

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

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

**Кваліфікаційна робота
магістра**

на тему: Соціальні детермінанти міжгрупової диференціації гендерних груп

Виконав: студент II курсу, групи 8.0538-з

спеціальності: 053 психологія

освітньої програми: 053 психологія

Чебанова Тетяна Олексіївна

Керівник: д.психол.н., професор кафедри

психології Ткалич М.Г.

Рецензент: к.псих.н., доцент кафедри психології

Грединарова О.М.

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: 83 с., 6 таблиць, 2 рисунки, 68 джерел.

Об'єкт дослідження: міжгрупова диференціація як соціально-психологічний феномен.

Предмет дослідження: соціально-психологічні детермінанти міжгрупової диференціації гендерних груп.

Мета: теоретично дослідити та емпірично обґрунтувати взаємозв'язок між типом гендерної взаємодії, іншими психологічними та соціальними параметрами та феноменами міжгрупової диференціації гендерних груп.

Гіпотеза: існує взаємозв'язок між типом гендерної взаємодії та феноменами міжгрупової диференціації (інгрупового фаворитизму та аутгрупової дискримінації) у малій групі.

Методи дослідження: теоретичні та емпіричні, кількісний та якісний аналіз, статистична обробка даних.

Наукова новизна дослідження полягає у: а) визначенні особливостей впливу феноменів інгрупового фаворитизму та аутгрупової дискримінації при взаємодії гендерних груп; б) розробці практичного підходу до впровадження програми подолання негативних наслідків міжгрупової диференціації в гендерних групах (колективах, організаціях) в процесі їх взаємодії.

Дані дослідження можуть бути використані в будь-якій сфері життєдіяльності, так як феномени міжгрупової диференціації впливають на особливості гендерної взаємодії та її продуктивність.

ГЕНДЕР, ГЕНДЕРНА ВЗАЄМОДІЯ, ТИПИ ГЕНДЕРНОЇ ВЗАЄМОДІЇ, ФЕНОМЕНИ МІЖГРУПОВОЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ, ІНГРУПОВИЙ ФАВОРИТИЗМ, АУТГРУПОВА ДИСКРИМІНАЦІЯ.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. Теоретичні підходи до вивчення соціально-психологічних детермінант міжгрупової диференціації гендерних груп.....	10
1.1. Підходи до дослідження гендерної взаємодії та її типологізація	10
1.2. Міжгрупова диференціація як соціально-психологічний феномен.....	15
1.3. Теоретичні підходи до вивчення зв'язку між типом гендерної взаємодії та феноменами міжгрупової диференціації.....	23
РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження соціально-психологічних детермінант міжгрупової диференціації гендерних груп.....	34
2.1. Мета, методика та організація емпіричного етапу дослідження.....	34
2.2. Результати дослідження феноменів міжгрупової диференціації та їх взаємозв'язку з типом гендерної взаємодії.....	37
РОЗДІЛ 3. Психологічна програма профілактики та подолання міжгрупової диференціації гендерних груп.....	46
3.1. Теоретичні засади подолання негативних наслідків феноменів міжгрупової диференціації в групах з різними типами гендерної взаємодії.....	46
3.2. Методи та техніки групової психологічної роботи з феноменом інгрупового фаворитизму гендерних груп.....	51
3.3. Тренінгова програма “Позитивна гендерна взаємодія і спілкування”.....	55
ВИСНОВКИ.....	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	78

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасному світі диференціація ролей чоловіків та жінок зазнала суттєвих трансформацій. Все частіше жінки оволодівають чоловічими професіями, а чоловіки займають традиційно жіночі посади. Відбувається зміна стандартних стратегій взаємодії у всіх сферах життєдіяльності. Разом з цим природно, що при цьому підвищується рівень міжгрупової диференціації.

Основою для формування гендерних відносин є поляризація, диференціація позицій чоловіків і жінок (як представників різних гендерних груп), яка, на наш погляд, пов'язана з феноменами нерівності, домінування, влади, підпорядкування. При цьому, важливим є не лише усвідомлення приналежності до певної гендерної групи і ідентифікації з нею, – актуальним є налагодження відносин між членами різних груп як загалом, так і зокрема. Аспектів життя, де чоловіки та жінки зустрічаються задля безпосередньої взаємодії безліч – це соціальна, економічна, політична, культурна, сімейна, сексуальна та інші сфери. На наш погляд, знання механізмів взаємодії гендерних груп та міжгрупової диференціації дозволить уникнути негативних наслідків взаємодії та налагодити співпрацю в будь-якій сфері життя: професійної, сімейної, особистої та ін.

Але дослідження показують, що зазвичай вчені акцентують увагу саме на міжгрупових відмінностях гендерних груп, що означає ігнорування відмінностей всередині кожної групи – відмінностей, які нерідко виявляються більшими за відмінності між групами. Окрім цього, гендерна взаємодія буває не лише «гетерогендерною», а й «моногендерною» (М.Г. Ткалич).

В своїх дослідженнях проблеми гендеру, міжгрупової та гендерної взаємодії розглядали В.С. Агєєв, Г.М., Андрєєва, С.Л. Бем, Ш.М. Берн, Т.В. Говорун, А.І. Донцова, Н.В. Досіна, В.П. Казмиренко, М. Кімел, І.С. Кльоцина, А.В. Мудрик, Л.М. Надолинська, Л.М. Ожигова, С.М. Оксамитна,

М.В. Реуцький, М.Г. Ткалич та інші. Спираючись на їх наукові розробки ми можемо сформулювати основні підходи щодо вивчення даної проблеми, а також з огляду на багаторівневність та складність впливу феноменів міжгрупової диференціації на гендерну взаємодію розробити рекомендації щодо оптимізації цього процесу.

Однак, наявних досліджень міжгрупової диференціації гендерних груп наразі недостатньо для всебічного висвітлення даної проблематики в її актуальному стані. Відомо, що кількість аспектів, в яких взаємодія між чоловіками та жінками повинна нести якісний продукт, дуже велика, і недостатня розробленість даної проблематики не дозволяє зробити цю взаємодію оптимальною. Зокрема, не дивлячись на кількість досліджень окремо гендеру та окремо міжгрупової диференціації, науковці ще не дійшли висновку, як можна вирішити проблему появи цього феномену та те, як він впливає на особливості гендерної взаємодії в моногендерних та гетерогендерних групах. Тому на сьогодні дане дослідження має важливу практичну значущість.

Об'єкт дослідження: міжгрупова диференціація як соціально-психологічний феномен.

Предмет дослідження: соціально-психологічні детермінанти міжгрупової диференціації гендерних груп.

Мета: теоретично дослідити та емпірично обґрунтувати взаємозв'язок між типом гендерної взаємодії, іншими психологічними та соціальними параметрами та феноменами міжгрупової диференціації гендерних груп.

Гіпотези дослідження полягають у припущенні про те, що: існує взаємозв'язок між типом гендерної взаємодії та феноменами міжгрупової диференціації (інгрупового фаворитизму та аутгрупової дискримінації) у малій групі, а саме: 1) за окремими особистісними характеристиками чоловіки вище оцінюють чоловіків, а жінки – жінок; 2) стереотипні особистісні характеристики притаманні переважно представникам фемінної та маскулінної психологічної статі; 3) чоловіки та жінки частіше обирають партнерсько-

професійний тип гендерної взаємодії в гендерній інгрупі, ніж у взаємодії з гендерною аутгрупою.

Завдання дослідження:

1. Визначити основні теоретичні підходи до дослідження проблеми гендерної взаємодії та феноменів міжгрупової диференціації гендерних груп.
2. Емпірично дослідити особливості взаємозв'язку між типом гендерної взаємодії та проявами феноменів міжгрупової диференціації (інгрупового фаворитизму та аутгрупової диференціації).
3. Розробити рекомендації щодо оптимізації процесу гендерної взаємодії та запобігання негативним наслідкам міжгрупової диференціації у малій групі (в учбових колективах, в організаціях та установах).

Методи дослідження: 1) теоретичні (аналіз, систематизація та узагальнення теоретичних концепцій та підходів до проблеми); 2) емпіричні методи: опитування, семантичний диференціал (особистісний опитувальник «Психологічна стать особистості» С.Бем (в модифікації О.Г. Лопухової), метод семантичного диференціалу, методика діагностики типів гендерної взаємодії персоналу організацій (М. Ткалич); 3) математична обробка даних (кількісний аналіз).

Наукова новизна дослідження полягає у: а) визначенні особливостей впливу феноменів інгрупового фаворитизму та аутгрупової дискримінації при взаємодії гендерних груп; б) розробці практичного підходу до впровадження програми подолання негативних наслідків міжгрупової диференціації в гендерних групах в процесі їх взаємодії.

Практичне значення дослідження у тому, що: а) представлений та апробований комплекс діагностичних методик може оптимізувати вивчення особливостей прояву феноменів міжгрупової диференціації в конкретній гендерній групі; б) програму подолання негативних наслідків міжгрупової диференціації можна використовувати для розробки соціально-психологічних тренінгів задля підвищення ефективності психологічної підтримки особистості

на шляху її розвитку у єднанні гендерних і особистісних, соціальних, професійних характеристик.

Надійність і вірогідність результатів дослідження забезпечувалась: теоретико-методологічним обґрунтуванням вихідних теоретичних положень, використанням комплексу надійних і валідних психодіагностичних процедур, створенням адекватних умов діагностування, поєднанням кількісного і якісного аналізу емпіричних даних, репрезентативністю складу вибірки, застосуванням сучасних методів математичної статистики на базі пакету SPSS Statistics.

Теоретичні та методологічні засади дослідження. Аналіз змісту та основних складових соціальної взаємодії висвітлено у структурно-динамічній та соціальній психології дослідження міжгрупових процесів (К.О. Абульханова-Славська, В.С. Агеєв, Г.М. Андреєва, О.Г. Асмолов, П. Бергер, М.В. Зубаль, В.П. Казмиренко, Л.М. Карамушка, А.Б. Коваленко, К.В. Коростеліна, Д.О. Леонтьєв, А.В. Мікляєва, В.В. Москаленко, М.М. Обозов, Г.В. Осіпов, Т. Парсонс, В.В. Столін, О.А. Шинкаренко, Л.Б. Шнейдер, В.А. Ядов, В.О. Янчук, О.Р. Ярська-Смирнова, D. Bouckenooghe, K.Gergen).

Особливу увагу на міжгрупову диференціацію та феномен інгрупового фаворитизму у взаємодії соціальних груп звертали такі науковці як В.С. Агеєв, О.А. Гулевич, А.І. Донцов, І.Р. Сушков та ін.

Аналіз міжгрупової взаємодії гендерних груп представлений у роботах С.Л. Бем, Ш.М. Берн, Т.В. Говорун, А.І. Донцова, Н.В. Досіної, М. Кіммела, І.С. Клеціної, Л.М. Ожигової, М.В. Реуцького, М.Г. Ткалич, D.L. Collinson та J. Hearn, J.K. Fletcher та R.J. Ely, E. Holvino та ін.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ МІЖГРУПОВОЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ГЕНДЕРНИХ ГРУП

1.1. Підходи до дослідження гендерної взаємодії та її типологізація

Психологія гендерних відносин – це відносно новий науковий напрямок, що розвивається на базі теоретичної та прикладної соціальної психології. Предметна область психології гендерних відносин пов'язана з вивченням закономірностей диференціації та ієрархізації відносин у сфері взаємодії між статями. У даний час цей напрям проходить етап інституціоналізації як дослідницька практика, і як навчальна дисципліна (І.С. Кльоцина). У роботах Л.Я. Гозмана і Я.Л. Коломинського підкреслюється існування двох компонентів в міжособистісній взаємодії – в тому числі і гендерній. Так, Л. Я. Гозман виділяє власне об'єктивний і суб'єктивний компонент (систему взаємодії та емоційне ставлення, тобто її оцінку). Також він підкреслює, що аспект оцінки присутній не тільки у власне міжособистісній взаємодії, але і в міжгрупових і суспільних відносинах.

Таким чином, гендерний аналіз психологічних явищ являє собою вивчення поведінки чоловіків і жінок у соціальному контексті. Якщо звернутися до традиційних в соціальній психології рівнів аналізу – рівень особистісних, міжособистісних і міжгрупових відносин, то вивчення гендерних відмінностей в психології може бути реалізовано, відповідно, через вивчення психологічних особливостей діяльності суб'єктів з різним рівнем маскулінності і фемінності (рівень особистості); через вивчення соціальної взаємодії, рольової поведінки чоловіків і жінок (рівень міжособистісних відносин) та через вивчення соціально-психологічних відносин і психології спільної діяльності

представників великих соціально-демографічних груп – чоловіків і жінок (рівень міжгрупових відносин).

Виходячи з цього, існують наступні соціально-психологічні детермінанти формування типів гендерної взаємодії: в суспільних відносинах це соціальні уявлення; на рівні міжгрупової взаємодії в ролі детермінант відносин виступають соціальні стереотипи; міжособистісні відносини детерміновані соціальними установками; відношення особистості до самої себе – характеристиками соціальної ідентичності.

На мікросоціальному рівні різноманіття змістовних характеристик гендерної взаємодії можна звести до двох альтернативних моделей: партнерської і домінантно-залежної.

Перша модель – *партнерські відносини* – це відносини двох рівноправних суб'єктів, кожен з яких має власну цінність. Незважаючи на наявність індивідуалізованих цілей, кожен бере до уваги цілі і інтереси іншої. У таких відносинах найважливіше узгодження позицій і цілей між партнерами. Спілкування і взаємодія тут відрізняються повагою і коректністю, умінням поставити себе на місце партнера, зрозуміти його проблеми і ситуацію; такі установки властиві не одному з партнерів, а обом.

На протилежному полюсі стоїть *домінантно-залежна* модель відносин, що не припускає рівноправності позицій: тут одна сторона займає домінантну позицію, інша – залежну. У цьому випадку один суб'єкт відносин спонукає іншого підкоритися собі і враховувати цілі та інтереси, що не узгоджуються з цілями залежного партнера. Домінантна позиція включає в себе такі поведінкові прояви, як впевненість в собі, незалежність, владність, демонстрація власної значущості, уміння наполягти на своєму. Представник домінантної позиції прагне до суперництва, він зневажає слабкість і прагне до сили як до самодостатньої цінності.

Говорячи про регулювання міжгрупової взаємодії, про регуляцію поведінки і діяльності людей, необхідним видається розглянути ті чинники, які безпосередньо впливають на процес спілкування і взаємодії груп «жінок» і

«чоловіків». Як зазначалося вище, весь цей процес опосередкований безліччю факторів: позиціями учасників взаємодії, рольовими очікуваннями, характером ситуації і видом взаємодії. Крім того, людина володіє складною системою різних диспозиційних утворень, які регулюють її поведінку і діяльність. При аналізі міжгрупової взаємодії в концепції диспозиційної регуляції соціальної поведінки (В.А. Ядов) [58] стає очевидним звернення до аналізу «базових соціальних установок», соціальних стереотипів по суті.

Механізмами стереотипів, які забезпечують їх дію і формування, є диспозиційні установки. Когнітивна частина стереотипів виконує функцію основних законів гендерно-рольової ідеології, а афективна сторона стереотипу відповідає за дотримання цих «законів».

При цьому важливо звернути увагу і на той факт, що в диспозиційній системі має місце позитивно-негативна асиметрія: на стадії адаптації до нових умов провідну роль в регуляції поведінки беруть на себе диспозиції, пов'язані з бажанням не ухилятися від прийнятої суб'єктом соціальної норми, надалі ж лідирують позитивні диспозиції як готовність до реалізації інтерналізованих (тобто засвоєних) суб'єктом цінностей і соціальних установок. Усвідомлені диспозиції переважно домінують в регуляції соціальної поведінки в таких ситуаціях, які вимагають зусиль суб'єкта. У звичній же ситуації на перший план висуваються напівсвідомі або неусвідомлювані диспозиції, тобто соціальні стереотипи. Таким чином, соціальні, в тому числі гендерні, стереотипи слід розглядати як ключову диспозицію, яка опосередковує взаємодію на груповому рівні.

Отже, гендерні стереотипи – це категорії маскулінності та фемінності, які соціально конструюються та підтверджуються різною (в залежності від статі) поведінкою, різним розподілом всередині соціальних ролей і статусів, і підтримуються психологічними потребами людини поводитися в соціально бажаній манері, відчуваючи свою цілісність і несуперечливість. Д.Шнайдер виділяє «велику трійку» найбільш досліджуваних стереотипів: гендерні, вікові та расові (D. J. Schneider) [66].

Гендерні стереотипи є різновидом соціальних стереотипів, які складаються в процесі суспільної комунікації, передаються індивідом в процесі соціалізації і грають важливу роль в підтримці гендерної стратифікації як вертикальної (чоловік «вище» по соціальній драбині, жінка – «нижче»), а не як горизонтальної (на основі гендерної рівності). Бінарні опозиції, «вбудовані» в них, обумовлюють положення людини в суспільстві, професію, її прагнення, цілі та цінності (R.H. Fazio, M.A. Olson) [61].

Ідеї «мужності» і «жіночності» виступають як архетипи поведінки, взаємодії з іншими людьми, соціальних очікувань і оцінок. Йдучи корінням у філософію, міфологію і релігію, ці ідеї «мужності» і «жіночності», представлені в опозиціях влади і підпорядкування, порядку і хаосу, активності і пасивності, сили і слабкості та ін., лягають в основу семантики гендерних стереотипів, закріплюючись в мові і тим самим зумовлюючи методи їх дослідження. Мова як засіб буття стереотипів виражає комунікативний і кумулятивний аспект гендерної системи суспільства.

Подібно до того як в лінгвістиці єдине усвідомлення сенсу тексту, що поділяється усіма, досягається тільки шляхом існування загальних (що сформувалися під впливом конкретної культури), часто неусвідомлюваних пресупозицій (що заперечували значення тексту), так і в соціальному пізнанні соціальні стереотипи (гендерні зокрема) наповнюються загальною семантикою їх сенсу. Так, стереотип існує на перетині вербально-асоціативного (слова і конструкції), лінгвокогнітивного (подання знань про ситуацію) і мотиваційно-афективного (механізми оцінки) рівнів особистості. Таким чином, семантика змісту гендерних стереотипів стає внутрішнім механізмом репрезентації індивідом всієї системи соціальних відносин, визначаючи їх одночасно і як форму існування масової свідомості, за допомогою якої детермінуються процеси міжгрупової взаємодії в суспільстві.

