей;
- Розвитку креативності;
- Розвитку особистісних здібностей;
- Набуттю досвіду роботи в команді;
- Розвитку самостійності.

Розглядаючи лідерство, як спосіб поведінки і діяльності суб'єкта в соціальній групі, в процесі теоретичного аналізу цього феномена, нами було виділено три позиції, котрим відповідають три основні напрямки його досліджень:

- суб'єкт діяльності, а саме індивідуально - психологічні особливості особистості лідера - суб'єктивно-психологічний напрямок. Це перш за все “теорія рис” Є.Богардуса та її аналіз в роботах А.Г.Ашина, Г.М.Андрєєвої, Н.С.Жеребової, А.В.Петровського. Суб'єктивно-психологічний напрямок представлений також у дослідженні проблем

комунікативних і організаторських здібностей особистості в роботах А.Г.Ковальова, Є.С.Кузьміна, Б.Д.Паригіна, А.В.Петровського. Питанням комунікативних і організаторських здібностей підлітків і старших школярів присвячені роботи Л.І.Уманського, Є.Є.Вендова, Я.Л.Коломінського, І.С.Ко-на та ін.

- процес діяльності, лідерство як взаємодія лідера і його послідовників - інтеракціоналістичний напрямок. Результатів досліджень Д.Б.Ельконіна, О.С.Залужного, Я.Л.Коломінського, О.В.Киричука, Т.А.Крюкової, Т.В.Драгунової, О.П.Краковського, Д.І.Фельд-штейна дозволили виділити в руслі цього напрямку як мінімум два змістовних пласти досліджень лідерства: 1) механізми взаємовпливу лідера і його послідовників; 2) динаміка взаємовпливу лідера і його послідовників на різних етапах формування особистості (вивчення лідерства у вікових групах).

- умови перебігу даної діяльності, тобто вплив зовнішніх стосовно суб'єкта і процесу лідерства факторів: соціальної ситуації і рівня розвитку групи - функціонально-ситуаційний напрямок. Це найбільш потужний і широкий напрямок вивчення лідерства, який узагальнює ідеї Д.Хоманса (лідерство, як функція групи), Т.Ньюкома, Р.Бейлса (лідерство, як функція ситуації), Ф.Фідлера (операціональна модель лідерства), А.В.Петровського (діяльнісна опосередкованість лідерства), Р.Л.Кричевського (гіпотеза ціннісного обміну). Саме ці ідеї визначили зміст основних сучасних соціально-психологічних досліджень лідерства. Проте такий підхід майже зовсім нехтує внутрішні фактори, а саме мотиваційне забезпечення поведінки і діяльності лідера.

Базуючись на теоретичних положеннях та результатах експериментального вивчення потребово-мотиваційної сфери підлітків Л.І.Божович, Д.Б.Ельконіна, Д.І.Фельдштейна, О.П.Краковського, Т.В.Драгунової, В.Л.Турлик, А.К.Маркової та ін., було визначено, що підлітковий вік - період інтенсивного розвитку мотиваційної сфери, а ієрархічні відносини в потребово-мотиваційній сфері особистості підлітків

складаються на користь мотивів самоствердження. Ряд дослідників відзначає загострення афіліативної потреби в молодшому підлітковому віці.

Розглядаючи лідерство як спосіб поведінки і діяльності підлітка в соціальній групі, спрямованої на досягнення мети загальногрупової діяльності, реалізацію цінностей, що притаманні її членам, координацію процесу функціонування та розвитку групи, можна передбачити наявність мотивації цієї поведінки і діяльності.

Тому під мотивацією лідерства підлітків доцільно розуміти процес формування мотивів лідерської поведінки та діяльності, у якому бере участь уся сукупність мотивованих ставлень підлітка: до загальногрупової діяльності, її мети та процесу; до загальногрупових цінностей та їх реалізації; до групи і процесу її функціонування та розвитку; до самого себе, як суб'єкта діяльності та члена групи. Кожне з цих мотивованих ставлень являє собою певний "гіпотетичний конструкт".

Серед соціально-орієнтованих мотивів в ході аналізу мотиваційних висловлювань підлітків було визначено:

- мотивацію відповідності соціальним очікуванням, яка цілком не усвідомлюється підлітками, хоча її питома вага досить значна в усіх вікових групах; мотивацію відповідності вимогам соціальної ролі, яка припускає деяку сукупність соціальних очікувань і виконання соціальної ролі вимагає не одиничного вчинку, а цілком визначеної постійної поведінки, мотивом якої є відповідність цій ролі, якщо вона бажана для суб'єкта, рівень усвідомлення прагнення відповідати вимогам соціальної ролі значно вищий у порівнянні з прагненням відповідати соціальним очікуванням ("він був лідером, і не міг не стрибнути, тому що втратив би повагу інших"). Можливо, це пов'язано з розвитком самосвідомості з віком підлітків: у п'ятикласників мотиви відповідності соціальній ролі мають дуже незначну питому вагу, як і мотиви самоствердження взагалі. Поступово усвідомлення власного місця і ролі в групі ровесників, вимог, що висуває група у зв'язку з соціальною роллю, стає мотивом поведінки як прагнення

відповідати вимогам ролі. Усвідомлення підлітком власних особистісних рис набуває для підлітка мотиваційного значення: "він відчував, що може з цим впоратися, тому що вміє добре плавати", "вона знала, що це їй під силу". Важливість даної мотивації безупинно зростає і до 9 класу виходить на третю позицію з-поміж усіх соціальних мотивів. Так само, як для молодшого підлітка важливо відповідати соціальним очікуванням інших, для старшого - важливо відповідати власним уявленням про себе.

Соціальні почуття мають найбільшу перевагу серед отриманих мотиваційних конструктів в усіх вікових групах. У дану групу були віднесені ті мотиви, предметом яких було реальне переживання або прагнення до переживання (уникнення переживання) почуттів до інших людей, у зв'язку зі взаємодією і спілкуванням, тобто соціально забарвлені переживання. В молодших і середніх підлітків прагнення до уникнення негативних переживань має більшу питому вагу в порівнянні з позитивними почуттями, тобто мотивом активності є досягнення більш комфортного емоційного стану. Можливо, що мотивація уникнення негативних почуттів пов'язана із соціальною заборонаю на переживання і прояв негативних емоцій. Підлітки не володіють соціально прийнятними способами прояву негативних почуттів і тому намагаються їх уникати. Їхня активність спрямована на зміну власного емоційного стану й емоційного стану оточуючих. Збільшення з віком питомої ваги позитивних почуттів відбувається головним чином за рахунок збільшення відповідальності і симпатій до оточуючих, у тому числі до ровесників протилежної статі.

- мотиви слідування моральним нормам - норми поведінки, зафіксовані у свідомості підлітків у вигляді афоризмів, фразеологізмів, крилатих виразів і мовних штамів, виступають як мотиви поведінки. Перевага подібних мотивів досить висока у молодших підлітків і має вікову тенденцію до зниження. Пошуки особистісного смислу ("Чому для неї (нього) це було важливо?"), як правило, не призводили до результатів. Навіть найстарші підлітки не усвідомлюють, що коли людина чогось хоче,

то це має певний сенс для неї самої. Гіпотетично можна припустити, що тут мова йде про "кризу реалізації мотиву" в ситуації морального вибору. Якщо перед очима завжди буде якийсь приклад (еталон поведінки), а інші будуть поводитися відповідно до засвоєних підлітком моральних норм і цінностей, то йому самому буде значно легше реалізувати власну моральну мотивацію. Тому можливо реальним, але не усвідомленим мотивом, є уникнення важкого для молодшого підлітка морального вибору. Не усвідомлюючи ситуацію морального вибору, підлітки водночас усвідомлюють власні негативні переживання і намагаються їх уникати: "їй було погано, коли всі не слухалися вчительку", "він не хотів, щоб усім потім було соромно". Спостерігається взаємозв'язок між процесом присвоєння моральних норм і зміною співвідношення позитивних і негативних почуттів у мотиваційній сфері забезпечення вчинку: у віці від 13 до 16 років відбувається помітне зростання у присвоєнні моральних цінностей. В цьому ж віці важливість позитивних соціальних почуттів збільшується майже в два рази.

- мотивацію зовнішньої оцінки людей із оточення підлітка: "хотів показати себе розумним, хоробрим, чесним і т. п." Позитивні оцінки для підлітка значно важливіші в порівнянні з негативними, за винятком оцінок дорослих у молодших підлітків, де важливість прагнення до позитивної оцінки і уникнення негативної оцінки однакова. Важлива сама позитивна оцінка, і особливо виражене її значення для середніх підлітків (7 клас). Відомо, що підлітковий вік - період інтенсивного розвитку самосвідомості, формування самооцінки і емоційно-ціннісного ставлення до себе, уяви про "Я". Підлітку потрібна велика кількість зовнішніх оцінок, щоб сформувати власне уявлення про себе, а для того щоб отримати ці оцінки йому потрібно стати помітним, зробити вчинок. В основі прагнення до зовнішньої оцінки лежить одна з базових потреб особистості - потреба у громадському визнанні.

- мотивацію самоствердження - прагнення підлітків виділитися, показати свою перевагу над іншими. З одного боку, виділення з загальної маси ровесників і дає можливість підлітку реалізувати свою потребу у великій кількості зовнішніх оцінок ("хотів, щоб всі про нього говорили"), з іншого боку - високий статус у групі, впливовість дозволяє підлітку почувати себе більш упевнено ("хотіли бути кращими від інших, щоб почувати себе впевнено"). Для них важливі позитивні оцінки оточуючих (ровесників і дорослих) так само, як для середніх підлітків самоствердження серед дорослих. Самоствердження з-поміж рівних (ровесників) підлітку дається значно легше, але з віком підліткам стає вже недостатньо авторитету і лідерських позицій у своїй віковій групі і вони прагнуть досягти визнання дорослих. Підліток, що прагне до самоствердження, повинен мати велику мужність, тому що відокремлюючись від своєї групи, він опиняється в центрі уваги, обговорення й оцінювання.

1.4 Гендер, як психологічний рід. Основні теоретичні поняття

Гендер – соціально – психологічна характеристика особистості , сформована у процесі соціалізації ,що визначає людину як чоловіка чи жінку і обумовлена культурою ,традиціями ,соціальними очікуваннями та нормами.

Категорію «стать» гендерологія трактує в соціально- психологічному сенсі як специфічні культурні та поведінкові характеристики ,що визначають соціальну поведінку чоловіків і жінок.

Найчастіше лідери - чоловіки більше схильні поступово переорієнтовуватися під завдання, а лідери - жінки - на відносини. Гендерні (тобто полорольові) стереотипи щодо лідерського стилю чоловіків і жінок поширені дуже широко. Вважається, що більше дбають про почуття своїм співробітникам, мають найкращими навичками спілкування, і тому більш орієнтовані відносини. Чоловіків часто розглядають як жорстких,

авторитарних лідерів, які особливо звертають уваги на почуття своїх підлеглих і значно менше тривожаться про їхнє взаємовідносинах.

Розподіл чоловіків і жінок за сферами діяльності неоднорідне, а переваги у професійній орієнтації спостерігаються з дитинства. Дівчатка частіше виявляють зацікавлення людського обличчя, природі, сімейним відносинам, а хлопчики - до техніки, геометричних постатей, індустріальним досягненням [3].

Психологи вивчили сотні наукових досліджень пошуках відповіді питання, ніж лідерський стиль жінок відрізняється від лідерського стилю чоловіків. Вони виявили, що справді, як і прийнято вважати, жінки зазвичай практикують більш демократичну манеру керівництва, ніж чоловіки. Можливо, це тому, що мають найкращими навичками спілкування. Це дозволяє йому після ухвалення рішень використовувати здібності члени групи і, коли потрібно, чемно відкидаючи їхню поради [17].

Як ми можемо припустити з ситуаційною теорії лідерства, це від характеру ситуації. Жінки звичайно є найкращими лідерами (як у об'єктивним показниками його роботи, і за оцінками товаришів по службі) у його сферах діяльності, серед особливо важливі навички спілкування, наприклад, у сфері освіти. Чоловіки зазвичай бувають успішнішими лідерами там, де потрібно здатність рішуче наказати і здійснювати контроль, наприклад, у армії.

Існує досить багато різниці між жіночим і чоловічим лідерством, так Маргарет Хеннінг і Анн Жардэн наводять такі як:

Жінки дуже пізно вирішуються робити кар'єру. Часто лише крізь десятиліття роботи з фірми воно вирішується зайняти вищу становище, але для запланованої кар'єри це трапляється запізно. У плануванні власної кар'єри найчастіше орієнтовані поточний стан справ, аніж розвиток. У цьому формі побудови професійної кар'єри в жінок набагато різноманітніший. На професійному шляху жінок виділяють три виду кар'єри: лінійна - постійне ведення домашнього господарства; переривчаста - жінка на певний час

припиняє працювати задля своєї сім'ї, та був знову повертається працювати; паралельна - жінка працює і водночас веде домашнє господарство [26].

Дослідження життєвого шляху дорослих жінок частково укладаються у традиційну лінію, властиву чоловіків: визначення мрії, придбання наставника, формування кар'єри, встановлення відносин із особливим людиною (Д. Левинсон). Проте, існує низка відмінностей, й у першу чергу у чоловічих і жіночих мріях. Якщо чоловічі мрії про майбутнє загалом носять однорідний характер і пов'язані з роботою, то жіночим мріям часто властива роздробленість, намагаються поєднувати кар'єру і заміжжя. У цьому жінки по-різному розподіляють свої плани щодо традиційної ролі дружини і матеріна родини і кар'єрного росту, схиляючись то одну, то інший бік, чергуючи здійснення цілей чи намагаючись їх поєднати [27].

Більшість жінок занадто пасивно. Натомість, щоб їх зробити самим, вказують подій йти власним чергою.

Жінки вважають, що вирішальний чинник професійного успіху був частиною їхнього самореалізація. У результаті "еґоцентричності" вони перестають цікавитися більш суттєвими речами у своєму оточенні, такими, скажімо, як система відносин також інформаційних каналів для підприємства, виникаючих на неофіційному рівні. Не визнають, і не сприймають будь-яких взаємних лояльних відносин, залежностей відносин типу «ти - мені, я - тобі», взаємної корисності, протекцій, виникаючих співробітників і завжди врахованих певною мірою своєї діяльності чоловіками.

Жінки сприймають кар'єру як особисте зростання, як самореалізацію. А чоловіки розуміють під кар'єрою престижні і перспективні посади.

Чоловіки співвідносять виконувану ними роботу тільки відносини із своїми уявлення про кар'єрі, тобто розглядають її як просування службовими щаблями, успіх. Жінки поділяють два поняття: виконувану роботи й кар'єру. Робота їм здійснюється «тут і він», а кар'єра є лише особистої метою, про результати досягнення якій у змозі судити лише сама жінка.

Змалку чоловіки налаштовані те, що працюватимуть, щоб за меншою мірою зуміти прогнати сім'ю. Лише незначну частину жінок на дитинстві замислювалася з цього питанням. Тоді як із них сподівається знайти когось, хто їх утримувати. Розбіжність у настрої й напрямі мислення, яка з різних уявлень, створених ще дитинстві, величезна.

Чоловіки розглядають кар'єру як істотну складової частини свого життя. Якщо виникають проблеми особистому характеру, то чоловіки шукають можливості «пересмикувати» особисту й професійну «карти». А наполягають на чіткому розмежування особистих і фахових проблем, у разі конфлікту вони однозначно вибирають той чи інший шлях.

Вже під час гри акторів-професіоналів у футбол хлопчики навчаються тому, як потрібно об'єднуватись у команду, що можна виграти і програти, що окремі члени команди може мати поганий характер. Адже команда повинна налічувати одинадцять гравців.

Зазвичай, дівчинки не набувають досвіду діяти у складі команди. Якщо вони самі займаються спортом, то воліють одиночні видів спорту, такі, як кінного спорту чи теніс.

Наступним типовим відмінностями в мисленні чоловіків і жінок був частиною їхнього оцінка ризику. Для чоловіки ризик означатиме втрату або прибуток, перемогу чи поразку, небезпека чи шанс. Жінки оцінюють ризик як принципово негативний момент. Їх воно означає втрату, небезпека, біль. За можливості вони уникають ризику.

У іншому жінки схильні на протиположності чоловіків у своєму рольовому поведінці частіше всім дотримуватися погляду; «Я саме така, яка є, як би це іншим чи ні!».

Жінки приймають усе дуже серйозно. Вони вкладають у те що щось зовсім особливе, тому особливо болісно реагують на критику.

Є.П. Ільїн виділяє три точки зору на прояв мотиву досягнень у чоловіків і жінок:

1. Жінки по-іншому мотивовані на досягнення, ніж чоловіки (у жінок вища мотивація досягнення результату, у чоловіків – мотивація вдосконалення і змагання).

2. Чоловіки і жінки мотивовані різними потребами: для жінок потреба в емоційному прийнятті важливіша, ніж потреба в досягненнях.

3. Чоловіки і жінки мають мотив досягнень в рівній мірі, але реалізують його в різних видах діяльності. Н.П. Лукашевич зазначає, що успіх залежить від психології конкретної людини, від системи його цінностей, від ступеня його радощів і страхів. При цьому система цінностей кожної людини може з часом зазнавати зміни [8].

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТРУКТУРИ МОТИВІВ ЛІДЕРСТВА СТАРШОКЛАСНИКІВ

2.1. Концепції в дослідженнях структури мотивів лідерства

Походження та еволюція мотивації досить складні проблеми як з теоретичної, так і з методологічної точок зору. Феномен мотивації хвилював свідомість людства з найдавніших часів розвитку суспільства і залишається актуальним яку сучасній вітчизняній, так і в зарубіжній психології. З одного боку, це відбувається тому, що необхідність впровадження в практику психологічних досліджень вимагає пізнання закономірностей поведінки людини, особливо щодо спонукань і їх реалізації. З другого боку, назріла необхідність розкриття зв'язків внутрішніх мотиваційних тенденцій людини до дії з соціальною детермінацією її психіки.