В наслідок цього для вимірювання стратифікованого гендерного простору зазвичай використовуються наступні критерії:

- позиція в ієрархії доходів, і як наслідок – способи і форми споживання доступних матеріальних та соціальних благ (образ і стиль життя);
- влада (ієрархія відносин політичного і економічного впливу індивідів і груп один на одного).

На макросоціальному рівні гендерні відносини аналізуються в системах: «суспільство (держава) – група чоловіків або жінок»; «суспільство (держава) – особу чоловіка або жінки». Соціально-психологічними детермінантами гендерних відносин тут виступають гендерні уявлення як різновид соціальних уявлень.

Специфіка проявів гендерних відносин з позицій держави задається соціальною політикою, спрямованою на конкретну гендерну групу, а політика визначається домінуючою в суспільстві гендерної ідеологією. Специфіка проявів гендерних відносин з позицій гендерних груп знаходить вираз у соціальних ролях чоловіків і жінок як членів суспільства, ці ролі визначаються як гендерні.

Відповідно до гендерної ідеології суспільства, яка затверджується пануючими соціальними структурами і спрямована на гендерні групи, чоловіки і жінки як об'єкт соціальної політики та ідеологічного впливу в процесі виконання гендерних ролей створюють (реалізують) гендерні відносини.

У сучасній психологічній та соціологічній літературі для характеристики гендерних відносин використовується поняття «гендерний контракт». Це негласний, нормативний договір, нав'язаний державою всім чоловікам і жінкам як членам суспільства, за яким вони зобов'язані виконувати соціальні функції, що відповідають потребам держави в конкретний історичний період. При цьому, як правило, дотримується принцип диференціації ролей: чоловікам пропонуються соціальні ролі в публічній сфері, жінкам – у сфері приватній (І. Г. Малкіна-Піх) [37].

Але дослідження показують, що зазвичай вчені акцентують увагу саме на міжгрупових відмінностях гендерних груп, що означає ігнорування відмінностей всередині кожної групи – відмінностей, які нерідко виявляються

більшими за відмінності між групами. Окрім цього, гендерна взаємодія буває не лише «гетерогендерною», а й «моногендерною» (М.Г. Ткалич) [53].

Виходячи з цього, можна виокремити 2 основних типи гендерної взаємодії за ознакою належності до певної гендерної групи: 1) «своя стать – зі своєю статтю» – моногендерна; 2) «своя стать – з протилежною статтю» – гетерогендерна.

Гетерогендерна взаємодія, на думку дослідників, зазвичай характеризується інстинктивною статевою поведінкою і бажанням справити позитивне враження на представника протилежної статі та відображає існуючі гендерні ролі, норми та стереотипи чоловіків і жінок та їх дію стосовно один одного. Моногендерна взаємодія теж має свою специфіку, яка обумовлена системою ролей, норм, стереотипів, але вже в середині власної гендерної групи [54].

Таким чином, гендерна взаємодія є невід'ємною частиною широкого класу соціальних відносин. Але детермінанти, що впливають на особливості її формування та прояву не завжди можуть бути продуктивними через соціально спрямований характер. Тому в процесі виконання дослідження ми поставили за мету розроблені рекомендації щодо оптимізації процесу гендерної взаємодії.

1.2. Міжгрупова диференціація як соціально-психологічний феномен

Більшість проведених досліджень міжгрупової диференціації та інгрупового фаворитизму відображають відмінні від сьогоднішніх соціально-економічні або культурно-історичні умови. До них можна зарахувати роботи Г.М. Андрєєвої, В.С. Агеєва, О.О. Гулевич, А.І. Донцова, Т.Г. Стефаненко, І.Р. Сушкова, J.F. Dovidio, M. Hewstone et. al., J. Jetten et. al., H. Tajfel, J. Turner та ін.

Феномен міжгрупової диференціації досліджували такі науковці як В.С. Агеєв, О.А. Гулевич, І.Р. Сушков та інші. Вони визначали міжгрупову

диференціацію як феномен міжгрупового спілкування, що припускає різну оцінку членів своєї й іншої групи, різні емоції, які вони викликають, а також різну поведінку по відношенню до них. Цей ефект виникає в міжгруповій ситуації, в якій беруть участь люди, які усвідомлюють свою приналежність до певної соціальної спільності, зокрема при ідентифікації себе з певною гендерною групою.

Міжгрупове ж спілкування виникає в груповій ситуації. Основними ознаками між групової ситуації є усвідомлення учасниками своєї приналежності до певної групи і згоду з цим оточуючих людей. Таким чином, щоб ситуація була міжгруповою, одночасна присутність в одному місці членів різних груп не обов'язкова. Також не обов'язкова і одночасна присутність членів однієї групи. Феномени міжгрупового спілкування виникають навіть в тому випадку, коли людина перебуває на самоті. Однак наявність членів своєї та іншої груп робить їх більш інтенсивними.

Важливо відзначити, що груповий характер ситуації багато в чому є результатом її сприйняття, а не об'єктивних умов протікання. Одна і та ж ситуація може сприйматися людиною як міжособистісна і як міжгрупова. Як приклад, О.А. Гулевич [21] зазначає, що на побаченні жінка може виступати від свого імені або від імені всіх жінок. У другому ж випадку вона продемонструє ефекти міжгрупового спілкування – розглядатиме чоловіка як типового представника своєї статі і приписувати йому характерні риси, сприйматиме неповагу до себе або допомогу як дискримінацію жінок в цілому і т.д.

Основними формами міжгрупового спілкування є міжгрупове сприйняття (уявлення і емоційне ставлення до членів своєї та інших груп) і міжгрупова взаємодія (поведінка по відношенню до членів своєї і чужої групи). Розмежування цих форм викликане тим, що позитивна чи негативна оцінка групи не завжди проявляється в поведінці. Крім того, міжгрупове спілкування можна розділити на конфліктне і мирне співіснування груп. У психології міжгрупового спілкування перевага віддається вивченню міжгрупового

конфлікту. Можливо, це відбувається через руйнівні наслідки, до яких він приводить.

Історія психології міжгрупових відносин почалася в 1906 р, коли був введений термін «етноцентризм», що позначає схильність людини розглядати все, що відбувається навколо нього з позиції своєї соціальної групи. У 1907 році відбувся з'їзд Американської психологічної асоціації, на якому обговорювалися психологічні аспекти міжгрупових відносин.

До кінця ХХ століття сформувалося вісім основних теорій, які пояснюють виникнення міжгрупового конфлікту. Їх можна поділити на три типи. В теоріях, що відносяться до індивідуального рівня, груповий конфлікт пояснюється за допомогою індивідуальних емоційних станів (психоаналіз З. Фрейда, гіпотеза «цапа-відбувайла») або типу особистості (теорія авторитарної особистості) його учасників.

Прихильники теорій групового рівня шукають причини між групових конфліктів в особливостях груп, до яких належать учасники, або взаєминах між ними. Відповідно до теорії реального конфлікту, причиною міжгрупових конфліктів є боротьба груп за обмежені ресурси. Відповідно до теорії соціальної ідентичності, груповий конфлікт породжується усвідомленням людиною своєї приналежності до соціальної групи і бажанням підвищити свою самооцінку за її рахунок. І нарешті, відповідно до теорії самокатегоризації, груповий конфлікт – це наслідок природної для людини здатності до категоризації – тенденції впорядковувати інформацію, що надходить до неї, розподіляти її по категоріям.

Прихильники теорій суспільного рівня в своїх поясненнях спираються на структуру суспільства, в якому відбувається груповий конфлікт, статус груп-учасниць. Відповідно до теорії соціального домінування груповий конфлікт – це наслідок соціальної ієрархії, що склалася в суспільстві в ході еволюції і боротьби людей за виживання. Відповідно до теорії виправдання системи, поведінка людей в ході міжгрупових конфліктів є результатом використання

певної стратегії зменшення когнітивного дисонансу – виправдання суспільної системи.

Крім цього, В.С. Агеєв [3] зазначає, що міжгруповий конфлікт може виникати на фоні «соціальної несправедливості», що виступає фактором погіршення міжгрупових відносин. Так, автор зазначає, що в зарубіжній психології ця проблема вивчалася досить ґрунтовно. Залежно від теоретичної орієнтації давалися і відповідні рішення. Так, в необіхевіористській концепції поняття соціальної несправедливості розглядається в дихотомії «фрустрація-агресія». Відповідно до неї, результатом будь-якої фрустрації, включаючи відносну депривацію, – що і є однією з форм соціальної несправедливості, – може бути тільки агресія. Вона може бути явною або прихованою, безпосередньою або відстроченою (латентною), спрямованою на себе або на інших. При цьому вона може мати різні ступені вираженості та відкритості. Але безпосередні форми агресії повинні, за логікою цієї концепції, виникати неодмінно. Дана теоретична модель неодноразово приймалася для пояснення і аналізу страйкових рухів, міжетнічних і расових конфліктів, виступів молоді в 60-х роках і т. д.

Інша точка зору була висловлена О. Клайнбергом і М. Заваллоні [62], згідно з якою агресивність низькостатусних груп не є неминучим наслідком соціальної несправедливості. На думку цих авторів, низькостатусні групи засвоюють негативні установки панівних соціальних категорій, що веде до зниження їхньої самооцінки. Однак, для того щоб уникнути психологічного дискомфорту, можливі стратегії: а) «помилкової» ідентифікації, тобто сприйняття себе як члена домінуючої групи, або б) встановлення психологічної межі між собою і членами інгрупи, припущення, що негативні характеристики інгрупи не поширюються на образ «Я». На думку Т. Петтірґю [63], для збереження високої самооцінки може відбуватися психологічне поділ між наявною особистісною ідентичністю і приналежністю до низькостатусної групи.

Спроби поєднати ці протилежні точки зору, обидві з яких мають фактологічну основу, були зроблені Г. Теджфелом і Дж. Тернером [67]. Їх підхід дозволяє проаналізувати всі можливі стратегії, які потенційно можуть використовуватися підлеглими (низькостатусними) групами для досягнення позитивної ідентичності. Зокрема, автори запропонували схему, яка описує всі можливі стратегії взаємодії між групами, що мають різний соціальний статусом, включаючи наступні: індивідуальну мобільність, соціальну креативність (творчість), соціальне суперництво.

Індивідуальна мобільність об'єднує всі форми спроб окремих індивідів вийти з низько статусної групи і стати членом високостатусної. У ряді випадків це виявляється можливим завдяки індивідуальним зусиллям, здібностям, випадковостям і т. д. Однак в цілому ряді інших ситуацій вона виявляється принципово неможливою. Наприклад, коли існують відмінності в статусі між групами за расовою, статтю або етнічними ознаками.

Друга і третя стратегії на відміну від першої є колективними: це стратегія соціальної творчості і стратегія соціальної конкуренції. Друга стратегія може набувати різних форм, але всі вони пов'язані з переглядом, переоцінкою критеріїв порівняння, тому вони і носять назву «творчість»: 1) група може шукати нові підстави для порівняння. Наприклад, великі групи, зазнавши невдачі в порівнянні економічних успіхів або влади, для збереження позитивної соціальної ідентичності спираються на критерій гуманності, добросердя, привітності і т. д. Шкільний клас (мала група), що не має пріоритету в області успішності, намагається підвищити групову самооцінку за рахунок спортивних досягнень, оригінальності захоплень і т. д. ; 2) соціальна творчість виражається в безпосередній зміні оцінки підстави для порівняння від мінуса до плюса. Так, група школярів може вважати позитивним явищем порушення дисципліни і відкрити непокору викладачеві; 3) ще одна форма стратегії соціальної творчості – вибір аутгрупи для порівняння з більш низьким статусом.

Третя конкурентна стратегія приводиться в дію тоді, коли вичерпані всі інші різновиди, і жоден з них не привів до необхідного, на думку Теджфела і

Тернера, результату: встановлення позитивних відмінностей на користь інгрупи. Соціальна конкуренція – це стратегія встановлення позитивних відмінностей в прямому змаганні з членами аутгрупи, за допомогою якого група може зайняти об'єктивно більш високе положення.

Пропонована Теджфелом і Тернером схема можливих стратегій у взаємодії груп з різним соціальним статусом виявляється значно більш змістовною в порівнянні з попередніми теоріями, які намагалися пояснити міжрасові, гендерні та міжетнічні конфлікти, ідеєю «фрустрація-агресія», теоріями етноцентризму або реального міжгрупового конфлікту. Так, головним фактором тут є об'єктивний конфлікт інтересів, прагнення різних груп до володіння дефіцитними життєвими ресурсами – багатством, владою, престижем і т. д., що неминуче породжує конкурентні відносини між групами, оскільки ці ресурси обмежені.

Отже, відповідно до теорії соціальної ідентичності міжгрупове суперництво, міжгрупові конфлікти не є неминучим наслідком соціальної несправедливості. Вони є лише одним із варіантів сценарію, за яким розгортається міжгрупова взаємодія. Причому механізм «запускається» в дію лише тоді, коли з яких-небудь причин не «працюють» дві перші стратегії, тобто неможлива або утруднена індивідуальна мобільність і не спрацьовує жодна з різновидів «соціальної творчості».

Виходячи з представлених вище теорій, можна зробити висновок, що одним із показників міжгрупового конфлікту є міжгрупова диференціація.

В.С. Агеев [3], О.А Гулевич [21] виокремлюють такі види міжгрупової диференціації: інгруповий фаворитизм (перевага інгрупи) / аутгрупова дискримінація (нехтування аутгрупою) і як аутгруповий фаворитизм / і інгрупова дискримінація. Перший варіант зустрічається частіше, ніж другий.

Інгруповий фаворитизм і аутгрупова дискримінація проявляються на когнітивному, афективному і поведінковому рівнях (див. табл. 1.1.).

Деякі автори вважають, що оцінка людиною інгрупи і аутгрупи визначається наявністю у неї двох протилежних бажань:

- Бажання підкреслити позитивність інгрупи. Більш позитивна оцінка інгрупи порівняно з аутгрупою пов'язана з емоціями людини по відношенню до її представників (афективний компонент атіт'юдів до соціальних груп та їх членів).
- Бажання бути об'єктивним при порівнянні інгрупи з аутгрупою. Бажання винести об'єктивне судження про членів обох груп пов'язано з когнітивною активністю людини (когнітивний компонент атіт'юдів до соціальних груп та їх членів) [48].

Таблиця 1.1.

Рівні інгрупового фаворитизму та аутгрупової дискримінації

Рівень	Характеристика
Когнітивний	<ul style="list-style-type: none"> ✓ більш позитивна оцінка інформації, асоціативно пов'язаної з займенниками першої особи (я, ми) порівняно з займенниками третьої (вони); ✓ оцінка атіт'юдів членів інгрупи як менш залежних від зовнішнього впливу, менш емоційних і більш раціональних, ніж атіт'юдів членів аутгрупи.
Афективний	<ul style="list-style-type: none"> ✓ більш позитивне емоційне ставлення до членів інгрупи порівняно з представниками аутгрупи; ✓ оцінка членів інгрупи як більш співчутливих, справедливих в порівнянні з членами аутгрупи.
Поведінковий	<ul style="list-style-type: none"> ✓ більша довіра партнеру по взаємодії, якщо він є членом інгрупи, а не аутгрупи; ✓ виділення членам інгрупи більшої винагороди, більшої допомоги їм в порівнянні з членами аутгрупи.

Менша схильність до свідомого контролю афективного компонента в порівнянні з когнітивним призводить до вираженої поляризації афективної («подобається – не подобається»), але не когнітивної оцінки груп. Зокрема, при взаємодії чоловіків та жінок, діяльність протилежної гендерної групи може

оцінюватися нижче, ніж діяльність спільної, причиною чого є саме афективна, а не когнітивна оцінка [21].

В.С. Агеєв та О.А. Гулевич виділяють наступні функції міжгрупової диференціації:

1. Інструментальна функція: міжгрупова диференціація сприяє об'єднанню групи і досягненню групових цілей.

2. Функція підтримки соціальної ідентичності (підвищення самооцінки). Самооцінка людини залежить від прийнятої нею соціальної ідентичності. Таким чином, в основі міжгрупової диференціації лежить бажання людини зберегти високу самооцінку шляхом її захисту.

3. Функція збереження психічного здоров'я. Демонстрація міжгрупової диференціації дозволяє людині компенсувати відчуття відносної депривації – незадоволеності становищем інгрупи порівняно з аутгрупою).

4. Функція соціальної категоризації. Міжгрупова диференціація є способом пізнання і класифікації соціальних об'єктів. Згідно з принципом мета-контрасту, кілька людей будуть віднесені до однієї і тієї ж соціальної групи, якщо відмінність між ними менше, ніж їх відмінність від членів іншої соціальної групи, присутньої в даній ситуації. Таким чином, в процесі соціальної категоризації людина виділяє відмінності, які існують між членами інгрупи, з одного боку, і членами аутгрупи – з іншого, щоб підкреслити свою групову приналежність і структурувати уявлення про світ [7; 21].

Отже, міжгрупова диференціація супроводжує людину в будь-якій діяльності та зумовлює її включеність в соціум на рівні тієї групи, до якої вона себе відносить. Більше того, співвідношення з тією чи іншою групою зумовлює характер взаємодії, яка є важливою, зокрема, при гендерній взаємодії – як зі своєю, так і зі співставною їй групою. А оскільки гендерні групи є одними з найбільших соціально-психологічних спільностей, дослідження специфіки їх міжгрупової диференціації набуває важливого значення.

1.3. Теоретичні підходи до вивчення зв'язку між типом гендерної взаємодії та феноменами міжгрупової диференціації

Як зазначалось у попередньому підрозділі, до основних феноменів міжгрупової диференціації належать інгруповий / аутгруповий фаворитизм; інгрупова / аутгрупова дискримінація. Визначимо їх гендерні особливості, які, на нашу думку, можуть бути пов'язані з використанням тих або інших типів гендерної взаємодії (партнерського, домінантного, залежного).

Дослідження гендерних особливостей міжгрупової диференціації представлено в основному у професійній площині. До них належать роботи Р. Анкер, С.Л. Бем, К. Вільямс, І.С. Кльоциної, Н.В. Кулагіної, М.Г. Ткалич, М. Barreto, R.M. Kanter, однак увага на цьому феномені в таких дослідженнях не акцентується.

В рамках нашого дослідження важливо зазначити, що при *міжгруповій взаємодії гендерних груп* феномен інгрупового фаворитизму має свою специфіку. Різні автори зазначають, що серед чоловіків цей феномен проявляється набагато частіше, ніж серед жінок. Оскільки сучасні жінки активно «претендують» на ті сфери, в яких раніше були представлені переважно чоловіки, вони сильні «захищати» свою ідентичність, в чому і проявляється даний феномен.

Як зазначає Т.В. Бендас [11], гендерні відносини, які сьогодні складаються між дорослими чоловіками і жінками як в дитинстві, так і в діловому світі обумовлені двома протилежними тенденціями: довготривалою явною чи прихованою сегрегацією і конвергенцією. Остання тенденція – результат серйозних змін, що відбулися в суспільстві (оскільки чоловікам і жінкам доводиться працювати разом). При цьому складаються як ворожі відносини, конкуренція, так і гармонійні відносини, спрямовані на співпрацю представників двох статей.

Довгий час ділової світ був світом чоловіків. Але як тільки жінці стало дозволено брати участь в суспільному виробництві (в середні віки), ситуація

змінилася. Чоловіки стали сприймати жінок як конкурентів і ставитися до них як до конкурентів. Дослідження доводять, що чоловіки не поступалися жінкам престижними і добре оплачуваними видами занять, але жінки вдовольнялися тим, що було, і поступово освоювали ті професії, які раніше належали чоловікам.

У зарубіжній гендерній психології останнім часом з'явилася велика кількість досліджень, присвячених перешкодам, які жінки змушені долати, роблячи кар'єру. У цих дослідженнях було висунуто три гіпотези про те, як можна охарактеризувати стан жінок в діловому світі [65]. Згідно з першою, що належить Дж. Маршаллу, жінки тут – прибульці, які не вписуються в жорстке чоловіче середовище. Але подальші дослідження продемонстрували неспроможність цієї гіпотези: останнім часом жінки цілком успішно конкурують з чоловіками і навіть витісняють їх з керівних посад. Зокрема, встановлено, що чоловіки краще працюють на нижчому рівні управління (де потрібні технічні знання та вміння), а жінки – на середньому, де потрібне вміння спілкуватися з людьми.

Більшого поширення набула гіпотеза «скляної стелі», що являє собою невидиму, але реальну перешкоду, на яку натикається жінка-лідер, коли намагається досягти вершин успіху. Для чоловіків такої перешкоди не існує. Оскільки вона невидима, з нею важко боротися.

Як зазначає Т.В. Бендас, цей феномен дійсно існує, і навіть в лабораторних умовах жінки-лідери стикаються з труднощами. Група не визнає їх як лідерів, а чоловіки намагаються протистояти цим жінкам. В реальних же умовах жінки-менеджери стикаються з більшими перешкодами для службового зростання, ніж чоловіки.

Третя гіпотеза належить Г. Штайнсу і іменується теорією «зіркової хвороби». Під «зірковою хворобою» розуміється явище, коли жінки-менеджери схильні вважати ситуацію з жіночим лідерством особистою перемогою, і не допомагають іншим претенденткам. Такий прояв інгрупової дискримінації до представників своєї статі зараз іменують також «реверсивним гендерним

стереотипом»: всупереч очікуванням, упереджене ставлення до жінок демонструють не чоловіки, а жінки.

Досі ж популярна робота Р. Кентер, яка з'явилася в 1977 р та має назву «Чоловіки і жінки в організації» [59]. Кентер помітила, що там, де жінок дуже мало, вони знаходяться в особливому положенні. Зазвичай за своїм складом (наприклад, статевим) група ділиться на дві частини. Більшість членів було названо домінантами, а меншість – токенами (від англ. token – символ). Справді, одна з двох жінок в чоловічій групі тільки символічно представляє жіночу стать.

Токени через свою малу чисельність більш помітні, більш стереотипно сприймаються, їх характеристики перебільшуються в порівнянні з домінантами. Жінки в чоловічій групі і жінки-менеджери в чоловічому діловому світі виступають в ролі токенів.

Кентер виявила 4 неформальні ролі жінок-токенів:

- 1) «мати» (від неї чекають емоційної підтримки, а не ділової активності);
- 2) «спокусниця»: тут токен виступає лише сексуальним об'єктом чоловіка з високим посадовим статусом в даній організації, викликаючи невдоволення у колег-чоловіків;
- 3) «талісман» – мила, але не ділова жінка, що приносить удачу;
- 4) «залізна леді» – цим токену приписується нежіноча жорсткість і вони особливо ізольовані від групи.

Всі ці ролі свідчать про несприятливу екологічну ситуацію, в якій доводиться працювати жінкам. Вони заважають жінкам зайняти положення рівних домінантів в групі, а також знижують їх можливості службового зростання. Змінити цю ситуацію може те, що їх стане більше – що наразі і відбувається в нашому суспільстві.

Як чоловіки, так і жінки в процесі професійної діяльності обирають певні стратегії, які допомагають їм добиватися бажаного. Зокрема, своє несприятливе становище в групі токени (в нашому випадку – жінки) можуть компенсувати, використовуючи так званий вражаючий менеджмент – спосіб вплинути на

інших людей, сформувані у них враження про себе за допомогою слів, дій і поглядів.

Одним із проявів такого менеджменту є інграціяція. Це поняття було введено Е. Джонсом (а теоретична модель розроблена Р. Лайденом і Т. Мітчеллом) і означає здатність людини бути привабливим для інших людей, домагатися їх симпатії і любові. Людину, яка викликає таке ставлення у оточуючих, називають інграціатором, а об'єкт інграціяції – мішенню. Інграціаторами можуть виступати і лідер, і послідовник.

Е. Джонс і Т. Пітмен емпірично встановили 4 типи інграційних стратегій:

1) самопрезентація: мішень переконують в наявності позитивних якостей у інграціатора (наприклад, жінка-начальник повідомляє підлеглому, що вона є досвідченим працівником, і він починає вважати, що вона – більш компетентна, ніж він думав раніше);

2) посилення інших: похвала і лестощі (наприклад, підлеглий зізнається своєму начальнику, що йому дуже подобається працювати з ним, – у відповідь виникає симпатія);

3) подібність думок: згода з судженнями партнера і демонстрація подібності цінностей (наприклад, обговорюються погляди на роботу, життя, футбол, виховання дітей і т. д.);

4) виділення фаворитів (начальник заводить підлеглих, які йому подобаються і які є його прихильниками).

У дослідженнях було встановлено, що в організаціях часто застосовуються різні стратегії інграціяції. Менеджери використовують їх по відношенню до своїх підлеглих, наприклад, коли підбирають собі заступника, і по відношенню до начальникам – коли їм необхідно переконати оточуючих, що вони підходять для керівної посади.

Все це з успіхом роблять і чоловіки, і жінки, щоб вплинути на представників як своєї, так і протилежної статі. Вважається, що інграціяція може допомогти жінкам-лідерам зрівняти свої шанси з чоловіками, зокрема, у

встановленні позитивних взаємин з підлеглими, тим більше що роль інграціатора, згідно зі стереотипами, більше підходить жінці, ніж чоловікові.

Очевидно, що і гендерний менеджмент, і інграціяція є прийомами маніпулювання оточуючими, але це захисні стратегії, які породжуються несприятливими умовами, що склалися в діловому світі, в тому числі для жінок.

Щоб змінити цю ситуацію, багато організацій в США і Західній Європі під тиском громадської думки проводять так звану політику рівних можливостей. Це ціла система заходів – від навчальних програм для дружин, враховуючи їх сімейний стан, до надання можливості батькам займатися вихованням дітей.

Однак, як з'ясували С. Уолш і К. Кесселл [68] спираючись на дослідження жінок-викладачів, ця політика швидше декларується, ніж здійснюється насправді. Хоча керівництво досліджуваних організацій вважало, що проводить таку політику, з'ясувалося, що вона зустрічає стійкий опір з боку чоловічого персоналу (що становив половину штату співробітників). Чоловіки сприймали її як загрозу своєму становищу і ослаблення своєї влади. Не сприяла здійсненню політики рівних можливостей і невелика кількість жінок на керівних посадах, хоча це були освітні установи, що традиційно вважаються жіночою сферою.

З огляду на все вищесказане, Т. В. Бендас [11] виділяє основні характеристики гендерної взаємодії під час трудової діяльності:

- 1) сприймання жінок як чужинців, якщо в колективі є чоловіки;
- 2) перешкоджання кар'єрному зростанню за гендерною ознакою;
- 3) відсутність співчуття до жінок з боку інших жінок, що досягли успіху;
- 4) прагнення жінок довести свою компетентність і корисність організації як захисна стратегія на загрозу можливого звільнення;
- 5) необхідність, що змушує жінок вдаватися до маніпулювання, принижувати себе, щоб змусити чоловіків працювати;

- б) менша можливість жінок в порівнянні з чоловіками навчатися у менеджерів своєї статі, що займають більш високі посади (процес наставництва протікає успішніше, якщо обидва його учасники схожі один на одного);
- 7) засудження жінки-менеджера з боку близьких і друзів;
- 8) сприйняття жінки, що займає керівну посаду, іншими чоловіками-менеджерами в якості конкурента по службовому зростанню;
- 9) віддавання переваги підлеглими чоловіка в ролі боса;
- 10) скептицизм чоловіків-адміністраторів по відношенню до жінок-менеджерів або їх більш прихильне ставлення до жінок – і те й інше призводить до погіршення відносин між колегами різної статі;
- 11) позбавлення жінок-менеджерів доступу до інформації, щоб перешкодити їм ефективно працювати;
- 12) психологічна ізоляція найбільш успішних жінок-менеджерів;
- 13) широке поширення по всьому світу упереджень проти жінок-лідерів і існування бар'єрів на їх шляху до успіху;
- 14) незадоволеність жінок, їх сприйняття себе як низькостатусних членів суспільства в порівнянні з чоловіками;
- 15) наявність гендерних конфліктів в організації – наприклад, між жінкою-начальником і чоловіком-підлеглим, який не визнає за нею права керувати, оскільки вона жінка;
- 16) ширші можливості для чоловіків знайти добре оплачувану роботу;
- 17) необхідність для жінок, які мають сім'ю і маленьких дітей, шукати роботу ближче до дому і з неповним робочим днем;
- 18) виключення чоловіками (в основному літніми, з сексистськими установками) жінок-колег (особливо немолодих і непривабливих) при спілкуванні в неформальній робочій обстановці (наприклад, під час ланчу, на ділових вечірках);
- 19) чоловіки, які працюють в жіночих організаціях (наприклад, в освітніх і виховних установах, бібліотеках), користуються становищем фаворитів: особливою повагою, прихильністю, потураннями з боку начальників-чоловіків;

20) виключення жінками-колегами чоловіків з неформального спілкування (під час ланчу або під час «жіночих розмов»);

21) наявність сексуальних домагань на роботі з боку чоловіків по відношенню до привабливих жінок;

22) відповідальніші за статеву сегрегацію в діловому світі чоловіки – вони не хочуть пускати туди жінок, жінки ж зацікавлені в тому, щоб знайти спільну мову з чоловіками – колегами по роботі;

23) нав'язування жінкам маскулинного ділового стилю (оцінка їх ефективності за чоловічими критеріям).

Ймовірно, список є не повним, але його цілком достатньо, щоб зробити висновок про складність гендерних відносинах, які складаються в діловому світі. Однак не завжди ці відносини несприятливі. Працюючи разом, чоловіки і жінки вчаться один у одного. Зокрема, це стосується начальників і їх заступників (незалежно від статі), між якими особливо необхідно взаєморозуміння. Дослідження доводять, що чоловіки і жінки можуть успішно працювати один з одним і встановлювати позитивні взаємини, незалежно від того, якої статі начальник і чи заступник.

Але в робочих умовах часто виникає необхідність в спілкуванні з колегою іншої, а не своєї статі: наприклад, жінка просить чоловіка допомогти в проблемах з комп'ютером, а чоловік радиться з жінкою з приводу проблем у взаєминах. Це свідчить про наявність тенденції, протилежній сегрегації, – конвергенції статі. Жіноче лідерство все частіше стає реальністю, виконуючи в тому числі і соціальне замовлення. Багато компаній стурбовані пануванням відчуження і цинізму, і шукають гуманістичні підходи до управління, маючи надію на жіночу модель лідерства. Сьогодні жінок-менеджерів навчають за спеціальними лідерським програмами, і деякі організації заслужили репутацію «кращих компаній для жінок». Хоча при цьому варто зазначити, що таке формулювання, ймовірно, більше схиляє жінок до відгородження від чоловічих колективів, повертаючи їх до моногендерного типу взаємодії в професійній сфері. Тому для подолання поділу на «жіночі» та «чоловічі» організації чи

професії важливим фактором є побудова позитивної атмосфери для налагодження ефективного міжгрупового спілкування.

Основними формами міжгрупового спілкування є міжгрупове сприйняття (уявлення і емоційне ставлення до членів своєї та інших груп) і міжгрупова взаємодія (поведінка по відношенню до членів своєї і чужої групи). Розмежування цих форм викликано тим, що позитивна чи негативна оцінка групи не завжди проявляється в поведінці. Крім того, міжгрупове спілкування можна розділити на конфліктне і мирне співіснування груп.

Як зазначають Я.Ю. Кацович, М.Г. Ткалич [54], негативний вплив інгрупового фаворитизму на міжгрупову взаємодію гендерних груп полягає в тому, що в ситуаціях міжособистісної, професійної або будь-якої іншої соціальної взаємодії, чоловіки та жінки можуть свідомо або ні надавати перевагу членам інгрупи, навіть в тих випадках, коли об'єктивно перевага на боці члена аутгрупи. Це може ускладнювати взаємодію, знижувати її ефективність, призводити до міжособистісних та міжгрупових конфліктів.

Основними показниками міжгрупового конфлікту є міжгрупова диференціація, стереотипи і забобони. Розглянувши поняття міжгрупової диференціації в попередньому пункті, можна сказати, що класичний варіант міжгруповий диференціації включає в себе інгруповий фаворитизм і аутгрупову дискримінацію.

Інгруповий фаворитизм (ingroup favoritism) – феномен міжгрупового спілкування, який виражається у високій оцінці інгрупи (когнітивний компонент), позитивних почуттях по відношенню до неї (афективний компонент) і діях, що дають її членам більше прав порівняно з членами аутгрупи, тобто полягає в тенденції якимось чином сприяти членам власної групи на противагу членам іншої групи. Ці ефекти можуть діяти в найрізноманітніших ситуаціях і на різних рівнях соціальної взаємодії, як би встановлюючи в будь-якому випадку «демаркаційну лінію» між тими людьми, які по певним критеріям інтерпретуються як «свої», і тими, хто за даними критеріями інтерпретуються як «чужі». У певних умовах цей ефект, набуваючи

більшу вираженість і досягаючи масових масштабів, може стати джерелом виникнення (або посилення) напруженості і навіть ворожості між різними соціальними групами, аж до відкритих зіткнень і конфліктів між ними. Не випадково тому описуваний феномен досить широко досліджується науковцями, причому в одних випадках він трактується як наслідок об'єктивних протиріч між групами, а в інших – як їх причина [22].

Таким чином, частота його поширення, форми проявів, а також його соціальні та психологічні наслідки, безсумнівно, варті найпильнішої уваги дослідників. В рамках нашого дослідження важливо зазначити, що при міжгруповій взаємодії гендерних груп феномен інгрупового фаворитизму має свою специфіку. Різні автори зазначають, що серед чоловіків цей феномен проявляється набагато частіше, ніж серед жінок. Це пов'язано з суспільними стереотипами та патернами в поведінці чоловіків та жінок відносно одне одного, та з тими динамічними змінами, які супроводжують розвиток будь-якого соціуму. Оскільки сучасні жінки активно «претендують» на ті сфери, в яких раніше орудували переважно чоловіки, вони сильні «захищати» свою ідентичність, в чому і проявляється даний феномен. Однак, незважаючи на досить великий масив спеціальних робіт і різноманітність теоретичних трактувань, існує велика кількість принципових проблеми, пов'язаних з цим феноменом, які залишаються невирішеними.

Аутгрупова дискримінація (outgroup discrimination) – феномен міжгрупового спілкування, який виражається в низькій оцінці аутгрупи (когнітивний компонент), негативних почуттях по відношенню до неї (афективний компонент) і діях, що дають її членам менше прав порівняно з правами членів інгрупи групи [22].

Аутгрупова дискримінація призводить до зміни психологічного стану її жертв, винуватців і навіть сторонніх спостерігачів. Усі наслідки аутгрупової дискримінації для її жертв можна розділити на психологічні та поведінкові.

1. *Психологічні наслідки:* а) зменшення самооцінки жертв дискримінації і погіршення їх психологічного стану. Тривога і депресія, в свою чергу, ведуть

до страху перед взаємодією з членами групи-джерела дискримінації і до негативних очікувань від цієї взаємодії; б) зміна інгрупової ідентифікації жертв дискримінації. Деякі автори вважають, що дискримінація призводить навіть до посилення інгрупової ідентифікації; в) зменшення рівня упередженості. Наприклад, чим частіше жінка виконує «чоловічу» роботу, тим більшу дискримінацію вона відчуває і тим менше вона підтримує сексистські упереджені погляди.

2. *Поведінкові наслідки*: а) оприлюднення факту дискримінації; б) опір впливу аутгрупи і відмова спілкуватися з її представниками, дискримінація її винуватців у відповідь; в) зміна стратегії само презентації (у деяких випадках люди намагаються створити образ, який би дозволив їм дистанціюватися від тих, хто зазвичай піддається дискримінації інгрупи; г) погіршення фізичного здоров'я.

Прояв аутгрупової дискримінації у взаємодії гендерних груп також має свої особливості. Зокрема, цей феномен може проявлятися в гетерогендерних колективах серед жінок, де більшість – чоловіки, хоча при протилежній ситуації (якщо більшість членів групи – жінки), серед чоловіків цього феномену не спостерігається.

Крім того, в ході міжгрупового спілкування виникають і інші феномени. Зокрема, О.А. Гулевіч описує наступні «ефекти»: гомогенності інгрупи/аутгрупи, «чорної вівці» та понадвиключення.

Ефект гомогенності аутгрупи (outgroup homogeneity effect) – ефект міжгрупового спілкування, який полягає в оцінці членів аутгрупи як більш схожих один на одного, ніж члени інгрупи.