Ідея єдності інтелекту та афекту, що виникла ще в працях давніх філософів (Аристотель, Спіноза), стала базою практично всіх теоретичних мотиваційних систем (Д. Уотсон, К. Левін, А. Маслоу, Л. С. Виготський, Х. Хекхаузен). Принцип єдності когнітивно-афективних складових закладено в основу багатьох теорій мотивації, хоча і з різним ступенем пріоритетності того чи іншого компонента в різних авторських підходах і напрямках психології. Більшість дослідників у галузі мотивації (О.М. Леонтьев, С.Л. Рубінштейн, Л.І. Божович, А. Г. Ковальов, Є.П. Ільїн) доходять до висновку, що ще не вироблено загально визначеного та остаточно прийнятого трактування сутності цього поняття. Мотивацію не тільки розглядають під різним кутом, але й доволі часто висловлюють діаметрально протилежні точки зору на її значення і роль у механізмах регуляції поведінки людини. У сучасній українській науковій літературі проблемам мотивації приділяють

увагу А. Колот, С. Занюк. Окремі аспекти пов'язані з мотивацією поведінки людини досліджувалися у працях Н. Ліфарєвої, В. Москаленко та ін.

Чисельні теорії мотивації з'являються ще в роботах стародавніх грецьких філософів. Великі мислителі давнини - Аристотель, Геракліт, Демокріт, Лукрецій, Платон, Сократ згадували "потребу" як учителя життя. Так, Демокріт розглядав потребу як основну рушійну силу, яка не тільки привела в дію емоційні переживання, але зробила розум людини витонченим і дозволила опанувати мову. Сократ писав про те, що кожній людині властиві потреби, бажання й прагнення. При цьому головне полягає не в тому, які прагнення людини, а в тому, яке місце вони займають в її житті. Людина повинна прагнути до мінімізації потреб і задовольняти їх тільки тоді, коли вони стають нагальними. Це значно наблизило б людину до богоподібного стану, і всі прагнення волі та розуму вона змогла б спрямовувати на пошук істини і сенсу життя [4, 9]. У Платона потреби, потяги і пристрасті утворюють "жадаючу" або "нижчу" душу, що бажає багатства. Ця "нижча" душа подібна до стада, і вимагає керівництва з боку "розумної і благородної" душі [11, 15]. Значний крок в поясненні механізмів поведінки людини зробив Аристотель. Він вважав, що прагнення завжди пов'язані з метою, в якій у формі образу або думки представлений об'єкт, що має для організму корисне або шкідливе значення. З іншого боку, прагнення визначаються потребами і пов'язаними з ними відчуттями задоволення і незадоволення, функція яких полягає в тому, щоб повідомляти і оцінювати придатність або непридатність даного об'єкту для життя організму. Таким чином, будь-який вольовий рух і емоційний стан, що визначають активність людини, мають природні підстави [11, 26-32]. Дуже близькими до переконань Аристотеля були і погляди Лукреція, який вважав, що джерелами волі є бажання, які витікають з потреб. Голландський філософ Б. Спіноза головною спонукальною силою поведінки визнавав афекти, до яких він відносив в першу чергу потяги, пов'язані як з тілом, так і з душею і якщо потяг усвідомлюється, то він перетворюється на бажання [11, 49-56].

Важливе значення потребам як основним джерелам активності людини надавали французькі матеріалісти кінця XVIII століття. Е. Кондильяк, П. Гольбах та ін. Вони пов'язували потреби з неспокоєм, що викликається відсутністю чого-небудь, що веде до задоволення. Завдяки потребам виникають усі душевні і тілесні звички. Потреби виступають рушійним чинником наших пристрастей, волі, розумової активності. Через мотиви, що є реальними або уявними предметами, з якими пов'язано благополуччя організму, потреби приводять у дію наш розум, відчуття, волю і направляють їх до того, щоб провести певні дії для підтримки існування організму. Потреби людини безперервні, і ця обставина служить джерелом її постійної активності. П. Гольбах у вченні про потреби стверджував, що для пояснення активності людини достатньо одних зовнішніх причин, і повністю відкидав традиційне уявлення ідеалізму про спонтанну активність свідомості, пізнавальну, емоційну і вольову діяльність [4, 10].

Таким чином, ми можемо констатувати, що погляди на суть і походження мотивації людини перших дослідників протягом століть неодноразово мінялися, але спільним залишалось ставлення до людини як до унікальної істоти, що не має нічого спільного з тваринами. Вважалося, що лише людина, наділена розумом, мисленням і свідомістю, володіє волею і свободою вибору дій. Мотиваційне джерело людської поведінки вбачалося виключно в розумі, свідомості і волі людини.

Друга половина XIX ст. відзначена рядом видатних наукових відкриттів у різних галузях науки, зокрема, появою еволюційної теорії Ч. Дарвіна. Дана теорія не тільки докорінно змінила уявлення про походження людини, але й значно вплинула на медицину, психологію та інші гуманітарні науки. Своїм ученням Ч. Дарвін зробив перший рішучий крок вперед у поведінковому і мотиваційному зближенні різних живих істот, показавши, що у людини і тварин є чимало загальних форм поведінки, зокрема, емоційно-експресивних виразів, потреб і інстинктів [11, с.122-131]. Під впливом теорії еволюції в психології почалося інтенсивне вивчення розумних

форм поведінки у тварин (У. Келер, Е. Торндайк) та інстинктів у людини (З. Фрейд, У. Макдауголл, та ін.). Принципові відмінності людини від тварин на цьому етапі розвитку психологічних знань і мотиваційної теорії дослідники прагнули звести до мінімуму - вроджених інстинктів. Так, у З. Фрейда таких інстинктів три: інстинкт життя, інстинкт смерті та інстинкт агресивності. Також він надавав вирішальне значення в організації поведінки людини підсвідомому ядру психічного життя, що створюється сильними потягами (здебільшого сексуальними).

У 20-і роки ХХ сторіччя на зміну теорії інстинктів з'явилася концепція, що базується в поясненні поведінки людини на біологічні потреби. У цій концепції стверджувалося, що у людей і у тварин є загальні органічні потреби, які однаково впливають на їх поведінку. Періодично виникаючі органічні потреби викликають стан збудження і напруги в організмі, а задоволення потреби веде до зниження напруги. Принципових відмінностей між поняттями інстинкту та потреби не відокремлюють, за винятком того, що інстинкти є вродженими, тобто незмінними, а потреби можуть з'являтися і змінюватися протягом життя. Зокрема, в теорії біологічних потреб людини, у цей період, виникають два нових напрями стимулювання як еволюційного вчення Ч. Дарвіна, так і відкриттями І.П. Павлова. Це поведінкова (біхевіористська) теорія мотивації і теорія вищої нервової діяльності. Методологічною основою цих теорій стала концепція *tabula rasa* Д. Локка. В подальшому вона розвивалася у працях Д. Уотсона, Е. Томлена, К. Халла, Б. Скиннера та Е. Торндайка. Всі вони намагалися за допомогою зовнішніх ситуацій детермінації пояснити поведінку в рамках початкової стимульно-реактивної схеми. У сучаснішому її варіанті (а ця теорія продовжує розроблятися до цих пір майже в тому ж вигляді, в якому вона була запропонована ще на початку й середині століття Е. Толменом і К. Халлом) дана концепція включає новітні досягнення в галузі фізіології організму, кібернетики і психології поведінки. В працях психологів біхевіористського

напряму були розроблені численні методикимодифікації поведінки, що мають популярність й у сучасних психологів-практиків [1, 30-33].

Починаючи з 30-х років ХХ ст. з'являються і виділяються спеціальні концепції мотивації, які стосуються тільки людини. Однією із перших таких концепцій була теорія мотивації К. Левіна, де діяльність людини розглядалась як функція особистості і навколишнього середовища. В цій теорії поряд із органічними потребами виділені і психогенні потреби, що виникають у процесі виховання та навчання. К. Левін ввів поняття квазіпотреб і намірів, запропонував суттєво важливу для психології мотивації досягнень диференціацію між формуванням мети і прагненням до мети. Він проводив свої дослідження з позиції так званої структурної теорії (гештальтпсихології). К. Левіним і його учнями (Ф. Хоппе, Т. Дембо) були знайдені вдалі експериментальні прийоми дослідження потреб людини, її намірів, її волі і встановлені деякі цікаві психологічні факти і закономірності [3, 172-184], але, дослідження мотивів на базі інтроспекції та редукції є достатньо проблематичним, тому що багато з них знаходяться в складному взаємозв'язку поміж собою. Так, поряд з першочерговими намірами можуть знаходитися й інші мотиви (непомітні на перший погляд), але в результаті вони можуть відігравати роль вирішальних мотивів та керувати поведінкою людини.

Подальший розвиток теорій мотивації пов'язаний з факторами, що суттєво впливають на поведінку людини та її трудову активність. Найвідоміші теорії цього періоду (теорія ієрархії потреб Маслоу, теорія Альдерфера, теорія двох факторів Герцберга та теорія набутих потреб Мак-Клелланда) отримали загальну назву змістовних теорій мотивації, в яких автори з метою усунення проблем “основних” і “другорядних” мотивів вдаються до спроб у певний спосіб класифікувати мотиви. Роботи представників гуманістичної психології, таких, як А. Маслоу, Р. Олпорт, К. Роджерс та ін., висвітлили нове бачення мотивації, що витікає з бачення про активну природу людини, здатну впливати на своє життя і відповідальну за

нього. А. Маслоу запропонував класифікацію людських потреб, побудованих за ієрархічними групами, послідовність яких указує на порядок появи потреб в процесі індивідуального розвитку, а також на розвиненість в цілому мотиваційної сфери людини. У людини, згідно з його концепцією, з дня народження послідовно з'являються і супроводжують особисте зростання такі сім класів потреб: фізіологічні, потреби в безпеці, потреби в належності та любові, потреби в повазі та самоповазі, пізнавальні потреби, естетичні потреби, потреби в самоактуалізації та реалізації власного потенціалу [1, 33-41]. Теорія ієрархії потреб зробила важливий крок у розумінні того, що лежить в основі інтересів і дій людей. Проте вона, на думку багатьох вчених, не відповідає на питання про природу тих чи інших потреб, занадто абсолютизує ідеї жорсткої ієрархічності потреб та недостатньо враховує індивідуальні відмінності людини. Наступні теорії мотивації здебільшого пов'язані з мотиваціями діяльності, праці та успіху. К. Альдерфер так звану "Теорію ERG" побудував на класифікації та аналізі потреб та обґрунтуванні впливу даних потреб на поведінку працівників. Він запропонував виділити три основні групи потреб: потреби існування, потреби зв'язку і потреби зростання. Дана теорія має схожість з теорією ієрархії потреб А. Маслоу, але, на відміну від неї, теорія К. Альдерфера стверджує, що у людини немає ієрархічної будови потреб, на пріоритетність тієї або іншої групи потреб можуть впливати різні зовнішні і внутрішні чинники. Ієрархія потреб відображає рух як від нижнього рівня до верхнього, так і, навпаки, у зворотньому порядку, тобто у бік посилення стимулюючої дії цілком конкретних "нижніх" потреб, якщо незадоволено потреби "верхні" [5, 32].

Професор Ф. Герцберг дослідив чинники, що мають мотиваційний та демотиваційний вплив на поведінку людини, викликають у неї задоволення або незадоволення. На основі досліджених чинників він розробив теорію двофакторної мотивації - так звані гігієнічні фактори і власне людські мотиватори. Під гігієною він має на увазі умови роботи, зарплату та інші чинники, що створюють моральне задоволення. Мотиватори - це сама робота,

яка дає визнання та реалізацію своїх бажань і ідей. Дана теорія дає розуміння того, що для повного задоволення потреб особистості недостатньо лише належного рівня умов праці, слід приділяти увагу складності та різноманітності завдань, можливості професійного зростання та визнанню особистості оточенням.

За теорією набутих потреб Мак-Клелланда певні види людських потреб формуються протягом всього життя особистості. До них він відніс потреби досягнення, співучасті та влади - так звані потреби вищого порядку, тому що потреби нижчого характеру, на думку вченого, в сучасному суспільстві практично задоволені. Названі потреби не виключають одна одної, але не мають ієрархічного підпорядкування, на відміну від інших змістовних теорій. Навпаки, Мак-Клелланд підкреслює необхідність урахування взаємного впливу всіх потреб на поведінку людини [5, 36].

У другій половині ХХ століття теорії потреб людини були доповнені рядом спеціальних мотиваційних концепцій, представлених у працях Д. Аткинсона, Х. Хекхаузена, Р. Келлі, Ю. Роттера та ін. Найбільш змістовна серед них модель мотивації Хекхаузена відрізняється від інших диференційованістю та конкретизованістю структурних компонентів. Мотиваційний процес розуміється як оцінка подій погляду збуджуючих цінностей, вірогідності їх досягнень. Тобто складний процес мотивації, що включає емоційні оцінки і потяги, в моделі підміняється інформаційним процесом, а мотивація, що є єдністю афективних і когнітивних процесів, перетворюється у чисто когнітивний процес. [12, 34-36]. Когнітивні теорії мотивації викликали необхідність ввести в наукову термінологію нові поняття щодо мотивації: соціальні потреби, життєві цілі, когнітивні фактори, когнітивний дисонанс, очікування успіху, острах неуспіху та рівень домагань [2, 51], але у всіх них поняття “мотивація” залишається тісно пов'язаним з поняттям “потреби”. Кожна з розглянутих змістовних теорій мотивації має певні переваги та недоліки. Загальним же надбанням даних теорій є те, що в основі мотивації лежить потреба конкретної особистості, що перетворюється

в свідомості цієї особистості на мотиви, які і спонукають людину до певних дій. А до загальних недоліків слід віднести те, що всі змістовні теорії ігнорують індивідуальність особистості, всі особистості сприймаються як однакові і однаково реагують на зміну виробничих відносин.

Подальший розвиток теорій мотивації пов'язаний з розвитком процесуальних теорій, які виходять за рамки окремого працівника і вивчають вплив на мотивацію різних чинників середовища (зовнішні чинники). Вони не заперечують існування потреб, але наголошують, що поведінка людей в організації визначається не тільки потребами. Згідно з процесуальним підходом поведінку працівника в організації разом з потребами обумовлюють: прийняття працівником конкретної ситуації; очікування працівника, пов'язані з конкретною ситуацією; оцінка працівником можливих наслідків обраного типу поведінки.

До процесуальних теорій мотивації відносять, зокрема, такі:

- теорія очікувань (сподівань) В. Врума;
- теорія справедливості С. Адамса;
- концепція партисипативного (спільного) управління;
- модель Портера-Лоулера.

Згідно з теорією очікувань В. Врума, наявність потреби не є єдиною необхідною умовою для мотивації. Людина також повинна сподіватися (чекати), що вибраний нею тип поведінки дійсно приведе до визначеної мети. Очікування згідно з цією моделлю можна розцінювати, як оцінку вірогідності події. При аналізі мотивації розглядається взаємозв'язок трьох елементів: витрати - результати - винагорода.

Теорія справедливості С. Адамса допускає, що, оцінюючи винагороду за результати праці, співробітники прагнуть до соціальної рівності. І якщо працівник вважає, що йому в порівнянні з іншими недоплачують, він може зажадати підвищення зарплати, понизити ефективність роботи або звільнитися.

Концепція партисипативного (спільного) управління розглядає потребу особистості приймати участь у житті організації та визначенні перспектив її подальшого розвитку.

Модель Портера-Лоулера - комплексна теорія мотивації, що містить елементи попередніх теорій. На думку авторів, мотивація є одночасно функцією потреб, очікувань і сприйняття працівниками справедливої винагороди. В моделі Портера-Лоулера фігурує 5 основних ситуаційних факторів: витрачені працівником зусилля; сприйняття; отримані результати; винагородження; ступінь задоволення.

В соціалістичний період розвитку суспільства дослідники надавали перевагу значимості навколишнього середовища, формування і спрямованість мотивів людини розглядалися переважно у сенсі суспільно-економічних відносин. При цьому біологічні, індивідуальні особливості людини досить часто недооцінювалися. Аналіз робіт радянських авторів свідчить про те, що мотиви досліджувалися головним чином у зв'язку з діяльністю (Л. С. Виготський, О. М. Леонтьєв, С. Л. Рубінштейн, В. Д. Шадріков, К. А. Абульханова-Славська) та з проблемами особистості (Л. І. Анциферова, В. Г. Асеев, Л. І. Божович, А. Г. Ковальов, Е. С. Кузьмін).

Розглядаючи мотивацію, мотив, потребу, спонукання як психологічний феномен, вчені зіткнулися з багатьма труднощами. Виникали термінологічні неясності. О. М. Леонтьєв писав, що роботи з проблеми мотивації майже не піддаються систематизації - до такого ступеня різні ті поняття, з приводу яких уживається термін "мотив", і що само це поняття перетворилося на великий мішок, в який складені самі різні речі. На його думку, сама потреба не може викликати цілеспрямовану діяльність, вона є передумовою, внутрішньою умовою діяльності. "До свого першого задоволення потреба "не знає" свого предмету, його ще потрібно виявити. Тільки в результаті такого виявлення потреба знаходить свою предметність, а предмет, що сприймається (уявляється), - свою спонукальну та спрямовуючу діяльність функцію, тобто стає мотивом". [6, 205]. Під мотивом О. М. Леонтьєв розуміє

предмет, що знаходиться поза людиною і в якому у неї є потреба. Цей предмет може бути як матеріальним, так ідеальним, сприйматися чуттєво чи бути тільки в уяві [7, 13].