Ефект «чорної вівці» (black sheep effect) – ефект міжгрупового спілкування, який полягає в тому, що член інгрупи, який відповідає її соціальним нормам, оцінюється більш позитивно, ніж відповідний соціальним нормам член аутгрупи. В той же час, член інгрупи, що порушує соціальні норми оцінюється більш негативно, ніж порушувачий соціальні норми член аутгрупи.

Ефект понадвиключення (overexclusion effect) – ефект міжгрупового спілкування, який полягає в тому, що при визначенні групової приналежності оточуючих людина вважає за краще виключати зі своєї групи тих, хто насправді є її членом, тільки щоб в неї не потрапили члени аутгрупи. В результаті членами своєї групи визнається невелике число обраних.

Отже, інгрупа (ingroup) – це соціальна група, членом якої є суб'єкт сприйняття, а аутгрупа (outgroup) – соціальна група, до якої людина не належить. Як правило, термін вживається для позначення соціальної групи, яка є суперником або групою порівняння для тієї групи, до якої належить суб'єкт сприйняття.

Важливим фактором, який впливає на характер міжгрупового спілкування, є інгрупова ідентифікація – визнання людиною того, що інгрупа відіграє важливу роль у її житті.

Інгрупова ідентифікація відрізняється від когнітивного компонента соціальної ідентичності – самокатегоризації. Це виражається в тому, що самокатегоризація в групі не означає високого ступеня інгрупової ідентифікації, а ідентифікація з групою не гарантує визнання суб'єктом сприйняття своєї подібності іншим членам групи. Цю різницю не завжди вдається зафіксувати на емпіричному рівні, оскільки в ряді випадків самокатегоризація і інгрупова ідентифікація тісно пов'язані між собою.

Таким чином, дослідження феноменів міжгрупової диференціації серед гендерних груп має неабияке значення в розвитку сучасного збалансованого суспільства, а особливо – зараз, коли сфери взаємодії між чоловіками та жінками розширилися в порівнянні з минулими десятиріччями. Але оскільки поки доведено лише факт наявності цих феноменів серед гендерних груп, важливим є детальне дослідження особливостей їх впливу на гендерну взаємодію.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ МІЖГРУПОВОЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ГЕНДЕРНИХ ГРУП

2.1. Мета, методика та організація емпіричного етапу дослідження

Емпіричне дослідження проводилося в кілька *етапів*:

1. методологічне обґрунтування дослідження, визначення предмету, об'єкту, постановка гіпотези, цілі і задач дослідження;
2. підбір методів та постановка експериментальних гіпотез;
3. організація дослідження та збір емпіричного матеріалу;
4. якісна та кількісна обробка результатів дослідження;
5. інтерпретація даних;
6. формулювання висновків щодо підтвердження або не підтвердження гіпотези.

Для перевірки гіпотези про те, що існує взаємозв'язок між типом гендерної взаємодії та феноменами міжгрупової диференціації, а саме: 1) за окремими особистісними характеристиками чоловіки вище оцінюють чоловіків, а жінки – жінок; 2) стереотипні особистісні характеристики притаманні переважно представникам фемінної та маскулінної психологічної статі; 3) чоловіки та жінки частіше обирають партнерсько-професійний тип гендерної взаємодії в гендерній інгрупі, ніж у взаємодії з гендерною аут рупою нами були використані методика «Психологічна стать особистості» С.Бем (в модифікації О.Г. Лопухової) [10, 35], «Методика з визначення типів гендерної взаємодії» (М.Г.Ткалич) [53] та методика семантичного диференціалу [52].

Методика «Психологічна стать особистості» являє собою тест, основою якого є принцип самооцінки. Метою тесту є визначення психологічної статі особистості шляхом оцінки запропонованих характеристик. Він складається з трьох вербальних шкал, що містять по 20 характеристик:

маскулінності, фемінності і загальних (в однаковій мірі характерних як для чоловіків, так і для жінок), вираженість яких досліджувані оцінюють за семибальною шкалою (від 1 – якщо характеристика завжди хибна, до 7 – завжди або майже завжди вірна).

Порівняння показників одного і того ж індивіда за шкалами маскулінності і фемінності дозволяє обчислити ступінь його психологічної статі. В результаті виявляється рівень маскулінності, фемінності, андрогінності або недиференційованої психологічної статі особистості.

Методика «Тип гендерної взаємодії» представлена в формі опитувальника зі шкалою від 1 до 7, де 1 – «повністю не згоден», а 7 – «згоден цілком». Складається вона з двох форм, кожна з яких включає 30 тверджень: форма «А» для оцінки взаємодії з чоловіками, а форма «Б» – з жінками. Метою цієї методики є визначення домінуючого типу гендерної взаємодії, який респондент обирає при взаємодії зі своєю та протилежною статтю.

Типи взаємодії при цьому представлені в трьох основних формах: *партнерсько-професійний тип* є відображенням рівня професійної взаємодії. Він більше співвідноситься з когнітивним і поведінковим компонентами цієї взаємодії; *партнерсько-соціальний тип* відображає міжособистісне спілкування, емоційно-оцінне ставлення до представників своєї та протилежної статі. Цей тип співвідноситься з емоційним та поведінковим компонентами гендерної взаємодії; *конфліктно-дистантний тип* містить негативні патерни гендерної взаємодії і більше є мірою відображення її поведінкового рівня.

Методика особистісного (семантичного) диференціалу представлена біполярними шкалами з найменуванням якостей від найбільш позитивних до найбільш негативних. Метою цієї методики є оцінка характеристик і цінностей, які досліджувані дають представникам своєї інгрупи і аутгрупи, тобто спрямована на визначення емоційно-особистісного ставлення людини до іншої людини або групи людей, що є членами тієї ж самої соціальної групи, до якої входить досліджуваний, або співставною групі, до якої входить досліджуваний.

Дослідження проводилося на підприємствах м. Запоріжжя, які працюють в таких сферах: промисловість, освіта, медицина, банківська справа, ІТ-технології, транспорт та інші. У дослідженні взяло участь 337 осіб, з яких 251 (74,3%) – це жінки, а 86 (25,7%) – чоловіки.

Вік респондентів – від 18 до 70 років ($M=37,29$; $SD=11,82$). Вони були розподілені на 4 вікові групи: з 18 до 27 років – 27,6%, з 28 до 45 років – 44,5%, з 46 до 60 років – 26,1%, з 61 до 70 років – 1,8%.

Сімейний стан респондентів також можна розділити на 4 категорії: неодружені – 24,9%, одружені – 62,9%, розлучені – 10,7%, вдови (вдівці) – 1,5%. Щодо кількості дітей, то 27,2% опитаних дітей не мають, 42,6% – мають одну дитину, 25,2% – дві, 4,4% – три і 0,7% – чотири дитини відповідно.

Нижче представлені основні соціо-демографічні характеристики вибірки жінок та вибірки чоловіків.

Вік респондентів жіночої статі коливався від 18 до 70 років ($M=36,73$; $SD=11,550$), з яких 28,3% – це жінки з 18 до 27 років, 46,2% – з 28 до 45, 23,9% – з 46 до 60 і 1,6% – жінки з 61 до 70 років.

Відносно сімейного стану, незаміжні жінки (серед жінок) склали 23,5% вибірки, заміжні – 63,7%, розлучені – 11,2% і вдови – 1,6%.

25% жінок не мають дітей, 45% – мають одну, 26,4% – дві, 3,2% – три і 0,5% мають 4 дитини.

Вік респондентів чоловічої статі коливався від 19 до 66 років ($M=38,91$; $SD=12,516$). З них 25,6% – це чоловіки з 19 до 27 років, 39,5% – з 28 до 45, 32,6% – з 46 до 60 і 2,3% – чоловіки з 61 до 66 років.

Сімейний стан опитаних чоловіків показав наступні результати: неодружені – 29,1%, одружені – 60,5%, розлучені – 9,3%, вдівці – 1,2%.

При цьому 33,3% дітей не мають, 35,9% мають одну, 21,8 – дві, 7,7% – три, 1,3% – чотири дитини.

Наступний підрозділ присвячено аналізу результатів емпіричного дослідження.

2.2 Результати дослідження феноменів міжгрупової диференціації та їх взаємозв'язку з типом гендерної взаємодії

Аналіз результатів емпіричного дослідження почнемо з визначення психологічної статі чоловіків і жінок.

Проаналізувавши психологічну стать чоловіків і жінок, які взяли участь у дослідженні, було виявлено, що 8,6% показали фемінну психологічну стать, 5,6% – маскулінну, 2,1% – недиференційовану.

Зокрема, серед жінок фемінну психологічну стать показали лише 10,4% ($M=20,67$; $SD=9,701$), маскулінну – 1,6% ($M=16,58$; $SD=12,693$) і недиференційовану теж 1,6%.

Серед чоловіків фемінну стать показали 3,4% опитаних ($M=10,24$; $SD=10,515$), а маскулінну – 17,2% ($M=20,79$; $SD=13,079$). Недиференційовану психологічна стать показало 3,4% опитаних чоловіків.

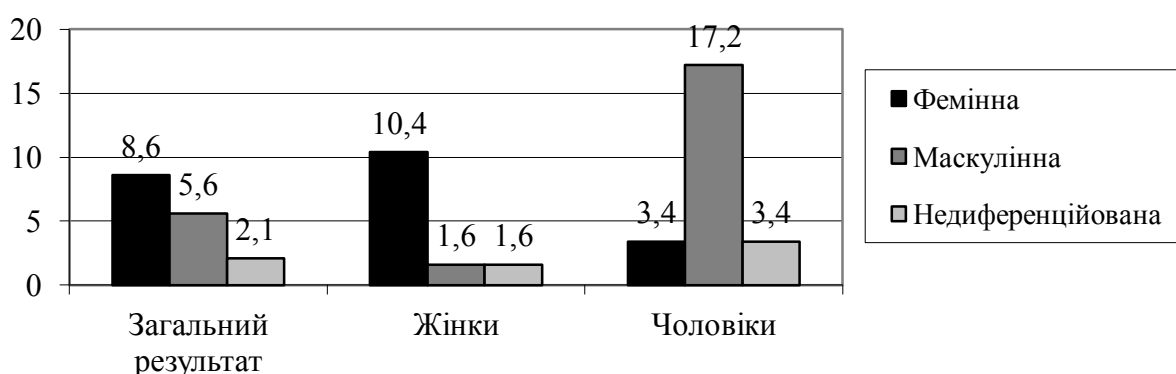


Рис. 2.1. Відсоткове співвідношення психологічної статі досліджуваних

Щодо андрогінної психологічної статі, то загальний результат знаходиться на позначці 83,7%. При цьому 55,3% з них показали повністю андрогінну, 19,5% – фемінно-андрогінну, 13,3% – маскулінно-андрогінну і 11,8 – недиференційовано-андрогінну стать.

Серед жінок її показало 86,5% (M=1,69; SD=1,007), з яких 59,4% – це повністю андрогінна стать, 23,1% – фемінно-андрогінна, 6,4% – маскулінно-андрогінна і 11,2% – недеференційовано-андрогінна стать.

Щодо чоловіків, то 75,9% з них показали андрогіннопсихологічну стать (M=2,17; SD=1,143), де повністю андрогінними себе вважають 43,7%, фемінно-андрогінними – 9,2%, маскулінно-андрогінними – 33,3% і недиференційовано-андрогінними – 13,8%.

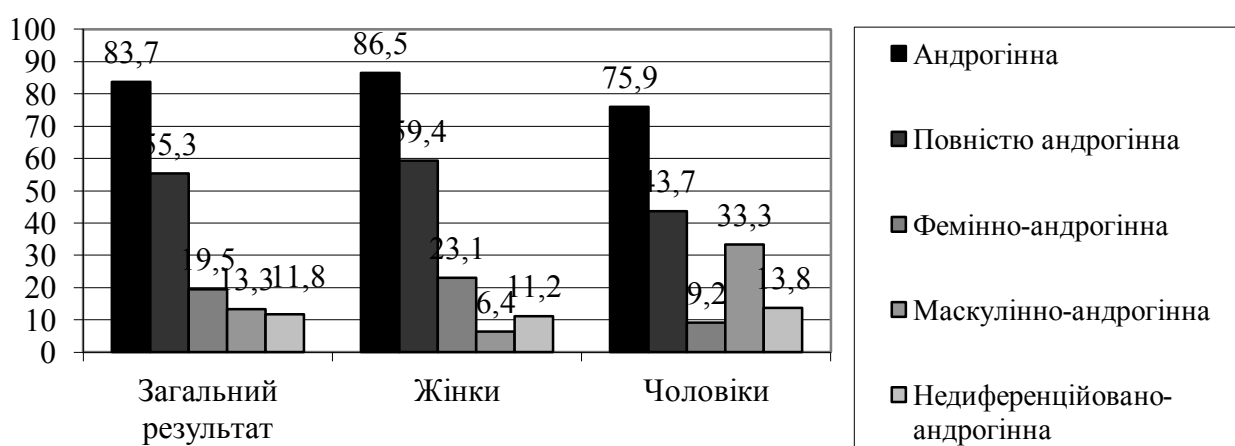


Рис. 2.2. Андрогінна психологічна стать у чоловіків та жінок

Також було виявлено кореляцію між статтю досліджуваних та парами семантичного диференціалу.

Таблиця 2.1.

Кореляція між статтю та парами семантичного диференціалу серед чоловіків

Привабливий / непривабливий	-0,216**
Розслаблений / напружений	-0,123*
Відлюдний / комунікабельний	-0,164**

**p<0,01 / *p<0,05

Дана таблиця показує, що чоловіки найчастіше звертають увагу на категорії зовнішності, зібраності та рівня вербальної активності. Особливість при цьому полягає в тому, що за результатами чоловік не обов'язково повинен

бути фізично привабливим, але при цьому він має бути напруженим, тобто готовим до дії. Ці дані є стереотипними показниками «чоловічності» в суспільстві. Але також можна помітити, що пара «розслаблений/напружений» знаходиться на рівні статистичної значущості $p < 0,05$, а пара «відлюдний/комунікабельний» – на рівні $p < 0,01$. Це можна пояснити тим, що чоловіки зараз частіше взаємодіють в гетерогендерних колективах, що змушує їх пристосовуватися до «жіночої» форми взаємодії – а саме підвищувати свій рівень вербальної комунікації.

Жінки також показали стереотипні результати, обираючи притаманні для представниць їх статі ознаки: мовчазна, пасивна, чуйна, нерішуча (див. табл 2.2.). Але, паралельно цим результатам, на рівні статистичної значущості $p < 0,01$ знаходяться такі прикметники як сильна, незалежна, енергійна, комунікабельна, самотійна. Впевненість – що є зазвичай характеристикою чоловіка, знаходиться на рівні статистичної значущості $p < 0,05$. Такі дані можна обґрунтувати тим, що задля самореалізації в суспільстві жінки все частіше обирають стереотипно чоловічі форми взаємодії.

Таблиця 2.2.

Кореляція між статтю та парами семантичного диференціалу серед жінок

слабка/сильна	-0,241**
балакуча/мовчазна	-0,165**
залежна/незалежна	-0,169**
діяльна/пасивна	-0,199**
черства/чуйна	-0,134*
рішуча/нерішуча	-0,173**
млява/енергійна	-0,167**
невпевнена/впевнена	-0,134*
відлюдна/комунікабельна	-0,156**
несамотійна/самотійна	-0,187**

** $p < 0,01$ / * $p < 0,05$

Результати кореляції статі і семантичного диференціалу можна пояснити, звернувши увагу на особливості гендерної взаємодії опитаних. Зазвичай, чоловіки більше схильні до інгрупового фаворитизму та аутгрупової дискримінації, якщо переважно їх оточують представники спільної їм статі. Це пов'язано як з гендерними стереотипами, так і з установками на домінування над жінкою, яка знаходиться в меншості. Щодо жінок, то вони схильні до інгрупової дискримінації та аутгрупового фаворитизму – якщо більшість становлять представниці їх статі. При цьому в колективі, де більшість складають чоловіки, жінки можуть показувати як високий рівень інгрупового фаворитизму, так і високий рівень інгрупової дискримінації. Це пов'язано з рівнем конкуренції в тій сфері взаємодії, де вони знаходяться, а також з особливостями гендерної ідентифікації.

З огляду на це, нами була знайдена кореляція на рівні статистичної значущості між психологічною статтю та парами семантичного диференціалу (див. табл. 2.3.).

Виходячи з результатів, ми бачимо кореляцію як серед чоловіків, так і серед жінок по наступним парам прикметників: привабливий/непривабливий, слабкий/сильний, млявий/енергійний, відлюдний/комунікабельний, несамотійний/самотійний.

Окремо кореляція знайдена серед показників чоловіків, які характеризують представників своєї статі як відкритих, доброзичливих, впевнених, але в цей же час егоїстичних, несправедливих та нещирих.

Жінки ж позитивно характеризують представниць своєї статі лише за категорією «незалежна», серед інших – мовчазна, пасивна та нерішуча.

Співвідносячи ці дані з показниками психологічної статі серед чоловіків і жінок, ми можемо помітити, що дійсно при 83,7% опитаних з андрогінною психологічною статтю спільна кореляція відбулася по більшій кількості пар прикметників, що говорить про наявність в цього відсотка як фемінних, так і маскулінних ознак в процесі взаємодії.

Таблиця 2.3.

Кореляція між психологічною статтю та парами семантичного диференціалу

<i>Пари прикметників</i>	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>
привабливий/непривабливий	-0,208**	-0,126*
слабкий/сильний	-0,128*	-0,219**
балакучий/мовчазний		-0,134*
замкнутий/відкритий	-0,123*	
добрий/егоїстичний	-0,123*	
залежний/незалежний		-0,125*
діяльний/пасивний		-0,114*
рішучий/нерішучий		-0,123*
млявий/енергійний	-0,119*	-0,121*
справедливий/несправедливий	-0,176**	
ворожий/доброзичливий	0,190**	
невпевнений/впевнений	-0,153**	
відлюдний/комунікабельний	-0,212**	-0,140*
чесний/нещирий	-0,217**	
несамостійний/самостійний	-0,182**	-0,134*

** $p < 0,01$ / * $p < 0,05$

В той же час стереотипні характеристики феміності та маскулінності приписують собі і чоловіки, і жінки, що знову ж пов'язано з особливостями колективу, в якому вони знаходяться. Показово, що окремо чоловіки дають більш позитивні характеристики представникам своєї статі, що можна співвіднести з наявністю феномену інгрупового фаворитизму, а жінки – більш негативні, що вказує на феномен інгрупової дискримінації.