Сучасний російський дослідник Є. П. Ільїн, аналізуючи різні підходи до визначення поняття “мотив”, зазначає, що мотив - це не будь-яке спонукання, яке виникає в організмі, а лише внутрішньо усвідомлене спонукання, яке стимулює людину до дії та вчинків [4, 63-64]. Значний здобуток у створенні та розвитку теорій мотивації внесли й українські вчені М. Вольський, Г. Цехановецький, М. Туган-Барановський та ін. Так, одну з перших у світі класифікацій потреб розробив М. Туган-Барановський. Він чітко розділив їх на п'ять груп: фізіологічні, статеві, симптоматичні інстинкти та потреби, альтруїстичні, потреби практичного характеру. Особливого значення в мотиваційних процесах вчений надавав психологічним почуттям, трудовим традиціям, моральним і релігійним поглядам [5, 24]. Суттєву увагу українські дослідники мотивації Є. М. Павлютенков та В. В. Ярошенко приділили концепції формування мотивів вибору професії. Так, Є. М. Павлютенков зауважує, що одним з важливих завдань виховання людини - є формування у неї системи розумних потреб, які узгоджуються з соціально-економічними умовами життя суспільства.

Серед сучасних українських дослідників теорій мотивації виділяється фахівець в галузі мотивації та психотренінгів С. Занюк, який наголошує, що “мотивація” - це сукупність спонукаючих чинників, що викликають активність особистості та визначають напрям її діяльності. Спонукаючі чинники вчений розділяє на два самостійних класи: потреб та інстинктів як джерел активності та мотивів як причин, що визначають спрямованість поведінки або діяльності [3, 7].

Серед різноманітних точок зору на поняття “мотивація” найбільш плідною, на наш погляд, є теорія, відповідно до якої вони розглядаються як віддзеркалення і прояв потреб. Потреби реалізуються в ході пошукової активності, яка може вилитися не в одну якусь певну діяльність, а в різні

види діяльності. Це визначає програма потреби, що формується на основі потреби і під впливом інших потреб, всієї спрямованості особи, зовнішніх умов і обставин. В результаті утворюється спонукання до певної діяльності, здійснення якої і задовольняє дану потребу. Типова ознака мотиву - множина, пучок дій, які збираються навколо одного предмету. Ця сукупність дій і є діяльність. На основі однієї потреби можуть утворюватися мотиви до різних діяльностей і одна і та ж діяльність може бути викликана різними мотивами, що входять у програми самих різних потреб.

Отже, мотив - це ніби усвідомлена потреба. Проте це вже не сама потреба, а її віддзеркалення, прояв, ніби її трансформований і конкретизований вираз. Усвідомлення потреби, її "привласнення" індивідом супроводжується уявним переходом від загального до приватного, від усвідомлення необхідності праці взагалі до усвідомлення необхідності конкретного виду праці і його вибору, а також вибору професії. Відбувається уявний перехід і від власного до загального, внаслідок чого певна потреба зміцнюється або послаблюється, стає стійкою або слабкою.

Термін "мотивація" - більш широке поняття, ніж термін "мотив", воно використовується у двоякому сенсі, визначає систему чинників, які детермінують поведінку та характеристику процесу, що стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні [8, 160].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Цивілізаційний шлях розвитку людини виробив близько 50 теорій мотивацій. Багато з них побудовані на підставі експериментів з тваринами, тому у багатьох випадках пряме їх запозичення та перенесення на людину неможливе. Кожна із них має свої переваги та недоліки. Основний недолік полягає в тому, що всі теорії, якщо їх розглядати окремо, в змозі пояснити лише окремі феномени мотивації, відповісти лише на невелику частину питань, що виникають у галузі психологічних досліджень. Тільки інтеграція всіх теорій з глибоким аналізом і виокремленням всього позитивного, що в них міститься, здатна дати нам найбільш повну картину детермінації людської поведінки.

У нашому дослідженні ми визначили мотивацію як сукупність чинників, що визначають поведінку. Її складають спонукання, що викликають активність організму і визначають її спрямованість. Сюди також відносяться усвідомлювані й неусвідомлювані психологічні чинники, що спонукають індивіда до здійснення дій і визначають їх спрямованість або цілі. Мотиваційна сфера має досить складну структуру. При цьому мотивація побудована за певною ієрархією як у середині кожного виду діяльності, так і за різними видами діяльності. Мотиваційні сфери різних осіб відрізняються одна від одної за змістом мотивації, її структурою, ієрархією, силою і стійкістю мотивів.

Мотиви виникають, розвиваються і формуються на основі потреб. Разом з тим вони відносно самостійні, бо потреба не визначає саме сукупність мотивів, їх силу і стійкість. При одній і тій же потребі у різних людей можуть виникати неоднакові мотиви. Тісний зв'язок мотивів і потреб пояснюється схожістю їх суті. Потреба людини - це випробовувана нею потреба в чомусь, мотиви ж - це спонукання людини у зв'язку з цією потребою. Мотиви з'являються майже одночасно з виникненням потреб, проходячи певні стадії, аналогічні стадіям формування потреб. У процесі виникнення і формування вони роблять взаємний вплив один на одного. Внаслідок такого взаємного впливу стає неможливим аналіз мотивів у відриві від потреб і навпаки.

У комплексі проблем особистості проблема мотивації, рушійних сил поведінки залишається на сьогодні однією з найважливіших. До цієї проблеми звертається все більше число наук, так чи інакше пов'язаних з людиною. В даний час мотивація як психічне явище трактується по-різному. В одному випадку - як сукупність чинників, що підтримують і направляють, тобто визначають поведінку, в іншому випадку - як сукупність мотивів, у третьому - як спонукання, що викликає активність організму і визначає її спрямованість. Крім того, мотивація розглядається як процес психічної регуляції конкретної діяльності, як процес дії мотиву і як механізм, що

визначає виникнення, напрямок і способи здійснення конкретних форм діяльності, як сукупна система процесів, що відповідають за спонукання і діяльність [7, 65]. Дослідження проблеми мотивації здійснювалося у працях таких вчених як А. Маслоу, Х. Хекхаузен, В.А. Іванников, Д. Аткинсон, Є.П. Ільїн, О.М. Леонтьєв, В.І. Ковальов, І.А. Джидарян та інших.

Шлях до ефективної професійної діяльності людини лежить через розуміння її мотивації. Тільки знаючи те, що рухає людиною, що спонукає її до діяльності, які мотиви лежать в основі її дій, можна розробити ефективну систему форм і методів управління нею. Для цього потрібно знати, як виникають або викликаються ті або інші мотиви, як і якими способами мотиви можуть бути приведені в дію, як здійснюється мотивування людей.

Суспільна поведінка людей, в тому числі й така її форма, як професійна мотивація, представляє собою складне соціальне явище, що детерміновано багаточисельними факторами (соціально-економічні та соціально-психологічні чинники, особистісні якості, цінності людини тощо). Професійна мотивація - це дія конкретних мотивів, які обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних з нею, вибір місця роботи, бажання звільнитися і т.д. [23, 11]. Професійна мотивація формується під впливом факторів навколишньої дійсності, роботи з профорієнтації.

Усвідомленість вибору професії, процесу навчання та самої діяльності пов'язана з тим, якого особистісного сенсу набувають для людини професійні цілі, зміст діяльності, вимоги професійного та етичного характеру. Крім того, сам процес становлення особистості як спеціаліста теж залежить від професійної мотивації. Виявлення та розвиток професійної мотивації дозволяє забезпечити скоріше становлення спеціаліста, керівника, організатора, підвищити ефективність професійної підготовки працівників.

Проблема мотивації поведінки людини привертала увагу вчених з незапам'ятних років. Численні теорії мотивації стали з'являтися ще в роботах древніх філософів, а нині таких теорій налічується вже декілька десятків. Точка зору на походження мотивації людини в процесі розвитку людства і

науки неодноразово змінювалася. Однак більшість наукових підходів завжди розташовувалися між двома філософськими течіями: раціоналізмом і ірраціоналізмом. Згідно раціоналістичної позиції, а вона особливо виразно виступала в роботах філософів і теологів аж до середини ХІХ ст., чоловік є унікальною істотою особливого роду, який не має нічого спільного з тваринами. Вважалося, що тільки людина наділена розумом, мисленням і свідомістю, володіє волею і свободою вибору дій, а мотиваційне джерело людської поведінки убачалося виключно в розумі, свідомості та волі людини.

Ірраціоналізм як вчення в основному розглядав поведінку тварин. Прибічники даного вчення виходили з твердження, що поведінка тварини на відміну від людини скована, безрозсудна, управляється темними, неусвідомлюваними силами, що мають свої витoki в органічних потребах [18, 469-471].

Психоаналітична теорія мотивації. Основоположником психоаналітичної теорії мотивів був Зігмунд Фрейд. Одним з центральних положень в теорії З. Фрейда є переконання, що будь-яка поведінка людини хоч би частково обумовлена несвідомими імпульсами. Основою мотивації поведінки, на думку Фрейда, є прагнення задовольнити вроджені інстинкти. Індивід прагне повернутися в деякий вихідний стан, який було порушено народженням і подальшим розвитком, аж до небуття. Основними інстинктами по Фрейду є: інстинкт Лібідо (життя) і Танатос (смерті). Інстинкт життя має дві форми: відтворення собі подібних і підтримка життя індивіда. Слід зазначити, що енергія життя грає в теорії Фрейда дуже значиму роль. Інстинкт смерті є протилежним до інстинкту життя, виражається в мазохізмі, самозвинуваченні і самоприниженні. Для філософських переконань Фрейда був характерний психологічний дуалізм: підкреслення боротьби і протистояння двох протилежних початків. Динаміка цієї боротьби є основою розвитку і функціонування як окремого індивіда, так і суспільства в цілому. Все у Всесвіті прагне до неминучого розпаду, зникнення, і життя як спосіб організації, об'єднання, є тільки той крайній

проміжок часу, коли індивід отримує перемогу над цим розпадом. Якщо в стані напруження якої-небудь потреби, немає можливості задовольнити дану потребу. Наприклад: немає можливості задоволення сексуальної потреби, сексуальна енергія сублімується і прямує в інше русло.

Основні положення:

Потяги можуть проявляти себе по-різному. Якщо при великій інтенсивності потягу відсутній об'єкт, необхідний для його задоволення, то нездійснені бажання входять у свідомість у вигляді уявлень про перше задоволення потягу. Потяги можуть зміщуватися на інші об'єкти, вони можуть сублімувати і, нарешті, витіснятися. В останньому випадку вони надають прихований вплив на переживання (проявляється у змісті сновидінь) або на поведінку (проявляється в помилковій дії або невротичних порушеннях).

-У теоретичних побудовах Фрейда душевне життя, що розуміється як постійний конфлікт суперечливих тенденцій усередині особистості, постає у вигляді ієрархії трьох механізмів. Пошуку задоволення (Воно) протистоїть моральний контроль (Над-Я), а примиренням їх через досягнення компромісу займається механізм пристосування до реальності (Я).

-Доросла особистість є результат історії потягів, причому особливе значення має дитинство. Перешкоди, що виникають на шляху задоволення потягів, особливо в ранньому дитинстві, мають серйозні наслідки і завдають сильної шкоди здатності людини працювати і любити. За допомогою психоаналітичних терапевтичних прийомів причини порушень розвитку, що кореняться в ранньому дитинстві, можуть бути виявлені і в якійсь мірі усунені.

-Розвиток потягів проходить кілька психосексуальних фаз у відповідності зі зміною так званих ерогенних зон (чутливих ділянок шкіри навколо різних отворів на тілі). На кожній з фаз домінує певна ерогенна зона, її роздратування доставляє максимальне чуттєве задоволення. Порядок зміни ерогенних зон наступний: рот (оральна фаза: сосання, ковтання, кусання), задній прохід (анальна фаза: виділення кишечника), статеві органи (фалічна і

генітальна фази: мастурбація, гомосексуальні і гетеросексуальні статеві зв'язки). Розвиток потягу може затриматися на одній з фаз (явище фіксації). Травматичні переживання можуть відкинути розвиток на більш ранні стадії (регрес).

Хід розвитку потягів подібний до розвитку дії в драматичною п'єсою для трьох персонажів: подружньої пари і коханця. У ролі останнього виступає дитина, яка прагне до сексуальних відносин з батьком протилежної статі (едипів комплекс) і нашоувхується при цьому на опір і загрози з боку батька однієї з ним статі. При нормальному розвитку конфлікт вирішується шляхом ідентифікації з батьком однієї з дитиною статі. Цей дозвіл веде до засвоєння вже в ранньому дитинстві моральних норм, персонифіцируемая з одним із батьків, і тим самим у освіті совісті (Над-Я) як механізму, що контролює поведінки особистості [33, 201].

Теорія мотивації А. Маслоу. Маслоу вважав, що люди мотивовані для пошуку особистих цілей, і це робить їх життя значним і осмисленим. Він описав людину як «істоту, що бажає», яка рідко досягає стану повного, завершеного задоволення. Повна відсутність бажань і потреб, коли (і якщо) вона існує, в кращому разі не довговічно. Життя людини характеризується тим, що люди майже завжди чогось бажають.

Маслоу припускав, що всі потреби людини природжені, або інстинктивні, і що вони організовані в ієрархічну систему пріоритету або домінування. Він виділяв наступні потреби в порядку їх черговості:

- фізіологічні потреби - сильні і невідкладні із всіх людських потреб, вони є суттєвими для фізичного виживання. У цю групу включаються потреби: у їжі, кисні, у фізичній активності, сні, захисту від екстремальних температур і в сенсорній стимуляції. Ці потреби безпосередньо стосуються біологічного виживання людини і мають бути задоволені на якомусь мінімальному рівні перш, ніж будь-які потреби більш високого рівня стануть актуальними.

- потреби безпеки і захисту - це потреби в організації, стабільності, в законі і порядку, в передбачуваності подій і в свободі від таких загрозливих сил, як хвороба, страх і хаос. Таким чином, ці потреби відображають зацікавленість в довготривалому виживанні.

- потреби приналежності і любові - це потреби які починають діяти, коли фізіологічні потреби і потреби безпеки і захисту задоволені. На цьому рівні люди прагнуть встановлювати стосунки прихильності з іншими, в своїй сім'ї і в групі. Групова приналежність стає домінуючою метою для людини. Отже, людина гостро відчуватиме муки самотності, відсутність дружби і знедоленості, особливо коли вони викликані відсутністю друзів і коханих. Потреби приналежності і любові грають значну роль в нашому житті.

- потреби самоповаги - коли наша потреба кохати інших і бути ними коханими достатньо задоволена, ступінь її впливу на поведінку зменшується, відкриваючи дорогу потребам самоповаги. Маслоу розділив їх на два основні типи: самоповага і повага іншими. Перший тип включає такі поняття, як компетентність, упевненість, досягнення, незалежність і свобода. Людині потрібно знати, що вона гідна людина, може справлятися із завданнями і вимогами, які пред'являє життя. Повага іншими включає такі поняття, як престиж, визнання, репутація, статус, оцінка і прийняття. В цьому випадку людині потрібно знати, що те, що вона робить, признається і оцінюється значимими іншими. Задоволення потреб самоповаги породжує відчуття упевненості в собі, гідність і усвідомлення того, що ви корисні і необхідні в світі.

- потреби самоактуалізації, або потреби особистого вдосконалення - якщо всі вищезазначені потреби в достатній мірі задоволені, на передній план виступають потреби самоактуалізації. Маслоу охарактеризував самоактуалізацію як бажання людини стати тим, ким вона може стати. Людина, що досягла цього вищого рівня, добивається повного застосування своїх талантів, здібностей і можливостей своєї особистості.

Самоактуалізуватися - означає стати тією людиною, якою ми можемо стати, досягти вершини своїх можливостей.

В основі цієї ієрархії лежить допущення, що домінуючі потреби, розташовані внизу, мають бути більш менш задоволені до того, як людина може усвідомити наявність і бути мотивованою потребами, розташованими вгорі. Отже, потреби одного типу мають бути задоволені повністю перш, ніж інша, розташована вище, потреба виявиться і стане такою, що діє [37, 487-495].

«Теорія X і Y» Мак-Грегора. Теорія складається з двох частин, кожна з яких відображає полярні погляди на людину. Багато що з теорії і практики управління Мак-Грегор вважав віддзеркаленням погляду на людину, характерну для теорії X, а саме:

- Середня людина від природи ледача - вона працює якомога менше.
- Їй бракує честюлюбства, вона не любить відповідальності, вважає за краще, щоб нею керували.
- Вона від природи егоцентрична, байдужа до потреб організації.
- Вона від природи опирається змінам.
- Вона довірлива, не дуже кмітлива - легка здобич для шарлатана і демагога.

Такий погляд на людину відбивається в політиці батога (загроза безробіття) і пряника (гроші).

Теорія Y дотримується наступного погляду на людину:

- Люди не є від природи пасивними і не протидіють цілям організації. Вони стали такими в результаті роботи в організації.
- Мотивація, можливість розвитку, здатність брати на себе відповідальність, готовність направляти свою поведінку на досягнення цілей організації - все це є в людях, а не вкладається в них управлінням. Обов'язок

управління - допомогти людям усвідомити і розвинути в собі ці людські якості.

- Важлива задача управління полягає в тому, щоб створити такі умови в організації і застосовувати такі методи роботи, аби люди могли досягати своїх власних цілей якнайкраще лише за умови направлення своїх зусиль на досягнення цілей організації [11, 152-153].