Таким чином, ми можемо спостерігати залежність показників семантичного диференціалу як від біологічної, так і від психологічної статі, а також різницю між цими показниками, яка впливає на особливості міжгрупової

взаємодії. Ми визначили рівень кореляції і безпосередньо між відповідями чоловіків та жінок, та теж її отримали на рівні статистичної значущості $p < 0,01$. Коефіцієнт кореляції між відповідями чоловіків і жінок представлений у таблиці 2.4. Відсутність статистичної значущості спостерігається тільки в парі «слабкий / сильний».

Таблиця 2.4.

Кореляція між відповідями чоловіків та жінок

<i>Пари прикметників</i>	<i>r</i>
привабливий/непривабливий	0,378**
балакучий/мовчазний	0,266**
безвідповідальний/сумлінний	0,364**
впертий/поступливий	0,279**
замкнутий/відкритий	0,411**
добрий/егоїстичний	0,372**
залежний/незалежний	0,212**
діяльний/пасивний	0,187**
черствий/чуйний	0,298**
рішучий/нерішучий	0,172**
млявий/енергійний	0,369**
справедливий/несправедливий	0,459**
розслаблений/напружений	0,335**
метушливий/спокійний	0,388**
ворожий/добррозичливий	0,440**
невпевнений/впевнений	0,348**
відлюдний/комунікабельний	0,309**
чесний/нещирий	0,474**
несамостійний/самостійний	0,248**
дратівливий/незворушний	0,429**

** $p < 0,01$

З огляду на ці дані, можна зробити висновок, що статистично значуща різниця є практично між усіма парами семантичного диференціалу. Це пов'язано як з гендерними стереотипами, що було зазначено вище, так і з диференціацією ролей та статусів серед чоловіків та жінок.

Після аналізу результатів методики *“Діагностика типів гендерної взаємодії персоналу організацій”* (М. Ткалич) нами теж було виявлено кореляцію.

Окремо розглянемо результати по типам гендерної взаємодії, які обирають чоловіки та жінки. Після проведення кореляції її було виявлено на рівні статистичної значущості $p < 0,05$ за партнерсько-професійним типом взаємодії (0,115) та на рівні статистичної значущості $p < 0,01$ за конфліктно-дистантним типом (0,473). За партнерсько-соціальним типом гендерної взаємодії кореляції не було виявлено.

З огляду на це, можна зробити висновок, що чоловіки та жінки частіше надають перевагу конфліктно-дистантному типу взаємодії, що характеризується тенденцією вступати в суперечки та дискусії з колегами протилежної статі, конкурувати в роботі, контролювати поведінку, перешкоджати кар'єрному зростанню. При цьому респонденти схильні уникати представників протилежної статі в роботі, зберігати дистанцію, конкурувати в приватному житті, з ними виникають конфлікти. Частково цей тип взаємодії пов'язаний з емоційним компонентом.

Рідше респонденти обирають партнерсько-професійний тип. Він більше співвідноситься з когнітивним і поведінковим компонентами гендерної взаємодії. Високі показники за цією шкалою показують, що в досліджуваних близькі професійні інтереси з інтересами колег протилежної статі, але вони підтримують їх точку зору та надають інтелектуальну та практичну підтримку в тих випадках, коли взаємодія з ними вигідна, відносини ж мають чисто діловий характер.

Відсутність же кореляції за партнерсько-соціальним типом взаємодії співвідноситься з результатами семантичного диференціалу. Партнерсько-

соціальний тип відображає міжособистісне спілкування поза контекстом професійної взаємодії, емоційно-оцінне ставлення до представників протилежної статі. А результати семантичного диференціалу показали, що чоловіки та жінки частіше дають більш позитивні характеристики представниками своєї статі, проявляючи при цьому феномен інгрупового фаворитизму. Таким чином, відсутність кореляції підтверджує раніше продемонстровані результати.

Також доцільним є розглянути результати кореляції між різними типами гендерної взаємодії (табл. 2.5).

Таблиця 2.5.

Кореляція між різними типами гендерної взаємодії

	Партнерсько-професійний		Партнерсько-соціальний		Конфліктно-дистантний	
	ч	ж	ч	ж	ч	ж
Партнерсько-професійний			0,685**	0,091	0,221**	0,096
			0,058	0,673**	0,005	-0,020
Партнерсько-соціальний	0,685**	0,058			0,189**	0,064
	0,091	0,673**			0,048	-0,070
Конфліктно-дистантний	0,221**	0,005	0,189**	0,048		
	0,096	-0,020	0,064	-0,070		

**p<0,01 / *p<0,05

Виходячи з даних, представлених в таблиці 2.5., можна зробити наступні висновки. Щодо чоловіків, то ми можемо спостерігати кореляцію між партнерсько-професійним та партнерсько-соціальним типами гендерної взаємодії з представниками своєї статі (0,685). Такі дані можуть говорити про те, що при професійній взаємодії чоловіки підтримують товариські відносини, включаючи і емоційний компонент, що характерний для партнерсько-соціального типу. При цьому кореляція на рівні статистичної значущості відбулася і між партнерсько-професійним та конфліктно-дистантним типами взаємодії (0,221). Її наявність можна пояснити з огляду на те, що чоловіки схильні до високого рівня конкуренції. Підтвердженням даного припущення є наявність кореляції між партнерсько-соціальним і конфліктно-дистантним

типами (0,189), тобто можна зробити висновок, що конкурентність і конфлікти не заважають чоловікам підтримувати позитивні відносини в колективі з представниками своєї статі.

За результатами жінок ми теж можемо спостерігати кореляцію між партнерсько-професійним і партнерсько-соціальним типами гендерної взаємодії практично на такому ж рівні, як і серед чоловіків (0,673), але при цьому кореляція між партнерсько-професійним і конфліктно-дистантним типами відсутня. Такі результати свідчать про те, що жінки при професійній взаємодії в однаковій мірі орієнтуються і на міжособистісні відносини, емоційно-оцінне ставлення до представників своєї статі, а при вирішенні проблемних ситуацій користуються налагодженими особистими зв'язками для уникнення конфліктів.

Важливо зауважити, що кореляції між різними типами гендерної взаємодії з представниками протилежної статі не відбулося.

Таким чином, за результатами емпіричного дослідження означеної проблеми було доведено, що існує взаємозв'язок між типом гендерної взаємодії та феноменами міжгрупової диференціації. Було виявлено, що представники моногендерних груп схильні до проявів інгрупової дискримінації та аутгрупового фаворитизму. Гетерогендерніж групи схильні до інгрупового фаворитизму та аутгрупової дискримінації – при цьому має значення, хто складає більшість в групі: чоловіки або жінки.

РОЗДІЛ 3.

ПСИХОЛОГІЧНА ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ МІЖГРУПОВОЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ГЕНДЕРНИХ ГРУП

3.1. Теоретичні засади подолання негативних наслідків феноменів міжгрупової диференціації в групах з різними типами гендерної взаємодії

Протягом довгого часу особливий інтерес дослідників до міжгрупової взаємодії визначався високою ймовірністю того, що вона може перерости у конфлікт. Оскільки конфлікт в міжгрупових відносинах виконує в основному деструктивну функцію, руйнуючи взаємодію, його поява небажана в будь-якій групі. Проблема вирішення міжгрупових конфліктів – це один з серйозних аспектів, які неможливо оминати. В тому числі – і при виборі різних типів гендерної взаємодії.

На сьогодні серед способів подолання негативних наслідків феноменів міжгрупової диференціації в групах з різними типами гендерної взаємодії можна виділити наступні.

Перший напрямок пов'язаний з гіпотезою контакту, запропонованою Г. Олпортом. Вона свідчить, що безпосереднє спілкування між членами різних гендерних груп сприяє зниженню ворожості у їхніх стосунках. Сучасні дослідження показують, що позитивний вплив може надавати не тільки прямий, а й опосередкований контакт з членами аутгрупи. Зокрема, позитивний вплив робить дружба людини з людьми, у яких, в свою чергу, є друзі серед представників аутгрупи.

Другий напрямок вивчення способів оптимізації міжгрупової диференціації бере свій початок у дослідженні стереотипів. З гіпотезою контакту цей напрямок пов'язаний в контексті важливої ролі когнітивних уявлень про членів аутгрупи (гетеростереотипів) у виникненні та ліквідації

міжгрупового конфлікту. В рамках цього напрямку вивчаються умови зміни стереотипів [22].

Також існує і кілька вузьких напрямків, пов'язаних з усуненням або посиленням окремих ефектів, що виникають в ході міжгрупових відносин. До них відноситься, наприклад, вивчення умов, за яких людина здатна контролювати свої стереотипи, а також способів усунення впливу стереотипів на продуктивність роботи членів стереотипізованої групи[7].

Також з огляду на багаторівневність та складність впливу феноменів міжгрупової диференціації на гендерну взаємодію важливо зважати на моделі взаємодії:

1. Модель декатегоризації – мета спілкування членів різних груп спрямована на те, щоб зробити межі між групами більш рухливими: наприклад, розділити моногендерні групи на змішані за складом учасників підгрупи і познайомити учасників контакту з індивідуальними особливостями один одного.

2. Модель рекатегоризації та феномен «крос-категоризації» – основою позитивного міжгрупового контакту є не повне заперечення його учасниками свого групового членства, а прийняття членами інгрупи загальної соціальної ідентичності з членами аутгрупи.

Під крос-категоризацією розуміється одночасна самокатегоризація і категоризація людиною оточуючих за кількома ознаками. Суб'єкт крос-категоризації ділить себе і оточуючих його людей на дві різні соціальні групи (ін- і аутгрупи). Ввівши другий параметр суб'єкт сприйняття отримує можливість об'єднати інгрупу і аутгрупу в одне ціле. Логіка крос-категоризації наступна:

а) введення позитивної підстави, що об'єднує представників двох груп (наприклад, спорт-клуб), що розрізняються по іншій підставі (стать, вік), призводить до зменшення груповий диференціації;

б) введення загальної негативної підстави крос-категоризації, наприклад, низького інтелектуального рівня або агресії, провокує міжгрупову диференціацію, особливо з боку членів високостатусних груп;

в) міжгрупову диференціацію зменшує неясність і складність інтегруючої підстави крос-категоризації. У ряді випадків введення позитивної інтегруючої підстави крос-категоризації не приводить до зменшення між групової диференціації. Це відбувається, оскільки люди сприймають членів групи як більш яскравих представників загальної групи, ніж членів аутгрупи.

г) результат крос-категоризації визначається відносною важливістю диференціуючої і інтегруючої підстави для членів груп-учасниць. Якщо вони надають різне значення різним підставам категоризації, найбільш значущий вплив на міжгрупову диференціацію має більш важливу підставу.

д) важливість підстави категоризації в ряді випадків визначається настроєм суб'єкта сприйняття. Емоційний стан призводить до актуалізації відповідної інформації.

3. Модель категоризації – основною метою міжгрупового спілкування є підкреслення не індивідуальності або подібності його учасників, а їх відмінності, заснованої на приналежності до різних соціальних груп.

Основними положеннями цієї моделі є наступні:

а) позбавити людину права належати до особливої, відмінної від інших соціальної групи, відмовитися визнати частину її «Я», позбавити її віри в захист і підтримку інших членів групи;

б) способи позбавлення:

- підкреслення подібності між двома групами, неможливість провести чітку межу між її членами;

- введення інтегруючого параметра категоризації, проведення рекатегоризації;

в) намагаючись уникнути втрати групового членства, людина:

- демонструє інгруповий фаворитизм і аутгрупову дискримінацію більш інтенсивно;

- знецінює параметр рекатегоризації, негативно оцінює групу, яка об'єднує інгрупу і аутгрупу;

г) факторами, що провокують зростання групової диференціації в умовах подібності груп/їх рекатегоризації є:

- сильна інгрупова ідентифікація;
- сприйняття аутгрупи як джерела загрози;

д) зменшенню міжгрупової диференціації сприяє наявність у людини можливості підкреслити унікальність і позитивність інгрупи і її відмінність від аутгрупи. За рахунок:

- виділення групової приналежності учасників взаємодії;
- розуміння людиною параметрів міжгрупового порівняння;
- впевненість людини в тому, що інгрупа позитивно оцінюється

оточуючими, наявності у неї можливості провести міжгрупове порівняння на користь інгрупи з яких-небудь додаткових параметрів

Таким чином, спираючись на теоретичне обґрунтування та результати нашого дослідження, нами була розроблена *програма подолання негативних наслідків міжгрупової диференціації в групах з різними типами гендерної взаємодії, яка складається з наступних рекомендацій:*

а) Спілкування має відбуватися часто і регулярно, впродовж тривалого часу – тобто чим частіше представники гендерної групи спілкуються з аутгрупою, тим більш позитивне ставлення відносно них виникає у інгрупи.

б) Спілкування має сприяти виникненню дружби – більш позитивний вплив робить безпосереднє спілкування з представниками аутгрупи, які виступають у ролі друзів (близький контакт), ніж чужих людей.

в) Партнери по спілкуванню повинні суперечити стереотипам, але здаватися типовими представниками своєї групи – контрстереотипна поведінка партнера по спілкуванню сприяє руйнуванню старих стереотипів і формуванню нових, а типовість члена аутгрупи – «переносу» нових стереотипів на інших членів стереотипізованої групи.

г) Спілкування має відбуватися в різних місцях, ситуаціях і включати в себе різних учасників – така форма взаємодії допоможе побачити представників певної гендерної групи в різних життєвих ситуаціях, де вони можуть проявити себе краще, ніж, наприклад, члени спільної інгрупи.

д) Спілкування не повинно викликати тривогу або інші негативні емоції – міжгруповий контакт покращує міжгрупові відносини, якщо його учасники знаходяться в хорошому настрої і вірять в позитивність його наслідків. Це відбувається, оскільки люди в гарному настрої вважають, що інгрупа схожа на аутгрупу.

е) Спілкування має носити характер кооперації, а не конкуренції – в учасників повинна бути спільна мета. Виразність міжгрупового конфлікту зменшується, якщо члени різних груп прагнуть спільної мети, здійснюють діяльність спільно, грають за загальними правилами і виконують спільні функції.

ж) Учасники спілкування повинні мати рівні статуси – проте в деяких випадках позитивний вплив надає і спілкування з високостатусними партнерами.

з) Поліпшенню міжгрупових відносин сприяє в основному взаємодія, результат якої є позитивним для всіх учасників – зокрема, контакт, який мав для груп-учасниць негативні наслідки, призводить до виникнення страху і ненависті по відношенню до членів аутгрупи і закріпленню негативних гетеростереотипів. Особливо яскраво це виявляється при наявності явних відмінностей між членами груп. Разом з тим позитивний результат міжгрупового контакту призводить до формування позитивних гетеростереотипів між членами груп. Особливо яскраво ця закономірність виражена в тому випадку, коли перед початком взаємодії його учасники відчували тривогу.

і) Учасники повинні

наслідки феноменів між групової диференціації в гендерних групах»

Час: 30 хвилин.

Перерва: 15 хвилин. надавати велике значення такому спілкуванню.

к) Спілкування повинно супроводжуватися нормативною підтримкою, тобто соціальні норми, що існують в самій групі і навколо неї, повинні сприяти цьому контакту.

Систематизувавши ці рекомендації, нами було розроблено *соціально-психологічний тренінг* на тему: «Позитивна гендерна взаємодія і спілкування», який представлений у підрозділі 3.3., у наступному підрозділі представлений аналіз окремих методик та технік роботи з інгруповим фаворитизмом як основним системоутворюючим феноменом міжгрупової диференціації.

3.2. Методи та техніки групової психологічної роботи з феноменом інгрупового фаворитизму гендерних груп

Оскільки інгруповий фаворитизм є соціально-психологічним феноменом, який виникає у взаємодії між групами, то, на наш погляд, найкращим методом роботи з його профілактики та подолання. Окрім цього, на етапі підготовки до тренінгу необхідно провести відповідну діагностику. Отже, зазвичай використовуються такі соціально-психологічні технології роботи з міжгруповими процесами, як:

1) діагностичні технології: розвиваюча діагностика; моніторинг соціально-психологічної ситуації в гендерних групах (у формальній та неформальній взаємодії);

2) технології психологічного консультування: психологічне консультування з проблем розвитку міжособистісних та міжгрупових взаємин, формування психологічної компетентності у взаємодії з іншими;

3) соціально-психологічні тренінги: особистісно орієнтовані тренінги підвищення соціальної та особистісної компетентності; тренінги міжгрупової взаємодії, спілкування, подолання конфліктів.

На наш погляд, гендерний компонент таких технологій та методів дозволить гендерним групам уникнути міжгрупової диференціації, гендерної дискримінації, сексизму у різних сферах життєдіяльності.

Враховуючі проаналізовані нами дослідження Н. Крабовської, Т. Марценюк, О. Плахотнік, М. Ткалич, Н. Bradley, М. Thompson, можна визначити *гендерно-орієнтований підхід у соціально-психологічній роботі з групами* як методологічну й методичну основу практичної діяльності психолога, спрямовану на забезпечення рівних прав і можливостей представників різних гендерних груп, усунення гендерної міжгрупової дискримінації, практик гендерної дискримінації в інгрупах, мобінгу, сексизму незалежно від статевої приналежності індивідів або їхньої приналежності до певної гендерної групи.

Аналіз літератури з використання групових форм психологічної роботи дозволяє нам визначити ефективність їх використання у роботі з інгруповим фаворитизмом як феноменом міжгрупової диференціації. Як зазначають О.Р. Агадулліна та О.А. Гулевіч, І.С. Кльоцина, І.О. Мат'яш, М.Г. Ткалич, наступні характеристики групової психологічної роботи (психологічної групи) визначають їх ефективність у подоланні інгрупового фаворитизму:

- психологічна група моделює систему соціальних взаємовідносин і взаємозв'язків як в середині груп, так і між ними;
- групова робота забезпечує занурення в комплексний досвід, яке передбачає всебічність та змістовність аналізу проблеми;
- групова форма психологічної допомоги полегшує процеси саморозкриття, пізнання та дослідження себе й інших, що дозволяє долати стереотипи та упередженість;
- групова робота дозволяє учасникам отримати різноманітні реакції інших учасників на свою поведінку, дозволяє більш широко побачити власну поведінку та поведінку інших;
- взаємозв'язок міжособистісних тренінгових процесів та міжособистісних взаємовідносин поза тренінгом збільшує імовірність того, що

ті нові способи поведінки, нове розуміння себе будуть перенесені в ситуації реального життя та реальної взаємодії.