Класифікація мотивів на основі стосунків «індивід - середовище» Г.Мюррея. Мюррей перш за все цікавило тлумачення і вимірювання мотивів людини, протилежних до інших аспектів особистості, таким як характерні риси, звички або уміння. Мюррей розумів, що якщо особистісні риси (наприклад, наполегливість) мають на увазі певний тип поведінки незалежно від індивідуальних відмінностей, то один і той же мотив нерідко призводить до різних варіантів поведінки різних людей. Скажімо, прагнення до влади може виявлятися в перегляді наповнених сексом і насильством фільмів, в конфліктах з іншими або в приєднанні до якої-небудь організації (заради здобуття вищого соціального статусу). Мюррей, відзначав що вивчення мотивів необхідне для пояснення особистісних відмінностей, а дослідження особистісних рис для пояснення схожості [13, 68].

Цілеспрямованість поведінки Мюррей намагається пояснити, виходячи з уявлення про саморозвиток ланцюжка епізодичних стосунків «індивід - середовище» як рівнодіючою безперервною взаємодією особистісних і ситуаційних факторів. Тим самим ним був подоланий чисто теоретично-особистісний підхід до мотивації, при якому вся поведінка виводиться з особистісних диспозицій. Центральними поняттями, що співвідносяться один з одним, виступають потреба, з боку особистості, і тиск, з боку ситуації. Зміст поняття «потреба» визначається через бажане цільове стояння відношення «індивід - середовище», «тиск» - через цільове стояння ситуації, на яке можна надіятися або якого потрібно побоюватися. Потреба і тиск змістовно відповідають один одному: тиск актуалізує відповідну потребу, потреба шукає відповідний їй тиск. Поняття «потреба» використовується

Мюрреєм в значенні як диспозиційною, так і функціональною змінною. Як мотиваційні диспозиції «потреби» можна класифікувати по різних підставах. По-перше, можна виділити первинні (вісцерогенні) потреби (наприклад, у воді, їжі і ін.) і вторинні (психогенні) потреби (наприклад, приниження, афіліації, ігри і ін.). По-друге, потреби можна поділити на позитивні (пошук) і негативні (уникнення). У певних ситуаціях окремі потреби можуть об'єднуватися в мотивації поведінки, або конфліктувати один з одним, або підкорятися одна іншій і так далі. По-третє, потреби поділяються на явні та латентні. Явні потреби вільно і об'єктивно виражаються в зовнішній поведінці, латентні виявляються або в ігрових діях (напівоб'єктивовано), або в фантазіях (суб'єктивовано). У певних ситуаціях окремі потреби можуть об'єднуються в мотивації поведінки, або конфліктувати один з одним, або підпорядковуватися одна одній і т. д.

Тиск визначається як деяка дія, що впливає на суб'єкта об'єктом або ситуацією і зазвичай сприймане ним як скороминущий набір стимулів, що набирають вигляду загрози або користі для організму. При визначенні тиску Г.Мюррей розрізняє: альфа-тиск - це актуально існуючий тиск, який можна встановити науковими методами, і бета-тиск, що являє собою інтерпретацію суб'єктом феноменів, які ним сприймаються [35, 109-112].

Теорія мотиваційних потреб Д.Мак-Клелланда. Девід Мак-Клелланд вважав, що людям властиві три потреби: влада, успіх і причетність.

Потреба влади виражається в бажанні керувати, впливати на інших людей. Люди з потребою влади найчастіше проявляють себе як відверті і енергійні люди, що сміливо йдуть на конфлікт і прагнуть відстоювати свої погляди на те, що відбувається. Дуже часто це хороші оратори, що вимагають до себе підвищеної уваги з боку тих, що оточують. Процес управління приваблює людей з потребою влади, оскільки вона дає безліч можливостей проявити і реалізувати себе.

Люди з потребою влади - це кар'єристи, що далеко не завжди рвуться у вищі ешелони управління, в негативному сенсі цього слова. Проводячи аналіз

способів задоволення потреби влади, Мак-Клелланд помітив, що у тих людей, в яких найвищою є потреба влади і відсутня схильність до авантюризму або тиранству, а основною є потреба до прояву свого впливу, треба завчасно готувати до заняття вищих керівних посад.

Потреба успіху знаходиться між потребою в повазі і потребою в самовираженні. Вона задовольняється в результаті доведення праці до свого логічного завершення. Люди з високорозвиненою потребою успіху якщо і ризикують, то роблять це, знаючи міру, і люблять ситуації, коли вони в змозі узяти на себе особисту відповідальність за пошук вирішення проблеми, що склалася, і сподіваються на заохочення за досягнуті ними результати.

Отже, якщо необхідно мотивувати людей з потребою успіху, то необхідно ставити перед ними завдання з помірним ступенем ризику або можливістю невдачі, а також делегувати їм повноваження, регулярно заохочуючи їх відповідно до результатів роботи.

Мотивація на підставі потреби в причетності по Мак-Клелланду дуже схожа з соціальною потребою по Маслоу. Для цих людей важливе спілкування в колективі, налагодження дружніх взаємин, надання підтримки і допомоги. Людина з потребою причетності буде захоплена такою роботою, яка здатна дати їй широкі можливості соціального спілкування [19, 347].

Мотиваційно-гігієнічна (двофакторна) теорія мотивації Ф.Герцберга. Фредерік Герцберг в другій половині 50-х рр. ХХ ст. розробив модель мотивації, засновану на потребі. У цій моделі він виділив дві великі категорії, назвавши їх «гігієнічні фактори» і «мотивація».

Гігієнічні фактори за Герцбергом:

- політика фірми і адміністрації;
- умови роботи;
- заробіток;
- міжособистісні стосунки начальників з підлеглими;
- ступінь безпосереднього контролю за роботою.

Мотивація по Герцбергу:

- успіх;
- просування по службі;
- визнання і схвалення результатів роботи;
- висока ступінь відповідальності;
- можливості творчого і ділового зростання.

Гігієнічні фактори пов'язані з довкіллям, в якому здійснюється робота, а мотивація пов'язана з самим характером і суттю роботи.

На думку Герцберга, за відсутності або недостатньому ступені гігієнічних факторів у людини настає незадоволення власною роботою. Але якщо вони достатні, то самі по собі не викликають задоволення роботою і не здатні мотивувати людину на що-небудь.

Ці фактори відповідають фізіологічним потребам, потребам в безпеці А. Маслоу, тобто його мотивації порівнянні з потребами вищих рівнів. Проте Маслоу розглядав гігієнічні фактори як те, що викликає певну стратегію поведінки [11, 105-108].

Загальна теорія мотивації Аткинсона. Теорія Аткинсона виходить з того, що поведінка працівника є результатом взаємодії індивідуальних якостей особистості і ситуації, її сприйняття. Кожна людина прагне до успіху, уникає невдач, і має два відповідні мотиви: мотив успіху (Му) і мотив, спонукаючий уникати невдачі (Мн). Ці мотиви достатньо стабільні і формуються в процесі навчання і роботи. У них виявляється прагнення людини до певного рівня задоволення потреб.

Окрім особистих якостей, що виражаються в двох вказаних мотивах, на поведінку людини впливають дві ситуативні змінні: вірогідність успіху, з якою працівник чекає завершення своєї діяльності (Vu) і привабливість успіху (цінність стимулу) для індивіда (Pu). При цьому привабливість успіху прямо пов'язана з вірогідністю успіху по формулі $P_u = 1 - V_u$. Це означає, що чим вище вірогідність успіху, тим нижче його привабливість. Наприклад, якщо співробітник упевнений, що його відділ виконає завдання незалежно

від його власних зусиль, і він разом зі всіма отримає винагороду, то привабливість виконання завдання буде для нього мінімальною.

Вираження сили мотивації прагнення до успіху (C_u) можна зобразити наступною формулою:

$$C_u = M_u (V_u * P_u)$$

Згідно даній формулі, прагнення до успіху буде максимальним при вірогідності успіху 0,5, оскільки добуток $V_u * P_u$ в даному випадку максимальний. Звичайно, визначаючи прагнення до успіху, необхідно враховувати і мотив успіху, який у різних співробітників виражений неоднаково.

Будь-яка конкретна ситуація активізує мотив успіху і одночасно мотив, спонукаючий уникати невдачі (M_n). При цьому сума вірогідності очікування успіху (V_u) і вірогідність невдачі (V_n) дорівнює 1. (Оскільки, якщо, наприклад, має місце повний успіх, тобто він дорівнює 1, то вірогідність невдачі дорівнює нулю.) Відповідно вірогідність невдачі виражається формулою:

$$V_n = 1 - V_u$$

Згідно теорії Аткинсона, особистості, більшою мірою орієнтовані на успіх ($M_u * M_n$), віддають перевагу завданням середньої складності, тому що в цьому випадку нижче ступінь ризику, хоча і менше привабливість успіху. В той же час працівники, які приймають невдачу заради високої привабливості можливого досягнення мети, віддають перевагу екстремальним завданням за принципом «пан або пропав». Подібні працівники відносяться до так званого «ризикового» типу особистості.

Теорія трудової мотивації Аткинсона має важне значення для розуміння і обліку в практиці керівництва персоналом фактору прагнення до успіху [19, 356].

Таким чином, в більшості теорій мотивації розглядається роль мотивів в розвитку та становленні особистості, аналізується мотивація в контексті проблеми ефективності професійної діяльності, вирішуються питання класифікації та динаміки мотивів.

2.2. Гендер, як основна відмінність мотивації лідерства у старшокласників

Гендерно-рольова поведінка людини має свою історію. Гендерні ролі не виникають одразу з народженням дитини, вони розвиваються залежно від багатьох умов і чинників протягом людського життя. Цей розвиток має свої закономірності та суперечності. Від нього залежить характер життєвого сценарію людини, стиль життя та стратегії поведінки в різноманітних життєвих ситуаціях.

Статеві та гендерні ролі мають надзвичайно велике значення для нормальної соціалізації особистості серед безлічі засвоєваних людиною ролей. Ці ролі тісно пов'язані з усвідомленням себе представником певної статі та з нормативами поведінки, характерної для представників цієї статі. Статеві та гендерні ролі тісно пов'язані зі статевою й гендерною ідентичністю особистості.

Суспільні моделі чоловічих і жіночих ролей існують не просто як система поглядів на норми гендерно-рольової поведінки. Вони діють як соціальні експектації, очікування, відіграють активну роль у формуванні соціальної поведінки людини. Якщо реальна поведінка не збігається з нормативами, то суспільство здійснює тиск на свідомість людини, використовує певні санкції. Інколи ці санкції є досить жорсткими (в

архаїчних суспільствах за порушення статево-гендерної ідентичності й інші відхилення від суспільних стандартів карали вигнанням або навіть суворіше), проте в сучасному суспільстві такі санкції мають переважно психологічний характер: осуд, негативні оцінки тощо. Як результат, людина відчуває провину, сором, внутрішні чи зовнішні рольові конфлікти. Щоб уникнути неприємних переживань, людина прагне задовольнити суспільні очікування, засвоюючи більш-менш адекватні суспільним вимогам форми гендерно-рольової поведінки. Отже, суспільні стереотипи стосовно жіночих і чоловічих гендерних ролей здатні впливати на гендерний розвиток людини, накладаючи багато обмежень на їх самореалізацію [1].

У процесі гендерного розвитку перед хлопчиком постають численні проблеми, пов'язані насамперед із визнанням в оточенні однолітків, лідерством, суперництвом тощо. Якщо для дівчинки проблема лідерства полягає в тому, що вона, з погляду суспільних стереотипів, не повинна до нього прагнути, то для хлопчика – навпаки. Суспільна думка змушує хлопчика вважати лідерство невіддільною цінністю свого буття. Чоловік, що не реалізувався як лідер, вважається менш компетентним, ніж чоловік із високим соціальним статусом, а інколи – навіть невдахою. Ця думка нерідко тисне на свідомість, змушує відмовлятися від покликання на користь сходження шаблями влади. Для хлопчика прагнення відповідати взірцям маскулінності (крім влади, це необхідність бути сильним, хоробрим, компетентним, емоційно стриманим тощо) є не так внутрішньою потребою, як суспільною нормою. І невідповідність їй спричинює критичніше ставлення до нього, аніж до дівчинки – невідповідність стандартам фемінності.

Типовими для чоловіка способами реагування на депресію є нехтування проблеми й алкоголь. Це є, наприклад, однією з причин того, що на сеанси психотерапевтів і в терапевтичні групи приходять у 5 разів менше чоловіків, ніж жінок (приблизно такі само цифри наведено майже в усіх зарубіжних дослідженнях). Водночас реальна потреба в психологічній

допомозі в чоловіків не менша, ніж у жінок, про що свідчать, наприклад, високий відсоток самогубств серед чоловіків, коротша, ніж у жінок, тривалість життя, значний відсоток серед пацієнтів психіатричного стаціонару саме чоловіків.

Для жінки, згідно з історично сформованими патріархальними стереотипами, які попри суспільний прогрес ще трапляються, важливою є орієнтація на сім'ю та сімейні цінності, ведення домашнього господарства тощо. Для чоловіка, згідно з тими ж стереотипами, нормативно бажаною є більша активність за межами сім'ї: професійна діяльність, суспільна активність. Адже не даремно кажуть, що «для жінки сім'я – це друга робота, а для чоловіка робота – це друга сім'я». Згідно з таким розмежуванням важливою умовою самореалізації для жінки вважається успішний і вчасний шлюб. Жінка, яка не створила сім'ї, суспільною думкою оцінюється як невдаха, її називають «старою дівою». Чоловіка, який ніколи не одружувався, ніхто не називає невдахою, і для нього немає відповідного прізвиська. (Проте в деяких давніх правових системах на неодружених певного віку чоловіків накладаються відповідні грошові стягнення.) Однак успішність самореалізації чоловіка пов'язується з його кар'єрою, часто зі статусом у суспільстві. Якщо з віком чоловік не має професійних досягнень, це також може вважатися рівнозначним його життєвому неуспіхові [4, 141–145].

Розповсюджена думка, що термін «гендер» ввели в науковий обіг американські феміністки, але це не так. Також певні джерела стверджують, що вперше термін гендеру був запропонований американським психоаналітиком Р. Столлером у його праці «Стать і гендер: про розвиток мужності й жіночності» в 1968 році як альтернатива поняттю «біологічна стать». Але першим почав використовувати даний термін американський сексолог Дж. Мані при вивченні гермафродитизму та трансексуалізму в 1955 році. Потім це слово з'явилося в лексиконі соціологів та юристів, а також науковців.

На відміну від поняття біологічної статі, яке фіксує фізіологічні детермінанти статевих відмінностей, гендер торкається психологічних, соціокультурних відмінностей між чоловіками та жінками, зважаючи на їх соціальне походження. Поняття гендеру сформувало розуміння того, що відмінність у поведінці, характерах, стосунках і соціальних ролях статей, їх нерівне становище в суспільстві - не вроджені характеристики й стани, а сконструйовані суспільством. Підпорядковане становище жінок зумовлено не біологічними чинниками, а створюється суспільством і постійно відтворюється за допомогою його символів і норм. Це положення покладено в основу концепції культурного поділу праці в суспільстві, яка розглядається адекватною демократичним формам життя на відміну від концепції статевого поділу праці Т. Парсонса, який за біологічною ознакою відводив чоловікам виключно інструментальну, а жінкам виключно експресивну роль.

Російський учений Абубікорова Н. І. гендер визначає як соціальні стосунки, не біологічну стать, а уявлення (репрезентація) кожної індивідуальності в термінах специфічних соціальних стосунків. Гендер приписує чи закріплює за будь-яким об'єктом чи індивідом позицію всередині класу, а також позицію відносно інших класів.

Вивчення значення терміну гендеру майже всі вчені починають з його етимологічних особливостей, але автор вважає, що етимологічні особливості даного поняття не впливають на його значення та визначення в сучасній науці. Абубікорова Н. І. визначає, що сам термін не має в російській мові адекватного перекладу, а його написання та вимова скальковані з англійської. Т. де Лореті прослідкувала значення категорії «гендер» у різних мовах та країнах. Американський словник спадщини англійської мови визначає гендер (gender), по-перше, як класифікаційний термін, зокрема як морфологічна характеристика; по-друге, як стать, класифікацію статі. В романських мовах ніякої близькості між граматикою та статтю немає. Іспанське *genero*, італійське *geneze* й французьке *genre* не мають зв'язку з визначенням роду або статі. Замість цього використовується інший термін - *sex* (пол).

Англійська мова (де немає ані чоловічого, ані жіночого роду) прийняв gender як категорію, що позначає стать [1, 125].

Інший підхід до визначення гендеру - стереотипний. Його представник - соціолог Е. Гідденс - зазначає, що гендер - це не фізичні відмінності між чоловіком та жінкою, а особливості чоловічності та жіночності, що формуються соціально. За Гідденсом, гендер визначається передусім як «соціальні очікування відносно поведінки, що розглядається як відповідне для жінок та чоловіків» [5, 17] .

За цим підходом гендер - це насамперед відображення суспільних стереотипів поведінки чоловіків та жінок, які нав'язуються від народження ще немовлятам. Наприклад рожевий колір для дівчат, блакитний - для хлопців, різні ігри відповідно для дівчат та хлопців. Дані стереотипи супроводжують особистість усе життя, наприклад, принцип, що жінка повинна займатися господарством, чоловік - працювати, «жіночі» та «чоловічі» професії тощо.

Наступний підхід до визначення гендеру - культурологічний. Ш. Бурн зазначає, що гендер не вичерпується тільки поняттям ролі або сукупності ролей, що надаються суспільством за ознакою статі. Саме тому І. Гофман ввів поняття «гендерного дисплею», тобто великої кількості проявів культурних елементів статі. За І. Гофманом, гендерний дисплей - це багатоманітні розмиті, часто непомітні культурні коди, що проявляються в соціальній взаємодії.