Організація та впровадження групової психологічної допомоги (соціально-психологічного тренінгу) з профілактики та подолання інгрупового фаворитизму потребує, на наш погляд, вирішення наступних *завдань*: розробити основні методичні складові соціально-психологічного тренінгу як практично орієнтованої технології роботи гендерними групами; визначити основні принципи тренінгової роботи з представниками різних гендерних груп; розробити методичний інструментарій тренінгу.

В якості методичних складових такого типу тренінгу зазвичай використовують інтерактивні та проєктивні техніки групової психологічної роботи, тренінгу сензитивності, тренінгу гендерної взаємодії, тренінгу подолання конфліктів. Елементи цих тренінгів спрямовані на підвищення рівня рефлексії учасників, на тренування навичок міжособистісної та міжгрупової взаємодії, міжособистісної чуттєвості та емпатії до об'єктів інтраперсонального поля учасників.

Зміст та структура соціально-психологічного тренінгу відображають особливості гендерно-орієнтованих методів роботи з особистістю і групою, основи тренінгової роботи як виду діяльності психолога та специфіку надання психологічної допомоги у ситуаціях міжгрупової взаємодії.

Узагальнення досліджень гендерних характеристик груп та індивідів, дозволяє визначити такі завдання соціально-психологічної роботи з профілактики та подолання міжгрупової диференціації:

- підвищення рефлексії щодо власного гендерного образу Я, розвиток навичок позитивної оцінки фемінних і маскулінних якостей особистості;
- структурування уявлень учасників щодо гендерного образу представників різних гендерних груп;
- визначення й аналіз гендерних стереотипів, які існують у міжособистісній та міжгруповій взаємодії;

- зниження рівня дисгармонійності у взаємодії з представниками різних гендерних груп.
- профілактика гендерної дискримінації у міжгруповій взаємодії, здобуття навичок недискримінаційної поведінки.

Отже, соціально-психологічні форми та методи групової психологічної роботи визначаються дослідниками як ефективні у подоланні явищ міжгрупової диференціації.

В якості методичних складових такого типу тренінгів зазвичай використовують інтерактивні та проєктивні техніки групової психологічної роботи, тренінг сензитивності, тренінг гендерної взаємодії, тренінги подолання конфліктів. Елементи цих тренінгів спрямовані на підвищення рівня рефлексії учасників, на формування та тренування навичок міжособистісної та міжгрупової взаємодії, міжособистісної чуттєвості та емпатії до об'єктів інтраперсонального поля учасників. Зміст та структура соціально-психологічного тренінгу повинні відображати особливості гендерно-орієнтованих методів роботи з особистістю і групою, основи тренінгової роботи як виду діяльності психолога та специфіку надання психологічної допомоги у ситуаціях міжгрупової взаємодії.

Узагальнення досліджень гендерних характеристик груп та індивідів дозволяє нам визначити такі *завдання соціально-психологічної роботи з профілактики та подолання міжгрупової диференціації, явища інгрупового фаворитизму*: підвищення рефлексії щодо власного гендерного образу Я, розвиток навичок позитивної оцінки фемінних і маскулінних якостей особистості, рівня її андрогінності, психологічної статі особистості, гендерної ідентичності загалом; структурування уявлень учасників щодо гендерного образу представників різних гендерних груп; визначення й аналіз гендерних стереотипів, упереджень, практик дискримінації, які існують у міжособистісній та міжгруповій взаємодії; зниження рівня дисгармонійності та конфліктності у взаємодії з представниками різних гендерних груп; профілактика гендерної

дискримінації у міжгруповій взаємодії, здобуття навичок недискримінаційної поведінки; формування гендерно-відповідальної поведінки.

Отже, головною *метою розробки тренінгу гендерної взаємодії* – створити ефективний навчально-корекційний психологічний інструмент, за допомогою якого психологи зможуть сприяти інтеграції принципів гендерної рівності, гендерно-чутливої взаємодії у діяльність соціальних суб'єктів та індивідуальні міжособистісні стосунки.

Основні рекомендації психологам, які впроваджують гендерно-орієнтовані технології групової психологічної роботи виокремлені нами на основі аналізу навчально-методичних матеріалів та посібників для тренерів [] та полягають у наступному:

- тренер повинен надавати учасникам можливість долучитися до навчання, буди активним (зокрема, шляхом групових дискусій, роботи в групах, практичних занять, відповідей на запитання, розв'язання завдань тощо) та передбачити достатній час для обговорення;
- тренеру важливо сприяти обміну досвідом, зворотньому зв'язку, намагатися будувати зв'язки між досвідом учасником та інформацією, яку вони отримують протягом тренінгу; перевіряти ставлення – ціль завжди полягає у тому, щоб зв'язати ставлення з інформацією, отриманою під час тренінгу; об'єднувати ідеї всіх учасників, збирати їх в єдине ціле;
- перед проведенням тренінгу важливо ретельно проробити весь матеріал (щоб зрозуміти охоплені теми та запропоновані заходи); визначити розділи та інструменти, котрі необхідно адаптувати під контекст і потреби конкретної аудиторії;
- на початку кожного модулю необхідно виділити час на обговорення з учасниками мети, завдань модулю, а кожний груповий захід треба завершити підсумковим шерінгом, де учасникам надається можливість поділитися досвідом і враженнями, що буде сприяти рефлексії, інтеріоризації матеріалу, систематизації досягнутого, моніторингу вражень.

3.3. Тренінгова програма “Позитивна гендерна взаємодія і спілкування”

У цьому підрозділі визначимо *зміст та структуру тренінгу гендерної взаємодії*, спрямованому на подолання міжгрупової диференціації та інгрупового фаворитизму у взаємоді між гендерними групами, у міжособистісній взаємодії між представниками гендерних інгруп.

Представлений у підрозділі тренінг містить наступні модулі: «Основні етапи подолання негативних ефектів феноменів міжгрупової диференціації в гендерних групах» та «Формування партнерських типів гендерної взаємодії в процесі міжособистісних відносин».

Провести апробацію було вирішено в рамках формуючого експерименту.

На першому етапі нами було досліджено фактичний стан і рівень міжгрупової диференціації в групах з різними типами гендерної взаємодії. Виходячи з отриманих даних нами буде сформовано експериментальну групу, що включатиме в себе представників моногендерних та гетерогендерних груп.

На другому етапі відбудеться впровадження тренінгової програми «Позитивна гендерна взаємодія і спілкування». Програма складається з 2-х модулів: модуль №1 складається з 4 занять, модуль №2 – з 2 занять.

Основними етапами тренінгової програми є наступні:

1. Орієнтуючий етап – включає знайомство членів групи один з одним, знайомство з цілями тренінгу, формування групи, програвання вправ, які запускають групову динаміку (2 заняття).
2. Етап об'єктування емоцій та почуттів – усвідомлення внутрішніх і зовнішніх проблем, труднощів і конфліктних ситуацій (2 заняття).
3. Конструктивно-формуючий етап – вправи, спрямовані на формування та розвиток партнерських типів взаємодії, отримання «зворотного зв'язку» (2 заняття).

Мета тренінгу: подолання негативних ефектів феноменів міжгрупової диференціації в гендерних групах та формування партнерських типів взаємодії як одного з найбільш продуктивних форм міжгрупового спілкування.

Завдання тренінгу:

1. ознайомити учасників з основними теоретичними засадами феномену міжгрупової диференціації гендерних груп;
2. розвинути навички позитивної гендерної взаємодії в процесі міжгрупового спілкування;
3. сформувати партнерський тип гендерної взаємодії та закріпити його як основний при виборі типів міжособистісного спілкування з представниками ін- та аутгрупи.

Перелік методів і форм роботи, які будуть використовуватися під час занять: інформаційні повідомлення, рольові ігри, арт-терапевтичні вправи, вправи-демонстрації, тренінги тощо.

Обладнання: плакати-заготовки, білий папір формату А4, ручки, ватмани, фарби, пластилін і т.д.

Очікуваний результат: досягнення позитивних поведінкових змін, покращення соціально-психологічного клімату, підвищення рівня згуртованості та підвищення рівня продуктивності роботи групи, низький рівень ін- та аутгрупової дискримінації під час роботи з представниками своєї чи співставної гендерної групи.

Перед початком тренінгової роботи з майбутніми учасниками групи проводиться тестування за методиками «Психологічна стать особистості», «Тип гендерної взаємодії» та методика особистісного (семантичного) диференціалу для аналізу наявних феноменів міжгрупової диференціації.

Модуль №1. «Основні етапи подолання негативних ефектів феноменів міжгрупової диференціації в гендерних групах»

Заняття 1.

Мета заняття – познайомитися з тренером, встановити контакт в групі.

Вправа «Правила групи»

Час: 5 хвилин.

Ресурси: ватман з правилами:

- проявляти активність;
- слухати один одного, не перебиваючи;
- говорити тільки від свого імені;
- якщо інформація адресована комусь конкретно, то звертатися безпосередньо до цієї людини, а не говорити про нього в третій особі;
- не поширювати і не обговорювати за межами тренінгу те, що відбувається на заняттях;
- уникати критики при виконанні вправ, якщо виникає потреба щось покритикувати – дочекатися обговорення;
- у разі небажання виконувати будь-яку вправу учасник має право відмовитися, не пояснюючи причину цього, але він повинен публічно заявити про свою відмову.

Ресурси: лист з правилами.

Хід вправи: ознайомити учасників з правилами тренінгової роботи.

Вправа "І знову доброго ранку!". Час: 5-8 хвилин.

Мета вправи – встановлення сприятливого психологічного клімату в групі, зняття внутрішньої напруги учасників.

Хід вправи: групі пропонується встати зі своїх місць і почати ходити по кімнаті. Завдання учасників – привітатися за руку з кожним учасником групи. Під час рукостискання потрібно дивитися одне одному в очі і представлятися по імені: «Я – Алла», «Я – Володимир». Крім імені, нічого називати не треба. Учасникам потрібно запам'ятати ім'я і зовнішність кожного зі своїх колег по групі. Коли кожен привітається за руку з кожним, перше коло гри закінчується.

У другому колі гри учасники знову обмінюються рукостисканнями, але в цей раз вони вже не представляються одне одному, а звертаються по імені до партнера. Форми звернення можуть трохи відрізнитися: «Здрастуй, Алла!» або

«Доброго ранку, Володимир!» Якщо учаснику не вдається згадати ім'я того, з ким він обмінюється рукостисканням, йому потрібно перепитати. Друге коло закінчується тоді, коли завершиться вторинний обмін рукостисканнями.

Дана вправа має руховий компонент, а це означає, що завдяки йому можна зняти напругу, яка неминуче виникає в учасників на початку роботи. Крім того, вона дозволяє учасникам вступити в фізичний контакт один з одним. Рукостискання – соціально нейтральна форма тілесного контакту, яка зазвичай не викликає в учасників групи збентеження або настороженості.

Міні-лекція на тему: «Гендерні відносини як новий напрямок в сучасній науці». Час: 30 хвилин.

Вправа «Пошук схожості» .Час: 20 хвилин.

Мета вправи – згуртування групи через знаходження подібностей у її учасників.

Ресурси: аркуші паперу.

Хід вправи: кожна команда повинна написати на аркуші риси подібності (перша команда) і риси відмінності (друга команда) у своїй групі. Виграє та команда, яка більше напише подібностей або відмінностей за певний час. Враховується кількість названих подібностей і їх якість.

Вправа ефективно працює на згуртування групи, так як учасники починають уважніше придивлятися один до одного і виявляють, що подібності між ними набагато більше, ніж вони думали раніше.

Обговорення: спробувати підвести учасників до думки, що, хоча вони всі різні, подібностей між ними набагато більше, ніж може здатися на перший погляд.

Перерва: 15 хвилин

Вправа «Сліпий танець». Час: 30 хвилин.

Мета вправи – розвиток довіри один до одного, зняття зайвої м'язової напруги.

Ресурси: аудіокасета із записом легкої інструментальної музики та пов'язки на очі для половини учасників.

Хід вправи: учасники діляться на пари чоловік/жінка. Один із них отримує пов'язку на очі, та грає роль «сліпого». Інший залишиться «зрячим» і зможе вести «сліпого». Після цього пара береться за руки та під час танцю під музику повторює рухи один одного. Після цього учасники міняються ролями.

Якщо група не готова до такого контакту, в якості підготовчого етапу можна посадити учасників попарно на підлогу і попросити їх взятися за руки. Той, хто бачить, рухає руками під музику, а учасник із зав'язаними очима намагається повторити ці рухи, не відпускаючи рук. Потім діти міняються ролями.

Обговорення: на скільки важко було повторювати рухи з заплющеними очима? Чи відчували «сліпі» учасники довіру до свого партнера?

Вправа «Побудуйте коло». Час: 10 хвилин.

Мета вправи – створення умов для спостереження за стилями поведінки учасників, експрес-діагностика групової згуртованості.

Хід вправи: учасники закривають очі і починають хаотично переміщуватися по приміщенню (можна при цьому видавати гудіння, як потривожені бджоли; це дозволяє уникнути розмов, що створюють перешкоди у виконанні вправи). За умовним сигналом ведучого всі зупиняються в тих положеннях, де їх застав сигнал, після чого намагаються встати в коло, не відкриваючи очей і не розмовляючи, можна тільки торкатися один одного руками. Коли всі займуть свої місця і зупиняться, тренер подає повторний умовний сигнал, за яким учасники відкривають очі. Як правило, побудувати ідеально рівне коло не вдається.

Вправа спрямована на розвиток навичок координації спільних дій, згуртування групи. Крім того, вона дозволяє розвивати навички невербального спілкування та саморегуляції.

Обговорення: що дає ця гра? Чому ідеальний коло не виходить відразу? Потрібно дати зрозуміти учасникам, що в цій вправі важлива загальна узгодженість їх дій.

Вправа «Подарунок». Час: 3-5 хвилин.

Мета вправи – позитивне завершення заняття, рефлексія.

Хід вправи: тренер: «Давайте подумаємо, що б ми могли подарувати вашій групі, щоб взаємодія в ній стала ще ефективнішою? Давайте скажемо, що кожен з нас дарує групі. Я, наприклад, дарую вам оптимізм і взаємну довіру». Далі кожен з учасників висловлюється, що він хотів би подарувати групі. «Давайте нагородимо себе за успішне плавання оплесками!»

В такий спосіб використовується ритуал, що дозволяє завершити тренінг на позитивній емоційній ноті.

Обговорення: Що нового ви сьогодні дізналися один про одного? Що корисного винесли для себе, для групи?

Заняття 2.

Вправа «Веселий рахунок». Час: 5-10 хвилин.

Мета вправи – встановлення сприятливого психологічного клімату в групі, зняття внутрішньої напруги учасників, згуртування групи шляхом спільного і одночасного виконання вправи.

Хід вправи: тренер називає будь-яке число, яке не перевищує кількість осіб в групі. Названа кількість учасників встає. У виконанні вправи необхідно домогтися синхронності, учасники не повинні радитися.

Вправа дозволяє учасникам відчувати іншого, зрозуміти його думки з метою більш ефективного виконання завдання.

Обговорення: чому спочатку не виходило виконати завдання? Що допомогло у виконанні завдання?

Міні-лекція на тему: «Міжгрупова диференціація як соціально-психологічний феномен». Час: 40 хвилин.

Перерва 15 хвилин.

Вправа «Сніданок-обід-вечеря» А. Кокоренко (модифікація Є. Тараріної).
Час: 50 хвилин

Мета вправи: діагностика та корекція сприйняття людиною себе в оточенні інших людей.

Ресурси: пензлі, фарби, баночка для води, білий аркуш паперу (А-1).

Хід вправи: учасникам необхідно об'єднатися в групи з приблизно однаковою кількістю осіб. Тренер пропонує групам домовитися про те, що вони будуть малювати: сніданок, обід або вечерю. Коли вибір буде зроблен, дається більш конкретна інструкція.

Як тільки групи обрали об'єкти для малювання, учасники не мають права обговорювати, радитися з допомогою вербальних та інших засобів щодо того, хто, що і де буде малювати.

Далі дається наступна інструкція: кожному учаснику необхідно представити себе у вигляді страви на сніданок (обід або вечерю). Час на зображення – 15-20 хвилин.

Після завершення роботи обговорення зазвичай починається з емоційного стану групи в цілому, а потім аналізується індивідуальна робота кожного.

Пропоновані питання:

Що це за страву? Яка воно? Чи давно була приготована? Як довго готувалася?

Як часто цей продукт повинен з'являтися на столі?

Ця страву звична для нашої культури чи відноситься до екзотичних?

Як вона оформлена при подачі?

Це перша, друга або третя страву?

Які температурні і естетичні характеристики має страву?

В якому місці на столі вона знаходиться?

Як «відчуває себе» страву в оточенні інших страв?

Для кого вона була приготована?

Техніка дозволяє побачити соціометричний зріз групи, простежити характер відношення учасника до себе і сприйняття себе в групі, звертається увагу на те, яку роль в групі обирає для себе людина.

Вправа «Покажи пальцем». Час: 10 хвилин.

Мета вправи – організувати «зворотній зв'язок» в групі, поспостерігати за груповою динамікою.

Хід заняття: учасники групи сидять у колі. Їм пропонується підняти вгору руку (пальці стиснуті в кулак, вказівний палець витягнутий). Тренер називає якусь якість і просить учасників групи вказати пальцем на того, кому, на їхню думку, ця риса сьогодні була властива в найбільшій мірі. Наприклад: «Хто був найактивнішим сьогодні? Хто домігся найбільшого прогресу? Хто сьогодні здивував?». Після того як учасники групи визначилися з вибором, тренеру варто зробити паузу, щоб вони могли роздивитися, хто на кого вказав. Потім всі знову піднімають праву руку вгору і тренер називає наступну властивість.

Важливо ґрунтовно продумати сенс кожного питання так як вправа має соціометричний потенціал. Використати його чи, навпаки, мінімізувати ризики також можна за допомогою смислового контролю питань.

Заняття 3.

Вправа «Я хороший». Час: 20 хвилин

Мета вправи – налаштувати учасників на позитиву атмосферу, дозволити кожному з них розповісти більше про себе, проаналізувати, в яких сферах учасники цінують себе найбільше.

Хід вправи: група ділиться на пари. Протягом 60 секунд «виконує соло» один учасник, потім вони міняються ролями. Завдання «соліста» – розповісти про себе партнеру, повідомивши максимум позитивної інформації, описавши те, що йому самому в собі подобається. Це можуть бути риси характеру особистості, особливості зовнішності, методи подолання труднощів, вчинені добрі справи, досягнута кваліфікація – все що завгодно, головне, щоб воно викликало у «соліста» ентузіазм і гордість за себе. Партнер повинен рахувати вголос перераховані особливості, демонструючи зацікавленість і підтримку, стимулюючи продовжувати перерахування. Потім партнери міняються ролями.

Після того як пари обмінялися інформацією, вони повинні розповісти іншим учасникам групи один про одного. Очевидно, що весь обсяг інформації вони відтворити не зможуть – не дозволять механізми пам'яті і стислі часові рамки. Тренеру слід обговорити цей момент, підкресливши, що завдання учасників – перерахувати перші кілька відомостей про свого партнера, які вони

зможуть згадати. Це продемонструє не лише обсяг пам'яті кожного учасника, а і покаже, які з характеристик для кожного з них є найважливішими.

Обговорення: чи всі характеристики були названі партнером? Чи названі характеристики відносяться і до партнера по вправі? Чи є названі партнером характеристики найбільш цінними для їх власника? Чому партнери згадали саме ті характеристики, які вони назвали?

Міні-лекція на тему: «Негативні

Вправа «Проблема і її рішення». Час: 50 хвилин.

Мета вправи – виявити проблемні ситуації, з якими учасники групи не можуть впоратися, та показати їм шляхи її вирішення.

Ресурси: аркуші паперу формату А4, кольорові олівці.

Хід вправи: учасники діляться на пари чоловік/жінка. Після цього кожен з них бере аркуш паперу та ділить його на дві частини. На одній з них учасник малює свою проблему чи конфлікт, пов'язаний з міжособистим спілкуванням. Інший учасник, в свою чергу, зображає на другій частині аркуша, як цю проблему можна вирішити.

Кожен малює близько 5 проблемних ситуацій, а потім обмінюється з партнером. Крім цього, можна коротко підписати своє зображення.

Малювати потрібно дуже схематично, щоб зображення виглядало не запланованою картинкою, а формувалося під час потоку свідомості учасників.

В кінці вправи партнери вгадують, яка проблема була зашифрована і обговорюють ті шляхи вирішення, що було запропоновано.

Сторона аркушу з проблемами покаже, що дійсно хвилює учасників на свідомому чи несвідомому рівні, а сторона рішень – яким чином вони звикли виходити зі складних життєвих ситуацій. Крім цього, рішення партнерів можуть допомогти учасникам побачити і інші методи вирішення конфліктів.

Вправа «Аплодисменти». Час: 10 хвилин.

Мета вправи – проаналізувати процес групової динаміки, повернути до ресурсного стану учасників групи.

Хід вправи: учасники сидять або стоять у колі. За бажанням один з учасників виходить у центр кола, а інші починають йому бурхливо аплодувати. Оплески тривають стільки, скільки цього захочеться учаснику, що стоїть в центрі кола. Коли він вирішує, що йому достатньо уваги, то дякує групі (тим способом, який він обере сам – каже «дякую», кланяється, робить реверанс, тисне кожному руку і т. д.) і повертається в коло. Після цього місце в центрі кола займає наступний учасник.

Процедура триває до тих пір, поки є бажуючі вийти в коло. У добре працюючої групі зазвичай кожному хочеться отримати свою порцію аплодисментів в колі.

Однак може трапитися, що хтось виявиться занадто сором'язливим. В такій ситуації тренеру варто запропонувати цьому учаснику все ж вийти в центр кола за оплесками. Цілком можливо, що м'якого запрошення від тренера буде досить, щоб людина на це зважилася. Якщо і це не спрацює, можна запропонувати групі нагородити цю людину «спеціальними» оваціями: учасник залишається на своєму місці в колі, а всі інші просто розвертаються до нього. Якщо таких учасників двоє, можна запропонувати їм вийти в коло разом.

Крім цього, вправа має і діагностичну інформацію – зокрема можна поспостерігати, як реагує група на відмову учасника виходити в центр кола: не звертає уваги або захоочує зайняти це місце? Якою є послідовність виходу учасників в коло? Як змінюється тривалість овацій для кожного учасника? Загальна тривалість овацій?

Відповіді на ці та інші питання можуть виявитися корисними для тренера, при аналізі структури взаємин в групі, атмосфери до кінця заняття, індивідуальну динаміку членів групи і т. д.

Заняття 4.

Вправа «Чотири кути – чотири вибори». Час: 20 хвилин

Мета вправи – продовжити знайомство учасників між собою, продемонструвати спільне та відмінне в учасників групи за нейтральними критеріями, проаналізувати динаміку.

Хід вправи: групі необхідно забезпечити вільний доступ до кутів тренінгової кімнати. У кожному з кутів тренер розміщує аркуш паперу з написаним на ньому «вибором».

Альтернативи можуть стосуватися як нейтральних речей, так і тематики тренінгу:

Кольори: червоний, жовтий, синій, зелений.

Геометричні фігури: коло, трикутник, квадрат, трапеція.

Пори року: зима, весна, літо, осінь.

Головні якості успішного політика: розум, честь, совість, харизма.

Завдання кожного учасника – підійти до обраної ним позиції і розповісти присутнім там, чому його зацікавила саме ця альтернатива. Додаткове завдання – запам'ятати, хто опинився з ним в одній групі.

Гра повторюється ще три рази, кожен раз ведучий пише на аркушах нові альтернативні варіанти.

Після чотирьох раундів група збирається в колі, і тренер запитує учасників про те, з ким вони найчастіше були в одному кутку, з ким ні разу не зустрічалися протягом вправи, що нового дізналися про колег по групі, здивували їх якісь аргументи з почутих.

Для ускладнення завдання і внесення елемента інтриги можна запропонувати учасникам проміжний етап. Тренер оголошує чотири альтернативи, але учасники на пів хвилини-хвилину залишаються нерухомими, намагаючись вгадати, хто виявиться з ними в одній підгрупі або як в цілому розподіляться учасники по підгрупах. Кількість правильних здогадок підраховується в кінці обговорення, учасник з найбільш розвиненою інтуїцією отримує приз.

Міні-лекція на тему: «Подолання негативних ефектів феноменів міжгрупової диференціації в гендерних групах». Час: 30 хвилин.

Перерва: 15 хвилин.

Вправа «Глечик і Зброя». Час: 50 хвилин

Мета вправи – виявлення архетипів чоловічого і жіночого в людині, визначення стратегій їх взаємодії, ідентифікація особистості зі своїми гендерними особливостями, пошук ресурсів самовдосконалення.

Ресурси: пластилін різного кольору, білий аркуш паперу (А4).

Хід вправи: кожному клієнту пропонується вибрати будь-який шматок пластиліну з коробки і, розминаючи свій шматочок, познайомитися з матеріалом, відчути його фізичні властивості і можливості.

Після цього тренер дає учасникам наступні інструкції:

1. Розділіть шматок пластиліну на 2 частини, необов'язково рівні, як підкаже вам інтуїція.

2. З однієї частини пластиліну виліпіть глечик, а з іншої частини – зброю.

3. Розмістіть ваші вироби на білому аркуші паперу перед собою.

Далі тренер пропонує відповісти учасникам на наступні питання:

«Як почувають себе глечик і зброя? Хто старший? Чий образ з'явився раніше у вашій уяві? Якого вони віку? У яких стосунках між собою ваші глечик та зброя? Наскільки вони вам подобаються? Який сенс життя (існування) цих предметів, з вашої точки зору? Який девіз у вашого глечика? Девіз вашої зброї? Якщо припустити, що глечик – це символічне відображення вашої жіночності, а зброя – мужності, то який сенс несуть для вас ваші образи».

Вправа «Глечик і зброя» дає можливість отримати відповіді на наступні питання:

«Як ставляться учасники до свого жіночого і чоловічого начала, який образ з'явився раніше у їх внутрішньому просторі? В яких відносинах вони між собою, взаємодіють конструктивно, доповнюють одне одного або конфліктують? Наскільки учасники реалізують у своєму житті кожен з двох архетипів? Чи є проблеми в сприйнятті своєї гендерної ролі, в чому сильні сторони образів, який потенціал вони несуть для вдосконалення?»

Вправа «Зворотній зв'язок». Час: 10 хвилин.

Мета вправи – підвести підсумки роботи групи, проаналізувати психоемоційний стан учасників.

Хід вправи: традиційний вечірній шарінг проходить у вигляді відповідей на питання тренера. Формулювання і смислові акценти можуть бути різними, наприклад:

«Чому ви сьогодні навчилися?»;

«Що нового ви дізналися за сьогоднішній день?»;

«Чим запам'ятався вам день тренінгу?»;

«Що ви відчували сьогодні в ході нашої роботи?»; і т.д.

Варто звернути увагу, що питання в наведеному вище списку стосуються різних сфер людської активності: поведінки, пізнання і переживань. Зазвичай, до кінця дня група втомлюється, вона сповнена нових знань і вражень, тому не слід чекати на детальний аналіз.

Якщо група прийшла до кінця дня втомленою, але не пережила якогось сильного емоційного конфлікту, вечірній шарінг краще проводити досить швидко, не вдаючись в дрібні деталі. Якщо ж емоційний сплеск був, але група перенесла його належним чином, повертатися до нього теж немає необхідності.

Отримавши від учасників групи відповіді на своє питання, тренер коротко підводить підсумки дня.

На даному етапі завершується модуль №1.

Модуль №2 «Формування партнерських типів гендерної взаємодії в процесі міжособистісних відносин»

Перед початком роботи модулю проводиться повторне тестування за методиками «Психологічна стать особистості», «Тип гендерної взаємодії» та методика особистісного (семантичного) диференціалу.

Заняття 5.

Вправа «Пророцтва (або афірмації) в руку». Час: 10 хвилин.

Мета вправи – емоційний початок заняття, налаштування учасників групи на активну індивідуальну та колективну роботу.

Хід вправи: учасники по черзі наосліп витягують картки, на яких написані позитивні твердження – афірмації. Афірмації можуть виглядати як сформульоване у вигляді Я-висловлювання завдання дня (наприклад: «Я сьогодні буду ставити багато питань тренеру» або «В кожній вправі я зроблю для себе мінімум один висновок, що стосується удосконалення моєї роботи») або у вигляді девізу чи афоризму (наприклад: «Істина народжується в суперечці» або «Вовків боятися – в ліс не ходити»).

Створення списку афірмації – завдання тренера. Необхідно мати на увазі, що право вибору повинно бути у кожного учасника, тому кількість карток повинна перевищувати число членів групи не на 1-2 пункту, а хоча б на 5-7. Якщо передбачається, що учасники мовчки прочитають обраний девіз і не будуть озвучувати його на групу, то зміст карток може повторюватися. Якщо ж учасники, отримавши картку, будуть зачитувати текст, то дублювати картки не варто.

Формат карток може бути різним та залежати від теми тренінгу чи поглядів тренера, наприклад:

- 1) телеграми в сумці листиноші;
- 2) лотерейні квитки;
- 3) щасливі автобусні квитки;
- 4) згорнуті в трубочку і загорнуті в фантик на зразок цукерок;
- 5) пелюстки ромашки (подбайте про те, щоб пелюстки досить міцно трималися за серединку квітки; це можна зробити за допомогою степлера, скотча або заздалегідь перевірених на чіпкість стікерів);
- 6) паперові кораблики або журавлики;
- 7) вирізані з кольорового паперу сердечка (будиночки, дзвіночки та ін.).

Як варіант вправи для чергового тренінгового дня можна запропонувати учасникам витягувати афірмації не для себе, а для сусіда. Оскільки заняття є одним із останніх, можна влаштувати з цієї розминки експрес-соціометрію і запропонувати учасникам вибирати адресата на власний розсуд.

Замість текстових афірмацій можна використовувати малюнки-символи (якщо є можливим набрати символів на групу з 12-15 осіб і досить зрозуміло зобразити їх на папері).

Міні-лекція на тему: «Типи гендерної взаємодії в процесі міжособистісних відносин». Час: 40 хвилин.

Перерва: 15 хвилин.

Вправа «Хто цікавіше». Час: 40 хвилин

Мета вправи – психологізація роботи з розпізнавання характерів за зовнішнім виглядом, встановлення більш контакту і взаєморозуміння в групі, розвиток партнерських відносин під час взаємодії.

Хід вправи: учасники групи розбиваються на підгрупи. Їм пропонуються фотографії різних людей. На них портрети художників, музикантів, письменників.

Завдання дається таке: проаналізувати обличчя, звернути увагу на позу, одяг, визначити характер людини на зображенні, настрій, рід занять, стиль життя, продумати біографію цієї людини.

Далі підгрупи грають ролі «фотографій» в готелі, куди приїхало багато цікавих людей. Пропонується вибрати будь-якого з них – хто учаснику здався найцікавішим – зуміти увійти в емоційний контакт з іншими учасниками, домовитися про спільний творчий вечір, за допомогою характерних жестів, міміки передати емоційний стан людей.

Входження в гру може забезпечувати відповідний реквізит, характерний цим категоріям людей.

Під час гри виникають комічні ситуації. Завдяки їм складається атмосфера емоційного розвантаження. Творча взаємодія сприяє згуртуванню, взаєморозумінню.

Вправа «Трон зворотного зв'язку». Час: 20 хвилин

Мета – отримати глибокий зворотній зв'язок по роботі групи, дати можливість кожному учаснику висловити та почути одне одного.

Хід заняття: вправа є модифікацією відомої процедури «гарячий стілець». Учасники по черзі сідають на окремий стілець. Можна поставити його в центр кола, але тоді для деяких людей спрацює додатковий стресогенний фактор, оскільки частина групи виявиться в неконтрольованій ним зоні – за спиною. Більш вдалим видається таке розташування в просторі, коли стілець стоїть перед групою, що розмістилася півколом.

Отже, учасники по черзі займають місце на «троні» і вислуховують наданий їм зворотний зв'язок.

Зворотній зв'язок повинен стосуватися тільки того, що відбувалося на групі або має відношення до її роботи (відчуття, побажання, роздуми і т. п.). Учасник вислуховує те, що йому говорять, мовчки, не перебиваючи, не виправдовуючись, не сперечаючись і т. д. ; адже це думка конкретної людини і у кожного є повне право відчувати саме те, що вона відчуває, і думати саме те, що вона думає.

Можливі кілька модифікацій процедури:

Варіант 1. Кожен з учасників має можливість надати зворотній зв'язок тому, хто посів «трон».

Варіант 2. Той, хто сидить на троні, сам обирає тих, від кого він хотів би отримати зворотній зв'язок (число спікерів обумовлюється заздалегідь і не змінюється від людини до людини).

Варіант 3. Обумовлюється не кількість учасників, які коментують того, хто займає «трон», а сфера коментарів.

Заняття 6.

Вправа «Привітання на сьогоднішній день». Час: 10 хвилин.

Мета вправи – налаштувати учасників на позитивний початок заняття.

Хід вправи: учасники групи висловлюють одне одному побажання на сьогоднішній день. Побажання мають бути коротким – бажано складатися з одного слова. Учасник кидає м'яч тому, кому адресує побажання і одночасно говорить його. Той, кому кинули м'яч, в свою чергу кидає його наступному

учаснику, висловлюючи йому побажання на сьогоднішній день. При цьому учасники повинні стежити за тим, щоб м'яч побував у всіх членів групи.

Міні-лекція на тему: «Партнерський тип гендерної взаємодії як один з найбільш продуктивних форм міжгрупового спілкування». Час: 30 хвилин.

Перерва: 15 хвилин.

Вправа «Міжнародний симпозіум». Час: 60 хвилин.

Мета вправи – використати знання, уміння та навички роботи в даній групі, налаштуватися на активну співпрацю та взаємодію.

Хід вправи: перший етап роботи проходить індивідуально. Кожному учаснику видається бланк анкети з декількома (4-6) питаннями на тему гендерних відносин в суспільстві, проблем комунікації, гендерних стереотипів і т.п. Питання можуть бути як відкритими, які передбачають розгорнуту відповідь, так і альтернативними, коли запропоновано кілька варіантів відповіді і з них потрібно вибрати один найбільш підходящий. Залежно від ролі тренера в групі та її специфіки, питання можуть бути як суто серйозними, так і напівжартівливими.

Вони не повинні бути надмірно глибокими або дискусійними, тому що на роботу на даному етапі групі відводиться 5-7 хвилин, і за цей час учасникам потрібно дати відповідь на кожен з них.

На другому етапі роботи тренер дає наступну інструкцію: «Зараз ваша задача – по результатами анкетування знайти собі однодумців і об'єднатися з ними в команду. За яким принципом ви будете створювати команди і скільки команд вийде в підсумку – вирішувати вам». На виконання завдання цього етапу доцільно відводити від 5 до 15 хвилин, в залежності від активності групи.

Коли команди сформувалися, їм пропонується наступне завдання: «Уявіть собі, що ви повинні виступити на міжнародному симпозіумі, присвяченому проблемі формування партнерських типів гендерної взаємодії в процесі міжособистісних відносин. Ваше завдання – сформулювати основні тези свого виступу, продемонструвавши їх, крім того, у вигляді девізу і емблеми вашої делегації».

Ця робота може зайняти у групи близько 10-15 хвилин. Після того як групи оголосили про свою готовність до виступу, організовується їх презентація в загальному колі.

По завершенні презентацій тренер підводить підсумок усіх виступів, узагальнюючи їх і позначаючи ті проблемні сфери, які присутні в процесі гендерної взаємодії.

Вправа підвищує мотивацію учасників тренінгу до подальшої групової роботи, допомагає їм зосередитися на темі, що вивчається.

Тренеру ця робота надає великий діагностичний матеріал, який стосується і особливостей мотивації і установок учасників, що сформувалися на попередніх заняттях. Запитання анкети формулюються на основі вже пройдених та апелюють до відповідей учасників в ході попередніх обговорень.

Вправа «Трон зворотного зв'язку»

Мета вправи – отримати глибокий зворотній зв'язок по роботі групи в процесі заняття та всієї тренінгової програми загалом, дати можливість кожному учаснику висловити побажання членам групи, завершити роботу.