Ш. Бурн у книзі «Гендерна психологія» зазначає, що термін «гендер» має скоріше описовий, ніж пояснювальний характер та вводить поняття «гендерна система» й «гендерний контракт». Гендерна система уособлює методологічне розуміння гендеру як однієї із стратифікуючи функцій суспільства та певного початку, що організує навколишній світ. Ш. Бурн зазначає, що «жінки та чоловіки разом і окремо продукують цілісне людське життя, соціальні й культурні структури так же, як самих себе та один одного як істот певної статі» [4].

Інше поняття - гендерний контракт - застосовується до аналізу активності й прояв у суб'єктивності людини на її власних умовах, враховуючи індивідуальні особливості. Гендер у Ш. Бурна є складним конструктом, який включає в себе імплікативні та експлікативні чинники, індивідуальний та суспільний аспекти, ціннісні орієнтири та протиріччя. Ш. Бурн також говорить про стадії оформлення гендеру в русі від біологічного до соціального. Одна зі схем такого руху запропонована Д. Ломбер: стать як біологічна категорія; стать як соціальна категорія; статева ідентичність - усвідомлення себе як представника даної статі; стать як процес - навчання, прийняття ролі, опанування поведінкових дій; стать як статус і структура - завершення оформлення гендерного статусу індивіда як частини суспільної структури.

Утворення гендеру проходить кілька етапів. Дж. Екер виділяє п'ять взаємодіючих тендерних програм:

побудова розподілу праці, місця перебування, фізичного простору, дозволеної поведінки, влади залежно від статевої приналежності;

утворення символів, образів, які пояснюють, виражають, закріплюють чи протистоять цьому розділенню; гендер соціальний чоловік жінка

відмінності у взаємодіях жінка-чоловік, жінка-жінка, чоловік-чоловік, що проявляються в мові, її перериванні, у веденні діалогу, в пропозиціях тем для обговорення, в невербальних компонентах поведінки;

формування тендерних компонентів індивідуальної ідентичності або тендерних особистісних структур; залучення тендеру до фундаментальних процесів створення та кон-цептуалізації соціальних структур.

Особливе значення має питання різниці між поняттями статі та гендеру. В рамках цього аспекту проблематики також існує два підходи: вивчення дихотомії стать - гендер та заперечення даної дихотомії. Російський вчений І. Кон робить акцент на даному питанні та зазначає, що стать - це сукупність взаємоконтрастуючих генеративних та пов'язаних з цим ознак, а гендер - це соціальна стать, тобто соціально детерміновані ролі, ідентичності

та сфери діяльності чоловіків і жінок, які залежать не від біологічних статевих відмінностей, а від соціальної організації суспільства.

Але в той же час І. Кон стверджує, що справа не в словах, наукова термінологія ще не є остаточною, категорії «стать» і «гендер» часто використовуються вченими як синоніми. Так робить, наприклад, фахівець з психології статевих відмінностей Е. Маккобі. Але й їх розмежування не є даремним. Як каже американський антрополог Кетрін Марч, стать співвідноситься з гендером, як світло до кольору. Стать та світло - природні фізичні явища, що допускають об'єктивний вимір. Гендер та колір - історичні, культурно обумовлені категорії, за допомогою яких люди групують певні властивості, додаючи їм символічні значення.

Існує й інша точка зору на використання поняття гендеру, набагато ширша, - заперечення співвідношення понять гендер та стать. Наприклад, український дослідник С. Дацюк стверджує, що гендер - це соціально сконструйований кластер, який зі статтю в своїй основі ніяк не пов'язаний. Тобто розуміється «стать з гендеру, а не гендер зі статі». За Дацюком, сконструювати гендер, тобто провести гендеризацію, означає концептуально задати набір критеріїв, за якими проводити тендерне розмежування. Й тут можна використовувати вузьке розуміння гендеру як будь-який кластер, критерії якого не залежать від статі. Ширше розуміння гендеру припускає не тільки бінарні, але й одиничні тендери, наприклад, діти, студенти, пенсіонери. С. Дацюк продовжує, що стать - це приватний випадок гендеру (статева гендеризація), де набір критеріїв гендеризації заданий у трьох відмінностях:

біологічною статевою відмінністю (чоловік - жінка - гермафродит);
психо-сексуальною орієнтацією статі (гомосексуал - гетеросексуал - бісексуал);

культурною орієнтацією статі (метросексуал - ретросексуал - асексуал).

Дацюк вводить поняття активного та пасивного гендеру. Активний та пасивний тендери - це люди з активною та пасивною соціальними позиціями. Дані позиції не співпадають зі статевою гендеризацією. Таким чином, якщо говорити про гендер у широкому сенсі, то нелогічно говорити про тендерну рівність, тому що не можна априорі говорити про рівність прав дітей та дорослих, пенсіонерів та працюючих тощо [6].

В даному науковому дослідженні йдеться про вузьке значення гендеру. Більше того, автор вважає, що не можна гендер розглядати так широко, щоб це поняття уособлювало в собі стратифікацію суспільства. Особливістю категорії гендеру є саме те, що він пов'язаний зі статтю.

Сучасні вчені, такі як Ф. Л. Джеймс, К. Уест, С. Фаррел, К. Хорні, И. Лебединська, М. Пірен, та ін. розглядають уже характерні риси жінки-керівника, жінки-лідера, жінки-управлінця, особливості поведінки жінки розглядаються в порівнянні з чоловічою поведінкою, гостро ставляться питання самореалізації жінки, психологічні мотиви діяльності жінки-політика, бізнес-леді та жінок-домогосподарок, фізіономічні показники.

Але хоча політико-філософська думка й розглядала роль жінки в багатьох вимірах, гендерний підхід - це один з небагатьох наукових підходів, який сформувався майже «поза наукою» під впливом жіночих рухів та внутрішньосуспільних вимог.

Спираючись на дослідження, категорію гендеру автор може визначити наступним чином: гендер - це соціально-рольовий, стереотипний конструкт, тісно пов'язаний зі статтю, який формується під впливом ментальних особливостей культури й уособлює в собі зовнішні очікування та внутрішні характеристики поведінки чоловіків і жінок, що склалися історично. В той же час не можна тендерну проблематику розглядати як виключно жіноче питання, ототожнювати гендер зі статтю або соціальною роллю. Гендерний підхід - це підхід, який аналізує та пояснює соціостатеві відмінності та їх детермінанти.

Шлях до ефективної професійної діяльності людини лежить через розуміння її мотивації. Тільки знаючи те, що рухає людиною, що спонукає її до діяльності, які мотиви лежать в основі її дій, можна розробити ефективну систему форм і методів управління нею. Для цього потрібно знати, як виникають або викликаються ті або інші мотиви, як і якими способами мотиви можуть бути приведені в дію, як здійснюється мотивування людей.

Суспільна поведінка людей, в тому числі й така її форма, як професійна мотивація, представляє собою складне соціальне явище, що детерміновано багаточисельними факторами (соціально-економічні та соціально-психологічні чинники, особистісні якості, цінності людини тощо). Професійна мотивація - це дія конкретних мотивів, які обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних з нею, вибір місця роботи, бажання звільнитися і т.д. [23, 11]. Професійна мотивація формується під впливом факторів навколишньої дійсності, роботи з профорієнтації.

Усвідомленість вибору професії, процесу навчання та самої діяльності пов'язана з тим, якого особистісного сенсу набувають для людини професійні цілі, зміст діяльності, вимоги професійного та етичного характеру. Крім того, сам процес становлення особистості як спеціаліста теж залежить від професійної мотивації. Виявлення та розвиток професійної мотивації дозволяє забезпечити скоріше становлення спеціаліста, керівника, організатора, підвищити ефективність професійної підготовки працівників.

В дослідженні професійної мотивації чималий інтерес займає проблема гендерних відмінностей. В психології поняття «гендер» визначається як соціально-біологічна характеристика, за допомогою якої люди дають визначення поняттям «чоловік» і «жінка». Оскільки стать (sex) є біологічною категорією, соціальні психологи часто посилаються на гендерні відмінності, які обґрунтовані біологічно, як на «статеві» [37, 21]. Гендерна рівність посідає важливе місце у забезпеченні розвитку здорового суспільства та знаходиться в центрі економічного та соціального прогресу. Вона передбачає однаковий статус для чоловіків та жінок й означає, що чоловіки та жінки

мають однакові умови для реалізації своїх людських прав та однаковий потенціал для здійснення свого внеску у національний, політичний, економічний, соціальний та культурний розвиток, а також рівні права на користування результатами цього розвитку.

У сьогоdnішньому суспільстві соціально-рольові функції чоловіків і жінок у значній мірі зазнають серйозних змін, коли частина традиційних ролей одної біологічної статі засвоюється і демонструється протилежною статтю.

У той же час в повсякденному житті ми постійно в тій або іншій формі стикаємося з уявленнями про відмінності між статями. У максимально узагальненій формі вони представлені стереотипами мужності і жіночності. Традиційно в суспільній свідомості чоловік повинен бути сильним, незалежним, активним, агресивним, самодостатнім, орієнтованим на індивідуальні досягнення. Жінка – ніжною, тактовною, терплячою, слабкою, залежною, емоційною, орієнтованою на сім'ю.

Статеві-рольові стереотипи, як показують численні дослідження, присутні у багатьох сферах діяльності. І. Броверман з колегами вивчив описи чоловіків і жінок, надані клінічними практиками, психіатрами та соціальними працівниками. Виявилася спільна для них установка стосовно того, що компетентність більше притаманна чоловікові, ніж жінці. Жінки ж характеризувалися як більш слухняні, менш об'єктивні і схильні до зовнішнього впливу, менш агресивні і змагальні, але більш дратівливі з незначних приводів. Дж. Мак-Кі та А. Шеріфс прийшли до висновку, що типово чоловічий образ – це набір рис, пов'язаний з соціально необмеженим стилем поведінки, компетенцією і раціональними здібностями, активністю та ефективністю. Типово жіночий образ, навпаки, включає соціальні та комунікативні уміння, теплоту й емоційну підтримку. Загалом, чоловікам приписується більше позитивних якостей, ніж жінкам. При цьому автори вважають, що надмірна акцентуація як типово маскуліних, так і типово фемініних рис набуває вже негативного оцінюючого забарвлення: типово

негативними якостями чоловіка визнаються грубість, авторитаризм, зайвий раціоналізм тощо, жінок – формалізм, пасивність, зайва емоційність і т.п. [6].

Стереотипи, що відносяться до розподілу гендерних ролей між чоловіками та жінками (і властиве цим розподілам розуміння того, хто більше повинен прагнути до успіху – чоловіки чи жінки), починають формуватися з раннього віку, і активно проявляються у студентські роки, коли у молодих людей проходить процес професійного становлення.

Процеси гендерно-рольової соціалізації чоловіків і жінок мають багато відмінностей. Для жінки, згідно з історично сформованими патріархальними стереотипами, які, незважаючи на суспільний прогрес, ще мають місце, переважає орієнтація на сім'ю та сімейні цінності, ведення домашнього господарства тощо. Для чоловіка, згідно з тими самими стереотипами, нормативно бажаною є більша активність за межами сім'ї: професійна діяльність, суспільна активність. Не даремно існує приказка, що “для жінки сім'я – це друга робота, а для чоловіка робота – це друга сім'я”. Згідно з таким розмежуванням важливою умовою самореалізації для жінки вважається успішний і вчасний шлюб. Жінка, яка не створила сім'ю, вважається невдахою, її називають “старою дівою”. Чоловіка, який ніколи не одружувався, ніхто не називає невдахою, і для нього немає відповідного прізвища. З іншого боку, успішність самореалізації чоловіка пов'язується з його кар'єрою, часто зі статусом в суспільстві.

Такі стереотипи впливають на свідомість дитини, що тільки починає шлях у суспільному житті. Так, дівчатка часто ростуть з переконанням, що вони не можуть бути такими цінними працівниками в професійній сфері, як чоловіки, що впливає на самооцінку і певною мірою “виправдовує” той факт, що серед жінок дуже мало лідерських ролей (тим менше, чим вище статус цієї ролі). За результатами деяких досліджень, дівчатка в школі мають більш низькі оцінки з математики, ніж хлопчики, не тому, що мають нижчі математичні здібності, а тому, що мають занижену самооцінку в цій сфері і стикаються з відповідними очікуваннями педагогів. Якщо врахувати, що

існують цілком реальні соціальні і економічні умови, що закріплюють такі перекося, то стає цілком зрозумілим, що існує серйозна соціально-психологічна проблема, пов'язана з соціально-психологічною самореалізацією жінки. Ці проблеми спричинили появу численних феміністичних рухів, покликаних допомогти жінкам в подоланні цих труднощів.

Але не треба думати, що труднощі гендерної соціалізації мають лише жінки. Хлопчик у процесі гендерного розвитку стикається з численними проблемами, в першу чергу пов'язаними з визнанням в оточенні однолітків, з лідерством, суперництвом тощо. Якщо для дівчинки проблема лідерства полягає в тому, що вона, з точки зору суспільних стереотипів, не повинна до нього прагнути, то для хлопчика – навпаки, суспільна думка змушує вважати його невід'ємною цінністю свого буття. Чоловік, не реалізований в сфері лідерства, часто тією ж громадською думкою вважається менш компетентним, ніж чоловік з високим статусом, інколи – навіть невдахою. Ця думка нерідко тисне на свідомість, змушує відмовлятися від покликання на користь сходження шаблями влади. Для хлопчика прагнення відповідати взірцям маскулінності (крім влади – це необхідність бути сильним, хоробрим, компетентним, емоційно стриманим тощо) є не стільки внутрішньою потребою, скільки суспільною нормою, і невідповідність їй спричиняє більш критичне ставлення до нього, ніж для дівчинки невідповідність стандартам фемінності. Особливі вимоги висуваються до чоловіка в сфері інтимних стосунків, наприклад, завжди мати потенцію (для порівняння – жінка таких проблем практично не має). Як результат всіх перелічених проблем – велика кількість стресових ситуацій, в які потрапляє чоловік, внутрішні конфлікти, неврози, проблеми зі здоров'ям тощо.

Гендерний аспект у вивченні мотивації до занять спортом не був достатньо вивчений і висвітлений у вітчизняних психологічних дослідженнях

Хоча проблема спортивної мотивації є однією з найбільш актуальних в психології спорту. Однак гендерні її аспекти досі вивчені явно недостатньо,

хоча спроби виявлення специфіки мотивів спортивної діяльності у спортсменів різної статі робилися неодноразово. У той же час, їх вивчення є надзвичайно перспективним, оскільки дозволяє відповісти на ряд важливих в науковому і практичному відношенні питань, які пов'язані з виділенням специфіки спортивної мотивації у спортсменів різної статі.

Повно й докладно цей аспект вивчення мотивації розглянув Е. П. Ільїн у своїй роботі «Диференційна психофізіологія чоловіка і жінки» [2]. Розглядаючи проблеми мотивації персоналу, він поділяв її на два типи: зовнішньо організовану і внутрішньо організовану. Під зовнішньо організованою мотивацією він розумів такий процес формування людиною мотиву, який відбувається під значним впливом ззовні (коли інші люди віддають накази, розпорядження, поради). Внутрішньо організована мотивація – це процес формування мотиву, при якому людина виходить з наявної потреби, без стороннього втручання у вибір цілі і способів її досягнення. Однак, як зазначав Е. П. Ільїн, на формування мотивації людини великий вплив мають гендерні стереотипи, які склалися в нашому суспільстві. Подібні стереотипи і вплинули на процес формування мотивації чоловіків та жінок до досягнення успіху.

Сформувалася думка, що чоловіки більш схильні до першості, переваги, тому мотивація досягнення успіху у чоловіків набагато вища, ніж у жінок. У роботі «Жіноча психологія» К. Хорні вказує на те, що для юнаків домінуючим типом мотивації вважається «орієнтація на успіх», у дівчат ж домінує мотивація на «уникнення невдачі»[10].

Однак пізніші дослідження показують інші результати. Так, наприклад, у дослідженні М.Л. Кубишкіної, не були виявлені відмінності між юнаками та дівчатами у розподілі мотиваційних тенденцій таких як уникнення невдачі, прагнення до визнання та суперництва. Були також виявлені вікові особливості мотиву соціального успіху: у дівчат надія на соціальний успіх має перевагу над мотивом уникнення невдачі, у дорослих жінок виявлена перевага мотиву уникнення невдачі над надією на соціальний успіх. Крім

того, жінки менш схильні до суперництва, і більш схильні уникати невдачі, ніж чоловіки. М.Л. Кубишкіна припустила, що дівчата не менше, ніж юнаки, націлені на соціальну активність і також ставлять перед собою завдання соціальної самореалізації. Дівчата так само, як і юнаки, прагнуть до визнання та ділового успіху.

Розбіжність результатів дослідження М.Л. Кубишкіної та багатьох інших сучасних дослідників, що займаються вивченням гендерних особливостей, за даними К. Хорні пов'язана з низкою факторів – з тимчасовим розривом, соціальними та культурними відмінностями досліджуваних респондентів

2.3 Етапи емпіричного дослідження гендерних особливостей структури мотивів лідерства у старшокласників

У нас постало питання як же від гендеру залежить структура мотивів лідерства, а саме у старшокласників. Задля вичення цього питання було обрано колектив старшокласників однієї з шкіл міста та підібрані потрібні методики. Насамперед для визначення гендеру ми обрали методику Сандри Бем, що дозволяє отримати валідні та швидкі результати, методику діагностики мотивації в досягненні успіху Т.Елєрса – вона дає нам змогу прослідкувати рівень мотивації до успіху взагалі та нами була використана шкала потреби в досягненнях Ю.М.Орлова, за допомогою якої ми отримали результат рівня мотивації досягнень. Багаточисельні дослідження показали тісний зв'язок між рівнем мотивації досягнення і успіхом в життєдіяльності. І це не випадково, бо доведено, що люди, що володіють високим рівнем цієї самої мотивації, шукають ситуації досягнення, упевнені в успішному результаті, шукають інформацію для думки про свої успіхи, готові перейняти на себе відповідальність, рішучі в невизначених ситуаціях, проявляють наполегливість в прагненні до мети, отримують задоволення від рішення

цікавих завдань, не втрачаються в у ситуації змагання, показують велику завзятість при зіткненні з перешкодами. Саме ці риси і притаманні лідерам. В експерименті брали участь 24 учні старшої школи, віком від 11 до 17 років, 11 дівчат та 13 хлопців, які в момент експерименту перебувають активними учасниками школи лідерів «Ейдос».

Провівши методики, ми маємо результати, що дозволять нам зробити висновки, щодо впливу гендера на формування мотивації у учнів старшої ланки школи.

РОЗДІЛ 3

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТРУКТУРИ МОТИВІВ ЛІДЕРСТВА СТАРШОКЛАСНИКІВ

3.1. Психологічні особливості лідерства в умовах школи лідера «Ейдос»

Опрацювавши всі проведені методики,можемо оприлюднити результати по кожній з них.В есперемнті брали участь 24 учня школи лідерів «Ейдос» віком від 11 до 17 років,11 дівчат та 13 хлопців.

Опрацювавши данні ,можемо зробити висновок того,що в підлітковому віці у дівчат переважають маскулінні характеристики ,а у хлопців-андроґенні.Відсоток ремінних дівчат та маскулінних хлопців досить невеликий.Щодо мотивації до лідерства,то найвищий рівень мотивації до успіху показали дівчата з фемінним типом характеристик та хлопці з андроґенним типом характеристик.Також досить високий рівень мотивації до успіху у дівчат з маскулінним тендером .У хлопців з маскулінним та у дівчат з андроґенним типом характеристик досит невисокі показники мотивації до успіху.Щодо висновків до шкали потреб в досягненнях,то дівчата з маскулінними характеристиками мають середній та високий рівень мотивації досягнень,фемінні дівчата мають середній рівень мотивації досягнень ,хлопці з маскулінними характеристиками мають високий рівень мотивації та андроґенні дівчата і хлопці мають середній рівень мотивації лідерства і досягнень.

Першою методикою беремо – Методику діагностики мотивації до досягнення успіху Т.Элерса. Особистісний опитувальник. Призначений для діагностики, виділеної Хекхаузенoм, мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху.

Стимульний матеріал являє собою 41 твердження, на які випробуваному необхідно дати один з 2 варіантів відповідей «так» або «ні». Тест відноситься до моношкальним методикам. Ступінь вираженості мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються з ключем.

Завдяки цій методиці ми маємо змогу визначити ступінь мотивації до успіху, її рівень.

Середній рівень мотивації мали 2 учня- 2 дівчини, достатньо високий рівень мотивації у досягненні успіху – 6 дівчат та 8 хлопців та високий рівень мотивації у досягненні успіху – 3 дівчинки та 5 хлопців.

Учні, помірно і сильно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середній рівень ризику. Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малий або, навпаки, занадто великий рівень ризику. Чим вище мотивація людини до успіху – досягненню мети, тим нижче готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай скромніше, ніж при слабкій мотивації до успіху.

Людам, мотивованим на успіх і мають великі надії на нього, властиво унікативно високого ризику.

З тими, хто сильно мотивований на успіх і мають високу готовність до ризику, рідше трапляються нещасні випадки, ніж з тими, хто має високу готовність до ризику і високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), то це перешкоджає мотивації до успіху – досягненню мети.



Рис. 3.1 Рівень мотивації до досягнення успіху дівчат школи лідерів «Ейдо»

Можемо зробити висновок ,що більшість дівчат,що займаються в школі лідерів «Ейдос» має достатньо середній рівень мотивації, більш готові до ризику.То ж всі учні більш менш готові до ризику та невдач у справах,бо мають не менш середнього рівень мотивації до успіху.Це дасть їм перевагу вирішенні реальних проблем в подальшому дорослому житті .



Рис. 3.2 Рівень мотивації до досягнення успіху хлопців школи лідерів «Ейдос»

Якщо порівняти рівень мотивації хлопців та дівчату відсотковому відношенні, то маємо таку картину.

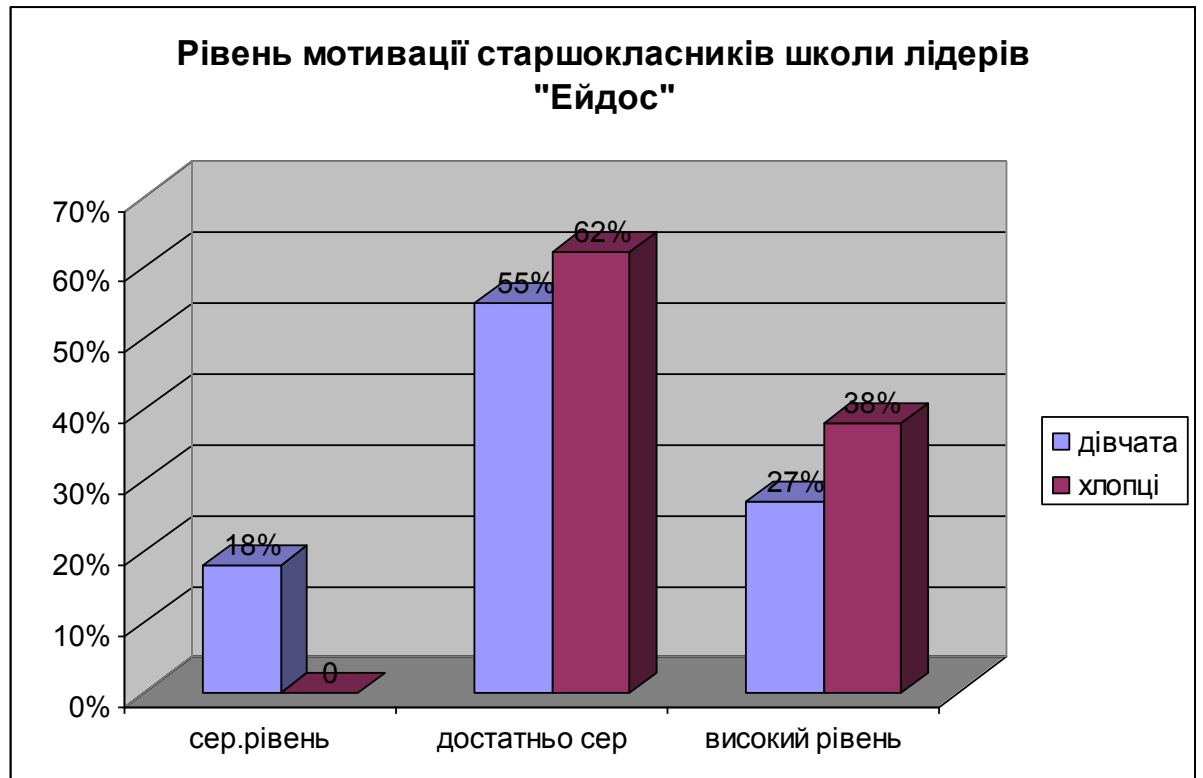


Рис. 3.3 Рівень мотивації старшокласників школи лідерів «Ейдос»

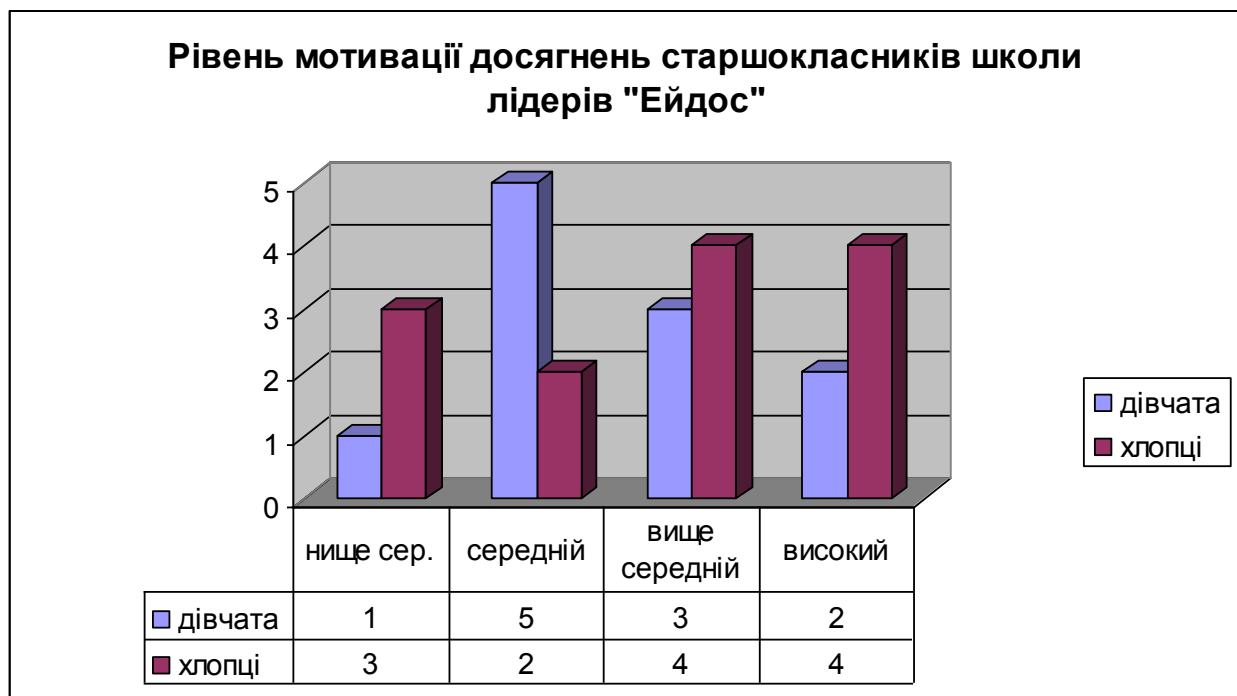
Інша методика – шкала потреб в досягненнях Ю.М.Орлова. Потреба в досягненнях виступає джерелом активності особистості. Вона визначається рівнем самооцінки людини. При адекватній самооцінці чим вище рівень потреби в досягненнях, тим активніше і цілеспрямованіше людина.

Мотивація досягнення - прагнення до поліпшення результатів, незадоволеність досягнутим, наполегливість у досягненні своїх цілей, прагнення домогтися свого в що б те не стало - є одним з ядерних властивостей особистості, які чинять вплив на все людське життя. Численні дослідження показали тісний зв'язок між рівнем мотивації досягнення і успіхом у життєдіяльності. І це не випадково, бо доведено, що люди, що володіють високим рівнем цієї самої мотивації, шукають ситуації досягнення, впевнені в успішному результаті, шукають інформацію для судження про свої успіхи, готові взяти на себе відповідальність, рішучі в невизначених ситуаціях, виявляють наполегливість у прагненні до мети,

отримують задоволення від розв'язання цікавих завдань, не губляться в ситуації змагання, виявляють велику наполегливість при зіткненні з перешкодами.

Опитувальник можна використовувати для дослідження впливу потреби в досягненнях на ефективність діяльності.

Вихідний перелік пунктів складався таким чином, що в них опосередковано відбивалися індивідуальні особливості людини, орієнтованого на досягнення. Після цього пункти відбиралися за значенням критеріальної валідності та узгодженості з сумарним балом.



Розглядаючи діаграму маємо робити висновки про те, що у дівчат переважає середній рівень мотивації досягнень, у хлопців – середній рівень займає незначну частину, проте рівні вище середнього та високий мають однакову кількісну складову. Нище середнього – має також достатньо високе забарвлення у хлопців.

В відсотковому вигляді маємо таке відношення:

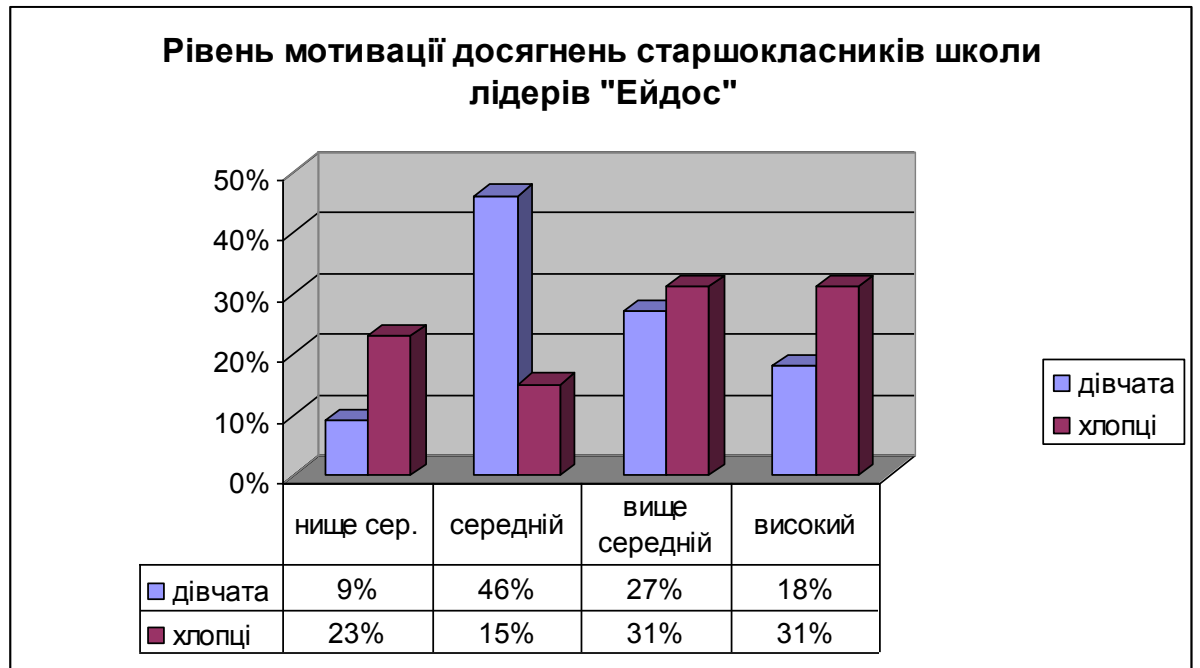


Рис.3.4 Рівень мотивації досягнень старшокласників школи лідерів «Ейдос»

Люди з високим рівнем потреби у досягненнях відрізняються наступними рисами:

- наполегливість у досягненні цілей;
- незадоволеність досягнутим;
- схильність сильно захоплюватися роботою, прагнення в будь-якому випадку отримати задоволення від успіху;
- нездатність погано працювати;
- постійне прагнення зробити краще;
- потреба винаходити нові прийоми роботи, при виконанні самих звичайних справ;
- незадоволеність легким успіхом;
- відсутність духу суперництва, бажання, щоб і інші пережили разом з ними радість успіху в досягненні результату;
- готовність прийняти допомогу і допомагати іншим при вирішенні складних завдань, щоб разом відчувати радість успіху.

За визначенням гендеру ми обрали опитувальник Сандри Бем, маємо такі результати. Діагностика психологічного статі, вираженості чоловічого і жіночого начала.

Методика була запропонована Сандрою Бем (Sandra L. Bem, 1974) для діагностики психологічного статі і визначає ступінь андрогинності, маскулінності і фемінності особистості.

Психологічний рід. Кожна людина є володарем безлічі психологічних рис характеру. Деякі риси є як би «безстатевими», універсальними, а деякі риси традиційно пов'язуються з типово чоловічий або типово жіночою психологією. Деякі типові чоловічі або жіночі риси мають свої еволюційно-генетичні та фізіологічні основи, передумови. Наприклад, рівень агресивності і домінантності (розглядаються як типово чоловічі риси), як виявилось, корелює з рівнем концентрації у індивідів чоловічих статевих гормонів – андрогенів. Інші риси формуються в процесі соціалізації, виховання і розвитку особистості. Не випадково ж існують соціальні стереотипи маскулінності і фемінності. Хоча справу переважно йде все-таки так, що придбання тих чи інших типово чоловічих або типово жіночих психологічних рис відбувається в результаті спільного впливу обох груп факторів – біологічного та соціального порядку. У цьому контексті психологічний рід радикально відрізняється від біологічної статі. Зупинимось коротко на трьох основних поняттях, про яких прийнято говорити у зв'язку з феноменом «психологічний рід» – маскулінність, фемінність, андрогінність.

Маскулінність. До типово чоловічим рисами традиційно належать такі, як незалежність, наполегливість, домінантність, агресивність, схильність до ризику, самостійність, впевненість у собі та ін. У спеціальних дослідженнях було встановлено (Christiansen K., Knussmann R., 1987), що генералізована спонтанна агресивність, а також сексуальна агресія корелюють з рівнем вмісту андрогенів (чоловічі статеві гормони) у сироватці крові. В іншому дослідженні на вибірці в 191 чоловік було показано (Lau

Sing, 1989), що маскулінних індивідів відрізняє більша самоповага в цілому, а також більш висока самооцінка у сфері академічних досягнень і власної зовнішності – фізична Я.

Фемінність. До типово жіночих рис традиційно належать такі, як поступливість, м'якість, чутливість, сором'язливість, ніжність, сердечність, здатність до співчуття, співпереживання та ін. Соціальні стереотипи фемінності менше стосуються статевої сторони особистості й успішності ділової кар'єри, але при цьому приділяють значну увагу емоційним аспектам.