Після завершення тренінгової програми проводиться кінцеве тестування за методиками «Психологічна стаття особистості», «Тип гендерної взаємодії» та методика особистісного (семантичного) диференціалу. За отриманими результатами ми зможемо зробити висновок про роботу тренінгу та його вплив на формування позитивної гендерної взаємодії і спілкування.

ВИСНОВКИ

Міжгрупова диференціація супроводжує людину в будь-якій діяльності та зумовлює її включеність в соціум на рівні тієї групи, до якої вона себе відносить. Більше того, співвідношення з тією чи іншою групою зумовлює характер взаємодії, яка є важливою, зокрема, при гендерній взаємодії – як зі своєю, так і зі співставною їй групою. А оскільки гендерні групи є одними з найбільших соціально-психологічних спільностей, дослідження специфіки їх міжгрупової диференціації набуває важливого значення.

Виходячи з цього, можна виділити наступні соціально-психологічні детермінанти формування типів гендерної взаємодії: в суспільних відносинах це соціальні уявлення; на рівні міжгрупової взаємодії в ролі детермінант відносин виступають соціальні стереотипи; міжособистісні відносини детерміновані соціальними установками; відношення особистості до самої себе – характеристиками соціальної ідентичності.

Тому дослідження феноменів міжгрупової диференціації серед гендерних груп має неабияке значення в розвитку сучасного збалансованого суспільства, а особливо – зараз, коли сфери взаємодії між чоловіками та жінками розширилися в порівнянні з минулими десятиріччями. Але оскільки поки доведено лише факт наявності цих феноменів серед гендерних груп, важливим є детальне дослідження особливостей їх впливу на гендерну взаємодію.

Також дослідження показали, що зазвичай вчені акцентують увагу на міжгрупових відмінностях гендерних груп, що означає ігнорування відмінностей всередині кожної групи – відмінностей, які нерідко виявляються більшими за відмінності між групами.

В рамках нашої наукової роботи було проведено емпіричне дослідження, що включало визначення психологічної статі чоловіків та жінок. Також було виявлено кореляцію на високому рівні статистичної значущості між статтю досліджуваних (як психологічною, так і біологічною) та парами семантичного

диференціалу, яка показала, чому проявляються феномени міжгрупової диференціації. А «Методика з визначення типів гендерної взаємодії» виявила високий рівень кореляції між типами гендерної взаємодії, які обирають чоловіки та жінки у відповідності зі своєю та з протилежною статтю.

Таким чином, за результатами емпіричного дослідження означеної проблеми було доведено, що існує взаємозв'язок між типом гендерної взаємодії та феноменами міжгрупової диференціації, а саме: 1) за окремими особистісними характеристиками чоловіки вище оцінюють чоловіків, а жінки – жінок; 2) стереотипні особистісні характеристики притаманні переважно представникам фемінної та маскулінної психологічної статі; 3) чоловіки та жінки частіше обирають партнерсько-професійний тип гендерної взаємодії в гендерній інгрупі, ніж у взаємодії з гендерною аутгрупою.

Результати показали, що існують статистично значущі відмінності в оцінках чоловіків і жінок: за окремими особистісними характеристиками чоловіки вище оцінюють чоловіків, а жінки – жінок. Окрім цього встановлено, що існують статистично значущі відмінності в оцінці чоловіків і жінок в залежності від психологічної статі особистості: було виявлено, що стереотипні характеристики притаманні переважно представникам фемінної та маскулінної психологічної статі. Чоловіки ж та жінки з андрогінною психологічною статтю дають більш лояльні оцінки. При цьому було виявлено кореляцію між типами гендерної взаємодії, які обирають чоловіки та жінки в процесі міжгрупової диференціації та доведено представлену вище гіпотезу.

Було розроблено рекомендації щодо зниження негативних наслідків впливу феноменів міжгрупової диференціації на тип гендерної взаємодії, основою яких є гіпотеза контакту Г.Олпорта. Її основою є активність безпосереднього спілкування між членами різних гендерних груп, що сприяє зниженню ворожості у їхніх стосунках. Тому рекомендації спрямовані на оптимізацію гендерної взаємодії, яка виключає стереотипи, патерни та упередження в спілкуванні та налаштовує представників кожної статі на активну співпрацю.

Крім цього, нами було розроблено соціально-психологічний тренінг на тему: «Позитивна гендерна взаємодія і спілкування», який містить наступні модулі: «Основні етапи подолання негативних ефектів феноменів міжгрупової диференціації в гендерних групах» та «Формування партнерських типів гендерної взаємодії в процесі міжособистісних відносин». Тренінг спрямований на досягнення позитивних поведінкових змін, покращення соціально-психологічного клімату, підвищення рівня згуртованості та підвищення рівня продуктивності роботи групи, зниження рівня ін- та аутгрупової дискримінації під час роботи з представниками своєї чи співставної гендерної групи.

Ця проблема була досліджена в рамках роботи. В ході її виконання було розроблено теоретичну модель дослідження, емпірично досліджено особливості взаємозв'язку між типом гендерної взаємодії та проявами феноменів міжгрупової диференціації та розроблено рекомендації щодо оптимізації процесу гендерної взаємодії та запобігання негативним наслідкам феноменів міжгрупової диференціації.

Дані дослідження можуть бути використані в будь-якій сфері життєдіяльності, так як феномени міжгрупової диференціації впливають на типи гендерної взаємодії та особливості продуктивності праці при роботі в організації чи колективі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аверин В.А. Психологическая структура личности: [Учебное пособие] / В.А. Аверин – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 89 с.
2. Автономова С.А. Современное предпринимательство в России: гендерный аспект / С.А. Автономова – М.: Изд-во МГУ, 1999. – 58 с.
3. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы / В.С. Агеев – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 240с.
4. Агеева В.П. Основы теории гендеру: [Навчальний посібник] / Під ред. В.П. Агєєвої, Л.С. Кобилянської, М.М. Скорик та інш. – К.: К.І.С., 2004. – 500 с.
5. Алешина Ю.Е. Проблемы усвоения ролей мужчины и женщины / Ю.Е. Алешина, А.С. Волович // Вопросы психологии. – 1991. – №4. – С. 74-82.
6. Андреева Г.М. Психология социального познания: [Учебное пособие] / 3-е изд., испр. / Г.М. Андреева – М.: Аспект Пресс, 2005. – 176 с.
7. Андреева Г.М. Социальная психология: [Учебник для факультетов психологии университетов]/ Г.М. Андреева – М.: Изд-во МГУ, 1980. – 149 с.
8. Ануфриева Е.В. Феминность как форма гендерного самосознания / Е.В. Ануфриева // Вопросы психологии. – 2001. – №3. – С. 22-25.
9. Балыкина О.С. Особенности социальной и личностной идентификации в юношеском возрасте: автореф. дисс. на соискание степени канд. психол. наук: спец. 19.00.05 «Социальная психология» / О.С. Балыкина; Курский гос. ун-т. – Курск, 2004. – 20 с.: ил., табл. – Библиогр.: с.17-18.
10. Бем С. Линзы гендера. Трансформация взглядов на проблему неравенства полов: пер. с англ. / С. Бем – М., РОССПЭН, 2004. – 336 с.
11. Бендас Т.В. Гендерная психология: [Учебное пособие] / Т.В. Бендас – СПб.: Питер, 2005. – 154 с.
12. Берн Ш. Гендерная психология: [Учебное пособие] / Ш. Берн – СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. – 320с.

13. Бондарчук О.І. Проблеми забезпечення гендерної рівності в управлінні вищою освітою: Соціально-психологічний аспект. / І.О. Бондарчук, В.І. Горчинська // Теоретичні і прикладні проблеми психології: Збірник наукових праць. – 2006. – № 5(16). – С. 21-28.

14. Брагина Н.Г. Мифология стереотипа и обыденное знание / Н.Г. Брагина // Стереотипы в языке, коммуникации и культуре: сб. статей / сост. и отв. ред. Л.Л.Федорова. – 2009. – №2. – С. 348-356.

15. Буторина Е.П. Стереотипы в описании черт характера при деловом общении / Е.П. Буторина // Стереотипы в языке, коммуникации и культуре: сб. статей / сост. и отв. ред. Л.Л.Федорова. – 2009. – №2. – С. 378–394.

16. Введение в гендерные исследования: [Учебное пособие]: ч. I / под ред. И.А. Жеребкиной – Харьков: ХЦГИ, 2001; СПб.: Алетейя, 2001. – 708 с.

17. Воронина О.А. Социокультурные детерминанты развития гендерной теории в России и на Западе / О.А. Воронина // Общественные науки и современность. – 2000. – №4. – С. 9-19.

18. Гайнанова А.Р. Этнические и гендерные особенности становления Я-концепции на этапе полового созревания: автореф. дисс. на соискание степени канд. психол. наук: спец. 19.00.05 «Социальная психология» / А.Р. гайна нова; Барнаульский гос. ун-т. – Барнаул, 2006. – 202 с. – Библиогр.: с.17-18.

19. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві // За ред. Ю.І. Саєнка. – Київ: ВАІТЕ, 2007. – 143 с.

20. Гендерные стереотипы в меняющемся обществе: опыт комплексного социологического исследования // под ред. Н.М.Римашевской. – М.: ИЭП РАН, 2009. – 203 с.

21. Гулевич О.А. Межгрупповая дифференциация: условия возникновения и последствия / О.А. Гулевич // Социальная психология: актуальные проблемы исследований / под.ред. Е.П. Белинской – 2008. – С. 97 – 114.

22. Гулевич О.А. Психология межгрупповых отношений [Учебное пособие] / О.А. Гулевич – М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. – 432 с.
23. Гуревич П.С. Мужчина и женщина в современном изменяющемся мире / П.С. Гуревич // Мир психологии – 2006. – №1. – С. 268-277.
24. Донцов А.И. О понятии «группа» в социальной психологии / А.И. Донцов // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология, 2006. – 1997. – №4. – С. 17-25.
25. Донцов А.И. Социальные стереотипы: Вчера, сегодня, завтра / А.И. Донцов, Т.Г. Стефаненко // Социальная психология: хрестоматия / сост. Е.П.Белинская, О.А.Тихомандрицкая – М.: Аспект Пресс, 2008. – С. 170–187.
26. Донцов А.И. Концепция социальных представлений в современной французской психологии / А.И. Донцов, Т.П. Емельянова – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. – 156 с.
27. Досина Н.В. Компонент согласия во взаимодействиях гендерных групп: когнитивный подход к анализу / Н.В. Досина // Социология и социальная работа. Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия «Социальные науки», 2011. – № 3 (23). – С. 14-19.
28. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга / О.В. Евтихов – СПб.: Речь, 2006. – 69 с.
29. Завьялова Ж. В. Энергия бизнес-тренинга. Путеводитель по разминкам / Ж.В. Завьялова, Е.О. Фарба, Е. Каденильяс-Нечаева, М.Н. Авдюнина – СПб.: Речь, 2005. – 193 с.
30. Знаков В.В. Половые, гендерные и личностные различия в понимании моральной дилеммы / В.В. Знаков // Психологический журнал. Том 25. – 2004. – № 1. – С. 41-51.
31. Кіммел М.С. Гендероване суспільство [Навчальний посібник] / М.С. Кіммел – К.: Сфера, 2003. – 490с.

32. Кісь О. Моделі конструювання гендерної ідентичності жінки в сучасній Україні / О. Кісь // Незалежний культурологічний часопис «І». – 2003. – №27. – С. 37-58.
33. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика / И.С. Клецина – СПб.: Алетейя, 2004. – 408 с.
34. Козлов В.В. Гендерная психология: [Учебное пособие] / В.В.Козлов, Н.А. Шухова – М., 2010. – 279 с.
35. Лопухова О.Г. Психологический пол личности: адаптация диагностической методики / О.Г. Лопухова // Прикладная психология – 2001. – №3.
36. Максименко С.Д. Загальна психологія. Видання 3-тє, перероблене та доповнене: [Навчальний посібник] / С.Д. Максименко – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 272 с.
37. Малкина-Пих И.Г. Гендерная терапия [Справочник практического психолога] / И.Г. Малкина-Пих – М.: Эксмо, 2006. – 928с.
38. Новак А. Обратная связь о состоянии группы и участников социально-психологического тренинга в конце дня / А. Новак // Журнал практического психолога – 1998. – № 2. – С. 79-83.
39. Ожигова Л.Н. Гендерная идентичность личности и смысловые механизмы ее реализации / Л.Н. Ожигова – на правах рукописи // Краснодар, 2006. – 431 с.
40. Ожигова Л.Н. Гендерная интерпретация профессиональных стратегий женщин-педагогов / Л.Н. Ожигова // Основные направления развития региональной социально-психологической поддержки населения: Матер. XIII регион. науч.-практ. конф. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2000. – С. 91–93.
41. Ожигова Л.Н. Гендерное образование в профессиональном становлении личности / Л.Н. Ожигова // Человек. Сообщество. Управление – 2002. – № 2. – С. 172-178.
42. Ожигова Л.Н. Гендерный подход в управлении персоналом / Л.Н. Ожигова// Личность и бытие: субъектный подход: Матер. II Всерос. науч.-

практ. конф./ Под ред. З.И. Рябикиной, В.В. Знакова – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2004. – С. 239–245.

43. Ожигова Л.Н. Профессиональное самоопределение женщины в контексте проблем гендерных отношений / Л.Н. Ожигова // Психологические проблемы самореализации личности: [Сборник научных трудов] – Краснодар: Кубанский гос. ун-т – 1998. – №3. – С. 208-215.

44. Ожигова Л.Н. Профессиональная дискриминация по полу / Л.Н. Ожигова, Н.Н. Шаруда // Проблемы самореализации мужчины и женщины в современном российском обществе: Тез. докл. науч.-практ. конф. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2001. – С. 32–34.

45. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н. Ю. Хрящевой – СПб.: Речь, 2006. – 63 с.

46. Пятник О.Ю. Гендерні особливості впливу типів акцентуацій на прояви девіантної поведінки в підлітковому віці / О.Ю. Пятник // Збірник наукових праць студентів, аспірантів та молодих вчених «Молода наука-2013». Том 2 – Запоріжжя, 2013. – С. 343-346.

47. Пятник О.Ю. Гендерні особливості стресостійкості в підлітковому віці в умовах інформаційної війни / О.Ю. Пятник, К.С. Зайченко // Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології» – 2015. – № 1(7). – С. 63-68.

48. Пятник О.Ю. Дослідження феноменів міжгрупової диференціації гендерних груп / О.Ю. Пятник, М.Г. Ткалич // Вісник Одеського національного університету. Том 20. – 2015. – №2 (36). Ч. 2. – С. 168-174.

49. Пятник О.Ю. Дослідження феноменів міжгрупової диференціації гендерних груп / О.Ю. Пятник // Матеріали Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт з природничих, технічних та гуманітарних наук у галузі «гендерні дослідження» – Бердянськ, 2015. – 78 с.

50. Пятник О.Ю. Психологічне дослідження гендерних особливостей формування типів акцентуацій характеру студентів-психологів / О.Ю. Пятник // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Професіоналізм

психолога-практика: шляхи формування особистості майбутнього фахівця» – Черкаси, 2014. – Ст. 47-49.

51. Рябикина З.И. Женщина-руководитель: проблема самоактуализации в контексте полоролевых характеристик личности / З.И. Рябикина, Л.Н. Ожигова // Психологические проблемы личности: Сб. науч. тр. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т. – 1998. – №3. – С. 232-240.

52. Серкин В.П. Методы психологи субъективной семантики и психосемантики: [Учебное пособие для вузов] / В.П. Серкин. — М.: Издательство ПЧЕЛА, 2008. – 382 с.

53. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: [Навчальний посібник] / М.Г. Ткалич – К.: Академвидав, 2016. – 256 с.

54. Ткалич М.Г. Соціально-психологічні характеристики гендерних груп як суб'єктів гендерної взаємодії в організації / М.Г. Ткалич, Я.Ю. Кацович // Проблеми сучасної психології: [Збірник наукових праць] – 2012. – № 2. – С. 76-82.

55. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе / К. Фопель – М.: Генезис, 2006. – 89 с.

56. Хвостов А.А. Гендерные особенности морального сознания / А.А. Хвостов // Вопросы психологии – 2000. – №1. – С. 195–206.

57. Шихирев П.Н. Современная социальная психология: [Учебное пособие] / П.Н. Шихирев – М.: Наука, 1999. – 163 с.

58. Ядов В.А. Социологическое исследование: Методология, программа, методы / В.А. Ядов – Самара: Изд-во Самар. ун-та, 1995. – 96 с.

59. Baitol K. M., Martin D. C Women and men in task groups // The social psychology of female-male relations. N. Y.; L., 1986. P. 259-310.

60. Doise, W., Dubois, N., Beauvois, J-L. La construction sociale de la personne. Grenoble: Presses univ. de Grenoble, 1999. P. 278-297.

61. Fazio, R.H., Olson, M.A. Implicit measures in social cognition research: Their meaning and use // Annual Review of Psychology. 2003. Vol. 54(1). P. 297–327. doi:10.1146/annurev.psych.54.101601.145225

62. Klineberg, O., Zavalloni, M. Nationalism and Tribalism among African students. P., 1969.
63. Pettigrew T. F. Personality and socio—cultural factors in intergroup attitudes: a cross national comparison// of Conff. Resol. 1958. Vol. 2.
64. Piatnyk O. Gender features of forming types character accentuations in adolescence // Збірник матеріалів університетської науково-практичної конференції студентів та молодих вчених «Молода наука-2014». Секція «Психологія». – Запоріжжя, 2014. – Ст. 119-121.
65. Rojahn K., Fischer A. H., Willemsen T. M. The social identities of female leaders in different cultural contexts // Feminism and psychology. 1997. Vol. 7. № 3. P. 183-207.
66. Schneider, D.J. The psychology of stereotyping. New York: Guilford press, 2004.
67. Tajfel H., Turner J.C. An integrative theory of intergroup conflict.// W.G. Austin, S Worchel (eds.). The social psychology of intergroup relations. Monterrey, Calif., 1979
68. Walsh S., Cassell C. Ensuring women's psychological well-being at work: integrating clinical and organizational perspectives // Work and organizational psychology: european contribution of the nineties. Erlbaum. 1995. P. 101-110.