Андрогінність. Згідно з існуючими уявленнями індивід не обов'язково є носієм чітко вираженої психологічної маскулінності або фемінності. В особистості можуть бути на паритетних засадах представлені істотні риси як маскуліного, так і фемінного типів. При цьому передбачається, що у андрогіна ці риси представлені гармонійно і взаємодоповняємо. Вважається, що така гармонійна інтеграція маскулінних і фемінних рис підвищує адаптивні можливості андрогінного типу. При цьому велика м'якість, стійкість в соціальних контактах і відсутність різко виражених домінантно-агресивних тенденцій у спілкуванні ніяк не пов'язані зі зниженням впевненості в собі, а навпаки проявляються на тлі збереження високої самоповаги, впевненості в собі і самоприйняття. У вже згадуваному вище дослідженні (Lau Sing, 1989) було показано, що андрогіни не поступаються маскуліному типу ні за рівнем самоповаги в цілому, ні за рівнем самооцінок академічних досягнень і власної зовнішності (фізичне Я).

Отже серед 24 старшокласників -11 дівчат та 13 хлопців ,ми отримали – наступні результати.

Фемінних дівчат виявилось троє,маскулінних дівчат- 5 ,та дівчат з андрогенним тендером – 3.

Щодо хлопців , то з 13 старшокласників – у одного учня переважають фемінні якості,5 мають маскуліний гендер та 7 – андрогенні характеристики.

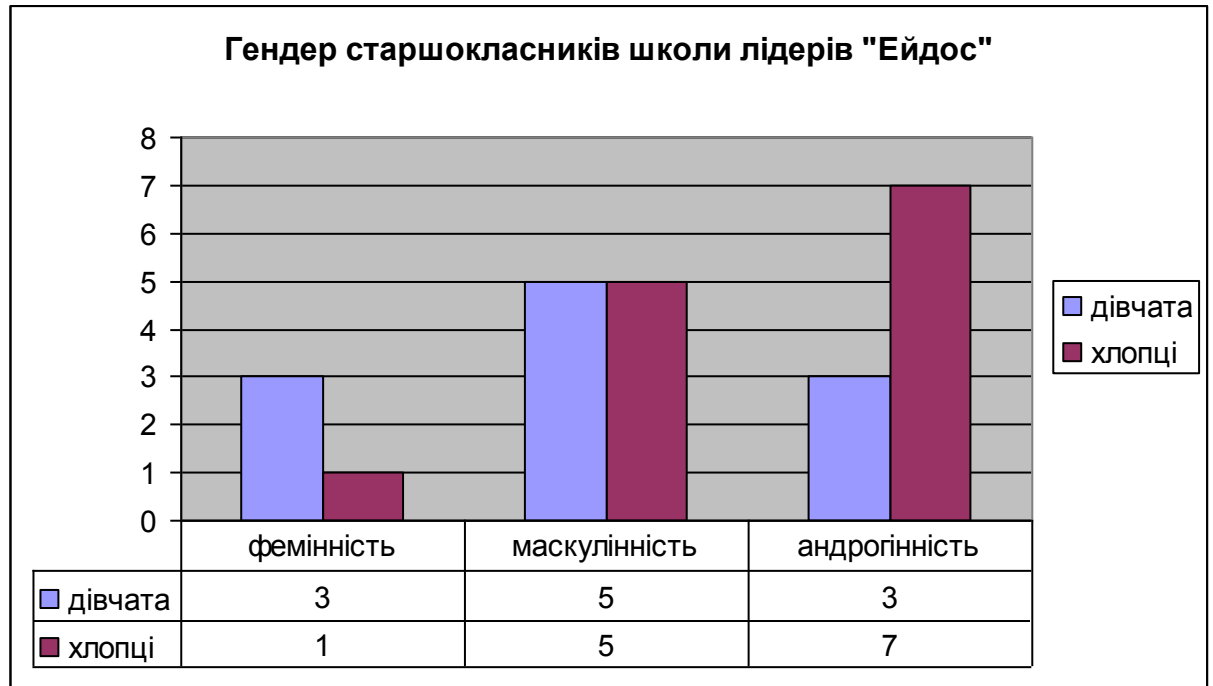


Рис. 3.5 Гендер старшокласників школи лідерів «Ейдос»

3.2. Особливості змісту структури мотивів лідерства за тендером

Визначивши гендер учнів ,які брали участь в дослідженні можемо зробити висновки щодо його впливу на мотивацію до лідерства.

Опрацювавши данні ,можемо зробити висновок того,що в підлітковому віці у дівчат переважають маскулінні характеристики ,а у хлопців-андрогенні.Відсоток фемінних дівчат та маскулінних хлопців має середній рівень.Щодо мотивації до лідерства,то найвищий рівень мотивації до успіху показали дівчата з фемінним типом характеристик та хлопці з андрогенним типом характеристик.Також досить високий рівень мотивації до успіху у дівчат з маскулінним гендером .У хлопців з маскулінним та у дівчат з андрогенним типом характеристик досит невисокі показники мотивації до успіху.Щодо висновків до шкали потреб в досягненнях,то дівчата з маскулінними характеристиками мають середній та високий рівень мотивації досягнень,фемінні дівчата мають середній рівень мотивації досягнень ,хлопці з маскулінними характеристиками мають високий рівень мотивації та

андрогенні дівчата і хлопці мають середній рівень мотивації лідерства і досягнень.

В цілому судячи з результатів всіх методик маємо ,що маскулінні дівчата за гендером мають високий рівень мотивації до успіху та вище середнього рівня за шкалою потреб в досягненнях.Ми вважаємо ,що це зумовлено наявністю саме чоловічих рис характеру в дівчині.Бо поєднуться і чоловічі риси,які надають перевагу в прийнятті рішень, чіткості та логічності думок ,а також зберігаються і фемінні якості дівчини - краще розвинуті комунікаційні здібності, здатність відчувати,тобто краще розвинута інтуїція,що відіграє позитивну роль та перевагу перед чоловіками.Формування цієї поведінки дівчат залежить від біологічних та соціальних факторів. Важливу роль займають норми мікросоціального середовища ,в якому зростає та розвивається дівчинка,а в нашому середовищі сьогодення передусім високі вимоги до маскулінної поведінки.Тому аби мати змогу повноцінно себе реалізувати дівчата мають складати достойну конкуренцію чоловікам в реалізації себе як особистості.Проте дуже добре ,що дівчата школи лідерів не мають гіпермаскулінної поведінки ,залишивши в собі фемінні риси,але трохи їх прибравши на 2 план.

Щодо хлопців,то маємо перевагу хлопців андрогінного гендеру.І саме ці старшокласники мають високий рівень мотивації в досягненнях та мотивації до успіху.Саме андрогінність – це поєднання в індивіді маскулінних та фемінних рис.Саме це дає перевагу хлопцям бути лідерами ,бо в них поєднуються чоловічі риси, така як впевненість, рішучість ,прямолінійність,прагнення роботи в команді.Прте як фемінні риси – це насамперед розвиток комунікаційних здібностей,емоційних та спрямованість на індивідуалістичну роботу .Таким чином хлопці ,що мають андрогінний гендер – мають ширший спектр рис і тим самим ширший запас реакції та відповідей на поставлені задачі життя.

ВИСНОВКИ

Детально дослідивши гендерні особливості мотивації старшокласників до лідерства варто зосередити увагу на наступному: рівень мотивації старшокласників віком від 11 до 17 років, гендер, що має вплив на рівень мотивації в досягненні успіху учнями.

На підставі отриманих результатів видно, що старшокласники, які займаються в школі лідерів «Ейдос», мають середній або високий рівень мотивації, низького рівня мотивації до успіху загалом маємо низький відсоток, проте це зумовлено певним психологічним родом- тендером, який вже мають учні на даний час, сформований в мікрокліматі соціального впливу .

Таким чином, аналіз літературних джерел з проблеми показав, що на формування мотивації до успіху ,до лідерства впливають різні особові і ситуаційні чинники. Проблема впливу гендеру на формування мотивації до лідерства на старшокласників вивчена недостатньо, що і визначило напрям нашого емпіричного дослідження.

Можна зробити висновок , що наше розуміння чоловічості і жіночності досі базується на суб'єктивних уявленнях, що змінюються слідом за змінами в реальному житті. Чоловіки і жінки не хочуть бути однаковими і шукають форми для підкреслення розходжень між статями. Ще не виявлено жодної культури в історії, де не задавалися б гендерні ролі, які виходять за суто репродукційні рамки. Різниця і доповнюваність гендерних ролей - це символ взаємозалежності і взаємодоповнюваності чоловіків і жінок. Однак будь-яка ідея і будь-який символ можуть бути перекручені. Замість фактора, який збагачує життя, зраджує їй смак і приносить радість, вони можуть стати кайданами, які змушують нас відповідати чому-то, абсолютно невластивого нам особисто, заради докази нашої спроможності в очах інших. Догматичні і застарілі гендерні стереотипи обмежують наші можливості,

заважають нашому розвитку і розкриття наших талантів. Цей конфлікт може бути вирішений, якщо ми усвідомлюємо, що маскулінність і фемінність не визначають протилежні і роздільні реальності, а, швидше навпаки, акцентують на схожості між чоловіками і жінками в деяких аспектах людяності.

Чоловіки і жінки взаємодіють один з одним не у вакуумі, а в конкретних соціальних ролях, причому характер гендерної диференціації в різних сферах діяльності, наприклад, на виробництві та в сім'ї, часто-густо не збігається.

По-перше, різні чоловіки і жінки володіють неоднаковими ступенями маскулінності і фемининности. Вони можуть бути більш або менш маскулінними, фемінним або андрогинними.

По-друге, чоловічі і жіночі властивості багатогранні і багатовимірні. «Чоловіче статура може поєднуватися з «жіночими» інтересами і почуттями, і навпаки, причому багато залежить від ситуації і сфери діяльності (ділова жінка може бути ніжною в ліжку і агресивною в бізнесі).

По-третє, наші уявлення про мужність і жіночності спираються не на строгі аналітичні теорії, а на життєвий здоровий глузд і повсякденний досвід: ми називаємо якісь риси або властивості жіночими (фемінним), просто тому, що їх частіше або сильніше виявляють жінки. Але це може залежати від середовища, виховання і характеру діяльності.

По-четверте, пристосованість гендерних ролей в якійсь мірі залежить від ситуації. В близьких відносинах кращі андрогінна або жіноча роль з-за емоційної природи таких відносин, а при навчанні і роботі - андрогінна або чоловіча.

Провівши роботу по опрацюванню результатів можна сказати ,що гіпотеза ,яку була видвинуто підтвердилась. Існує певна специфіка впливу гендера на рівень розвитку мотивації до успіху та лідерства серед старшокласників. Дівчата з маскулінним гендером та хлопці з андрогінним

гендером мають високий рівень мотивації в досягненні успіху та високий рівень за шкалою потреби в досягненнях.

Таким чином маскулінні дівчата за гендером мають високий рівень мотивації до успіху та вище середнього рівня за шкалою потреб в досягненнях. Ми вважаємо, що це зумовлено наявністю саме чоловічих рис характеру в дівчині. Бо поєднуються і чоловічі риси, які надають перевагу в прийнятті рішень, чіткості та логічності думок, а також зберігаються і фемінні якості дівчини - краще розвинуті комунікаційні здібності, здатність відчувати, тобто краще розвинута інтуїція, що відіграє позитивну роль та перевагу перед чоловіками. Формування цієї поведінки дівчат залежить від біологічних та соціальних факторів. Важливу роль займають норми мікросоціального середовища, в якому зростає та розвивається дівчинка, а в нашому середовищі сьогодення передусім високі вимоги до маскулінної поведінки. Тому аби мати змогу повноцінно себе реалізувати дівчата мають складати достойну конкуренцію чоловікам в реалізації себе як особистості.

Щодо хлопців, то маємо перевагу хлопців андрогінного гендеру. І саме ці старшокласники мають високий рівень мотивації в досягненнях та мотивації до успіху. Саме андрогінність – це поєднання в індивіді маскулінних та фемінних рис. Саме це дає перевагу хлопцям бути лідерами, бо в них поєднуються чоловічі риси, така як впевненість, рішучість, прямолінійність, прагнення роботи в команді. Проте як фемінні риси – це насамперед розвиток комунікаційних здібностей, емоційних та спрямованість на індивідуалістичну роботу. Таким чином хлопці, що мають андрогінний гендер – мають ширший спектр рис і тим самим ширший запас реакції та відповідей на поставлені задачі життя.

На нашу думку важливим фактором формування високого рівня мотивації старшокласників залежить насамперед від соціальних норм та клімату в якому вони зростають і тим самим формують в собі риси певного психологічного роду – гендеру. В сьогоденному суспільстві, де панує велика конкуренція за краще місце, за лідерські посади жінка або дівчина, яка

прагне зайняти те місце, повинна мати ряд рис, притаманних чоловікам, повинна пристосовуватись до сьогодення. Так само і чоловіки трохи беруть собі фемінні риси, бо вони дають змогу краще розуміти дівчат та налагоджувати ділові зв'язки. Тобто виходять на новий рівень взаємодії та взаємопраці в середовищі, вони прилаштовуються до нових правил «гри» в суспільстві, щоб мати змогу конкурувати за лідерські позиції в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамова Г.С. Возрастная психология. М.: Академия: Раритет, 1997.- 430 с.
2. Абрамова Г.С. Нравственный аспект мотивации учебной деятельности подростков // Вопросы психологии. 1985. - №6. - С.38-45.
3. Абраменкова В.В. Половая дифференциация и межличностные отношения в детской группе//Вопросы психологии. -1987.- №5.- С.70-78.
4. . Айламазьян А.М. Выбор мотивов деятельности: теоретические аспекты проблемы и экспериментальное изучение // Вопросы психологии. - 1990. №1. — С. 36-41.
5. Ю.Алешина Ю.Е., Волович А.С. Проблемы усвоения ролей мужчины и женщины // Вопросы психологии. 1991.- №4.- С.74-82.
6. Алифанов С.А. Основные направления анализа лидерства // Вопросы психологии. -1991.- № 3.- С.90-98.
7. Арестова О.Н. Влияние мотивации на структуру целеполагания // Вестник МГУ. Сер. Психология. 1998.- № 4. - С.40-51.
8. Аркин Е.А. Об изучении детского коллектива.-М.: Новая Москва, 1927.-37с.
9. Аристотель. О душе // Соч.: в 4 т. -М.: Знание, 1976. Т.1 -422 с.
10. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 1976.-158 с.
11. Асеев В.Г. Структура актуальной зоны мотивации // Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе / Отв. ред. А.Л. Журавлёв. М.: ИП РАН, 1996.- С.34-37.
12. Бендас Т.В. Гендерная психология лидерства: Дисс. . докт. психол. наук. — СПб., 2000.
13. Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства // Вопросы психологии. -2000.-№ 1.-С.87-95.

14. Божович Л.И. Проблемы формирования личности. Избр. психологические труды. М.; Воронеж: Модэк, 1995. - 352 с.
15. Больиаков В.Ю. Педагогические основы развития лидерской одаренности у старших школьников: Дисс. . докт. пед. наук. — М., 2000.
16. Вейнингер О. Пол и характер. Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. -192с.
17. Вендов А.И. Социально-психологические исследования лидерства в малых группах: Дисс. . докт. психол. наук. Л., 1973.
18. О 45.Войтонис Н.Ю. Проблема мотивов поведения и ее изучение // Психология. Т. , 1935. — С.80-84.
19. Волкова Т.А. Социально-философский анализ полового диморфизма и тендерной самоидентификации: Дисс. . докт. психол. наук.-М., 1998.
20. Выготский Л.С. Избранные психологические исследования.- М.: Знание, 1956.-519 с.
21. Гендерные аспекты самореализации личности. Учебное пособие к спецсеминару. М.: Наука, 1996. - С.120-135.
22. Гончаров В.Д. Лидерство как фактор групповой деятельности: Дисс. канд. психол. наук.-Л., 1971.
23. Дворяшина М.Д. Некоторые результаты экспериментального исследования интеллектуальных характеристик взрослого человека с учетом возрастно-половых и индивидуально-типологических характеристик // Человек и общество. -1971. -С.145-149.
24. О 57.Джеймс У. Психология. СПб., 1898.-412 с.
25. Дубовская Е.М. Влияние лидера на сверстников в юношеских группах: Дисс. . канд. психол. наук. -М., 1984.
26. Ермолин А.В. Возрастно-половые и типические особенности представленности в сознании структуры мотива: Дисс. канд. психол. наук.-СПб., 1996.
27. Ершов А.А. Лидер и лидерство // Экспериментальная и прикладная психология. Вып. 4. Л.: Изд-во ЛГУ, 1971. - С. 50-67.

28. Жеребова Н.С. Лидерство в малых группах как объект социально-психологических исследований // Руководство и лидерство / Под ред. Б.Д. Па-рыгина. Л., 1973.- С.54-63.
29. О 65.Жеребова Н. С. Лидерство в малых группах: Дисс. .канд. психол. наук Л.,1969.
30. Зубова Л.В. Психологические особенности ценностных ориентаций подростков с различной направленностью личности: Дисс. . канд. психолог, наук. -G M., 1997.
31. Иванов В.Г. Развитие и воспитание интересов учащихся старших классов средней школы: Автореф. дисс. . канд. пед. наук. Л., 1956.
32. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000.- 512 с.
- 33.Ильин Е.П. Сущность и структура мотива // Психологический журнал. 1995.-Т.16.- № 2.- С.27-41.
34. Каган В.Е. Стереотипы мужественности-женственности и «образ Я» у подростков // Вопросы психологии. 1989. - №3. - С. 53-62.
35. Карпова Н.Л. Мотивационная включенность в деятельность: (структура, механизмы, условия формирования): Дисс. . докт. психол. наук. - М., 1998.
36. Кебина Н.А. Формирование личностных потребностей учащейся молодежи в О современных условиях: Дисс. канд. философ, наук. — М., 1996.
37. Ковалёв В.И. Мотивы поведения и деятельности. М.: Наука, 1988.- 193 с.
38. Коломинский Я.Л. Психология межличностных отношений в группе сверстников. — Минск: Изд-во БГУ им. В.И. Ленина, 1976. 349 с.
39. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. — Минск: Тетра Системе, 2000. 350 с.
40. Коломинский Я.Л. Психология личных взаимоотношений в детском коллективе. Минск, 1977. - С. 56 -57.

41. Кон И.С. Психология половых различий // Вопросы психологии. - 1981.- № 2.- С. 47-57.
42. Кон И.С. Психология ранней юности. М.: Просвещение, 1989. - 254с.
43. Кон И.С. Психология юношеского возраста. М.: Просвещение, 1979. — 175 с.
44. Кон И.С. Психология старшеклассника. М.: Просвещение, 1980. - 192 с.
45. Кочарян А.С. Личность и половая роль: симптомокомплекс маскулинно-сти-феминности в норме и патологии. Харьков, 1996. - С. 124-130.
46. Кочетков В.Д., Ланик В.М. Психология и гигиена пола. М.: Просвещение, 1971.- 160 с.
47. Крикунов А.С. О социально-психологическом отражении лидером-организатором групповых признаков // Вопросы психологии коллектива
48. Кричевский Р.Л. Влияние мотивационной сферы личности на её статус в коллективе старшеклассников: мотивы учебной и общественно полезной деятельности школьников и студентов. -М.: Педагогика, 1980.- С.38-40.
49. Кричевский Р.Л. Динамика группового лидерства // Вопросы психологии. -1980.-№2.-С. 42-52.
50. О 124. Кричевский Р.Л. Современные тенденции в исследовании лидерства в американской социальной психологии // Вопросы психологии. 1977. - №6.-С.119-129.
51. Кричевский Р.Л., Смирнова М.М. Удовлетворённость групповым членством как функция соотношения феноменов лидерства и руководства // Вопросы психологии. -1981.- № 3. С.46-54.
52. Кричевский Р.Л., Сухинская Л.А. Мотивация групповой принадлежности и механизм выдвижения в позицию лидера // Новые исследования в психологии. 1979. -№ 1. - С.34- 40.

53. Круглов Б.С., Шаров А.С. Особенности формирования мотивов общения и ценностных ориентаций у подростков и старшекласников // Новые иссле

54. Крутецкий В.А Основы педагогической психологии. М.: Просвещение, 1972.-255 с.

55. Крюкова Т.Л. К проблеме организаторского воздействия лидера на группу // Социально-психологические аспекты воспитания в первичном коллективе. Вып.70 / Отв. ред. Л.И. Уманский. Ярославль, 1984. - С.82-91.

56. Кубышкина М.Л. Психологические основы мотивации социального успеха: Дисс. . канд. психол. наук. СПб., 1997.

57. Кукулите Т.Г. Развитие проблемы половой дифференциации в отечественной и зарубежной детской психологии: Дисс. канд. психол. наук. М., 1993.

58. Куц В.А. Социально-психологические различия между мужчинами и женщинами в ценностно-мотивационных аспектах становления брачных отношений: Дисс. . канд. психол. наук. Д., 1976.

59. Лопухова О.Г. Психологический пол личности в современных социальных условиях: Дисс. канд. психол. наук. Казань, 2000.

60. Лубовский Д.В. Развитие мотивов межличностных отношений у подростков 12-15 лет // Воспитание школьников. -1997.- № 2. С.43-46.

61. Лунев Ю.А. Лидерство как фактор детерминации поведения группы в межгрупповом взаимодействии // Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе / Отв. ред. А.Л. Журавлёв. М.: ИП РАН, 1996.- С.82-36.

62. Магун В.С. Потребности и психология социальной деятельности личности. -Л.: Наука, 1983.-216 с.

63. Маслоу А. Мотивация и личность. М.: Просвещение, 1998. - 140 с.

64. Махновец С.Н. Взаимосвязь мотивации и способностей подростка в структуре регуляции его деятельности: Дисс. . канд. психол. наук. М., 1996.

65. Мейерович А.М. Исследование мотивации трудовой деятельности: Психологическое обеспечение трудовой деятельности. Л.: ЛГУ, 1987. - 210 с.
66. Мерлин В.С. Лекции по психологии мотивов человека. Пермь, 1971. — С. О 40-64.
67. Миславский Ю.А. Саморегуляция и активность личности в юношеском возрасте. М.: Педагогика, 1991. - 180 с.
68. Михайлова Н.Н. О потребности личности в самореализации // Философские науки. 1982.- №4.- С.13-24.
69. Моор С.М. Женщина как объект гендерных исследований: Дисс. . канд. социол. наук. Тюмень, 2000.
70. Морозов А.С. Мотивация достижения как фактор активности личности в группе // Социально-психологические аспекты общественной активности школьников и студентов. Вып. 42 / Отв. ред. Л.И. Уманский. Ярославль, 1975.
71. Морозов В.С. Социальный интерес и поведение личности. М.: Знание, 1977.- С.22-36.
72. Москвичев С.Г. Проблемы мотивации в психологических исследованиях. — Киев: Наука, 1974. 160 с.
73. Мудрик А.В. Современный старшеклассник: проблемы самоопределения. -М.: Знание, 1977.- 180 с.
74. Нартова-Бочавер С. К. Экспериментальное исследование ситуационной изменчивости мотивации помощи // Психологический журнал. 1992.- Т. 3,-№4.- С. 15-23.
75. Насиновская Е. Е. Методы изучения мотивации личности: опыт исследования личностно-смыслового аспекта мотивации. М.: Просвещение, 1988. -С.45-46.
76. Немов Р.С. Практическая психология. М.: Владос, 1998. - 320 с.
77. Никитина О.В. Трансформация традиционных социальных ролей женщины и ее влияние на семейную конфликтность: Дисс. . канд. социол. наук. М., 2000.

78. Парыгин Б.Д. Руководство и лидерство // Руководство и лидерство / Под О ред. Б.Д. Парыгина. Л., 1973.- С.5 -12.
79. Петровский А.В. Теория деятельностного опосредствования и проблема лидерства // Вопросы психологи. 1980.- №2.- С.29-41.
80. Полонский И.С. К проблеме нравственного содержания деятельности неофициальных групп подростков и юношей // Вопросы психологии личности и
81. О коллектива школьников и студентов. Т.31 / Отв. ред. И.А. Френкель. Курск,1974. С.22-29.
82. Прихожан А.М. Анализ содержания «образа Я» в старшем подростковом Ф возрасте у учащихся массовых школ и школы-интерната // Возрастные особенности психического развития детей. -М., 1982. С.137-158.
83. Психологическая диагностика / Под ред. К. М. Гуревича, Е.М. Борисовой. -М.: УРАО, 1997.-304 с.
84. Психологический словарь / Под ред. А. В. Петровского, М.Г. Ярошевского. -М., 1980.-432 с.
85. Радина Н.К. Об использовании гендерного анализа в психологических исследованиях // Вопросы философии. 1999.- № 2. - С.34-38.
86. Реале Д., Антисери Д. Западная философия от истоков до наших дней. В 4 т. СПб.: Петрополис, 1997. - Т.4. - 880 с.
87. Реан А.А., Коломинский Я. Л. Социальная педагогическая психология.
- 88.Ткалич М.Г. «Гендерна психологія» ,навчальний посібник,-К,2011

**Методика
диагностики мотивации к достижению успеха
Т.Элерса**

ОБРАБОТКА

Ключ

По 1 баллу начисляется за ответы

— «да» на следующие вопросы: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

— «нет» на вопросы: 6, 19, 18, 20, 24, 31, 36, 38,39.

Ответы на вопросы 1,11, 12,19, 28, 33, 34, 35,40 не учитываются.

Далее подсчитывается сумма набранных баллов.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

- от 1 до 10 баллов: низкая мотивация к достижению успеха;

- от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации к достижению успеха;

- от 17 до 20 баллов: умеренно высокий уровень мотивации к достижению успеха;

- свыше 21 балла: слишком высокий уровень мотивации к достижению успеха.

Чем больше сумма баллов, тем больше у обследованного выражена мотивация на достижение успеха.

Люди, умеренно и сильно ориентированные на успех, предпочитают средний уровень риска. Те же, кто боится неудач, предпочитают малый или, наоборот, слишком большой уровень риска. Чем выше мотивация человека к успеху – достижению цели, тем ниже готовность к риску. При этом мотивация к успеху влияет и на надежду на успех: при сильной мотивации к успеху надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху.

Людям, мотивированным на успех и имеющим большие надежды на него, свойственно избегать высокого риска.

С теми, кто сильно мотивирован на успех и имеет высокую готовность к риску, реже происходят несчастные случаи, чем с теми, кто имеет высокую готовность к риску и высокую мотивацию к избеганию неудач (защиту). И наоборот, когда у человека имеется высокая мотивация к избеганию неудач (защита), то это препятствует мотивации к успеху – достижению цели.

ИНСТРУКЦИЯ: "Вам будет предложен 41 вопрос, на каждый из которых ответьте «да» или «нет»."

ТЕКСТ ОПРОСНИКА

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю,

что в нем я добился бы успеха.

10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие - это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. У меня легко вызвать честолюбие.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работы других.
38. Многого, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

**ШКАЛА
ПОТРЕБНОСТИ В ДОСТИЖЕНИЯХ
Ю. М. Орлова**

ОПИСАНИЕ

Потребность в достижениях выступает источником активности личности. Она определяется уровнем самооценки человека. При адекватной самооценки чем выше уровень потребности в достижениях, тем активнее и целенаправленнее человек.

Мотивация достижения - стремление к улучшению результатов, неудовлетворенность достигнутым, настойчивость в достижении своих целей, стремление добиться своего во что бы то ни стало - является одним из ядерных свойств личности, оказывающих влияние на всю человеческую жизнь.

Многочисленные исследования показали тесную связь между уровнем мотивации достижения и успехом в жизнедеятельности. И это не случайно, ибо доказано, что люди, обладающие высоким уровнем этой самой мотивации, ищут ситуации достижения, уверены в успешном исходе, ищут информацию для суждения о своих успехах, готовы принять на себя ответственность, решительны в неопределенных ситуациях, проявляют настойчивость в стремлении к цели, получают удовольствие от решения интересных задач, не теряются в ситуации соревнования, показывают большое упорство при столкновении с препятствиями.

Опросник можно использовать для исследования влияния потребности в достижениях на эффективность деятельности.

Исходный перечень пунктов составлялся таким образом, что в них косвенно отражались индивидуальные особенности человека, ориентированного на достижения. После этого пункты отбирались по значениям критериальной валидности и согласованности с суммарным баллом.

Методика представляет собой анкету, которая включает 22 утверждения (Вариант А). Существует также вариант опросника, где шкала потребностей в достижениях содержит 23 пункта (Вариант Б).

Вариант А**ОБРАБОТКА**

Подсчитать общую сумму баллов и сравнить полученный результат с оценочной шкалой. Каждый ответ, совпадающий с ключом, оценивается в 1 балл.

Ключ

Ответ «Да» на вопросы: 2, 6, 7, 8, 14, 16, 18, 19, 21, 22.
Ответ «Нет» на вопросы: 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 20.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Сумма баллов положительных и отрицательных ответов характеризует уровень потребности в достижении.

Размах индивидуальных баллов может быть очень большим: от 2 до 22.

Уровни потребности в достижениях:

- низкий – 2-10
- ниже среднего – 11-12
- средний – 13-14
- выше среднего – 15-16
- высокий – 17-22

Шкала потребности в достижениях имеет также децильные (стенные) нормы, поэтому конкретный результат можно перевести в стены и оценить с помощью следующей таблицы:

	Уровень мотивации достижения									
	низкий			средний				высокий		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сумма баллов	2-9	10	11	12	13	14	15	16	17	18-19

Люди с высоким уровнем потребности в достижениях отличаются следующими чертами:

- настойчивость в достижении целей;
- неудовлетворенность достигнутым;
- склонность сильно увлекаться работой, стремление в любом случае получить удовольствие от успеха;
- неспособность плохо работать;
- постоянное стремление сделать дело лучше;
- потребность изобретать новые приемы работы, при выполнении самых обычных дел;
- неудовлетворенность легким успехом;
- отсутствие духа соперничества, желание, чтобы и другие пережили вместе с ними радость успеха в достижении результата;
- готовность принять помощь и помогать другим при решении трудных задач, чтобы совместно испытать радость успеха.

ИНСТРУКЦИЯ: «В опроснике имеются утверждения, которые позволят Вам уточнить Ваши мнения, интересы и то, как Вы оцениваете себя. Если Вы согласны с утверждением, отвечайте «Да», если не согласны – «Нет». Представляйте себе типичные ситуации и не задумывайтесь над деталями. Не тратьте время на обдумывание, отвечайте быстро, давайте первый естественный ответ, который приходит Вам в голову. Не упускайте ничего, отвечайте по порядку и обязательно на каждый вопрос. Возможно, некоторые высказывания будет трудно отнести к себе. В этом случае все-таки постарайтесь ответить «Да» или «Нет». Не стремитесь произвести заведомо благоприятное или неблагоприятное впечатление. Свободно выражайте свое мнение. Плохих или хороших ответов не существует».

Текст опросника

1. Думаю, что успех в жизни зависит скорее от случая, чем от расчета.
2. Если я лишусь любимого занятия, жизнь для меня потеряет смысл.
3. Для меня в любом деле важнее его исполнение, а не конечный результат.
4. Считаю, что люди больше страдают от неудач на работе, чем от плохих взаимоотношений с близкими.
5. По моему мнению, большинство людей живет далекими целями, а не близкими.
6. В жизни у меня было больше успехов, чем неудач.
7. Эмоциональные люди нравятся мне больше, чем деловые.
8. Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые ее элементы.
9. Поглощенный мыслями об успехе, я могу забыть о мерах предосторожности.
10. Думаю, что в моих неудачах повинны, скорее всего, обстоятельства, чем я сам.
11. Мои родители считали меня ленивым ребенком.
12. Мои родители слишком строго контролировали меня.
13. Терпения во мне больше, чем способностей.
14. Лень, а не сомнения в успехе вынуждают меня часто отказываться от своих намерений.
15. Думаю, что я уверенный в себе человек.
16. Ради успеха могу рискнуть, если даже шансы не в мою пользу.
17. Я не усердный человек.
18. Когда все идет гладко, моя энергия усиливается.
19. Если бы я был журналистом, я бы писал, скорее всего, об оригинальных изобретениях людей, а не о происшествиях.
20. Мои близкие не разделяют моих планов.
21. Уровень моих требований к жизни ниже, чем у моих товарищей.
22. Мне кажется, что настойчивости во мне больше, чем способностей.

Опросник Сандры Бем

Методика определяет степень андрогинности, маскулинности и феминности личности. Поло-ролевой опросник Сандры Бем — это наиболее широко используемый инструмент для измерения того, как взрослый человек оценивает себя с точки зрения гендера. Опросник включает в себя 60 утверждений (качеств), каждое из которых обследуемый оценивает по 7-балльной шкале исходя из того, насколько точно оно его характеризует. Если Вы не хотите заморачиваться со сложными подсчётами, можно просто избрать ответы "да" и "нет" и ставить себе за них по 1 баллу при совпадении с ключом. Опросник можно применять и в форме экспертного рейтинга. В таком случае оценка испытуемого по представленным качествам осуществляется компетентными судьями — людьми хорошо знающими испытуемого (муж, жена, родители и другие родственники, друзья, знакомые).

Текст опросника: "Я человек, ..."

1. Верящий в себя.
2. Умеющий уступать.
3. Способный помочь.
4. Склонный защищать свои взгляды.
5. Жизнерадостный.
6. Угрюмый.
7. Независимый.
8. Застенчивый.
9. Совестливый.
10. Атлетический.
11. Нежный.
12. Театральный.
13. Напористый.
14. Падкий на лесть.
15. Удачливый.
16. Сильная личность.
17. Преданный.
18. Непредсказуемый.
19. Сильный.
20. Женственный.
21. Надежный.
22. Аналитичный.
23. Умеющий сочувствовать.
24. Ревнивый.
25. Способный к лидерству,
26. Заботящийся о людях.
27. Прямой, правдивый.
28. Склонный к риску.
29. Понимающий других.
30. Скрытный.
31. Быстрый в принятии решений.
32. Сострадающий.
33. Искренний.
34. Полагающийся только на себя (самодостаточный).

35. Способный утешить.
36. Тщеславный.
37. Властный.
38. Имеющий тихий голос.
39. Привлекательный.
40. Мужественный.
41. Теплый, сердечный.
42. Торжественный, важный.
43. Имеющий собственную позицию.
44. Мягкий.
45. Умеющий дружить.
46. Агрессивный.
47. Доверчивый.
48. Малорезультативный.
49. Склонный вести за собой.
50. Инфантильный.
51. Адаптивный, приспособляющийся.
52. Индивидуалист.
53. Не любящий ругательств.
54. Не систематичный.
55. Имеющий дух соревнования.
56. Любящий детей.
57. Тактичный.
58. Амбициозный, честолюбивый.
59. Спокойный.
60. Традиционный, подверженный условностям.

Ключ к обработке результатов опросника.

Маскулинность («да») - 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43, 46, 49, 52, 55, 58.

Феминность («да») - 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59.

Феминность = (сумма баллов по феминности) : 20

Маскулинность = (сумма баллов по маскулинности) : 20

Основной индекс:

$IS = (Феминность - Маскулинность) \times 2,322$

Если IS от (-1) до (+1) андрогинность

IS меньше (-1) (IS>1) маскулинность

IS больше (+1) (IS>1) феминность

Если IS <-2,025 ярко выражено маскулинность

IS >+ 2,025 ярко выраженная феминность