

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**Факультет № 6  
Кафедра соціології та психології**

**ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ**

навчальної дисципліни «**Організаційна психологія**»  
обов'язкових компонент освітньої програми  
другого (магістерського) рівня вищої освіти

**053 Психологія (практична психологія)**

**за темою № 8 Гендерна проблематика в організаційної психології**

**Харків 2023**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол № 7 від 30.08.2023

**СХВАЛЕНО**

Вченою радою факультету № 6  
Протокол № 7 от 25.08.2023

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією Науково-методичної ради  
ХНУВС з гуманітарних та соціально-  
економічних дисциплін  
Протокол 7 від 29.08.2023

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології  
Протокол № 8 від 15.08.2023

**Розробник:**

Доцент кафедри соціології та психології, канд. психол.наук, доцент Чепіга  
Л.П.

**Рецензенти:**

1. Доцент кафедри практичної психології Навчально-наукового інституту педагогіки, психології, менеджменту та освіти дорослих Української інженерно-педагогічної академії, канд. психол. наук, доцент Казарова А.М.
2. Професор кафедри соціології і психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор соціологічних наук, професор Нечітайло І. С

## Лекція 8. Гендерна проблематика в організаційній психології

### План лекції

1. Становище жінок на ринку праці та в бізнесі.
2. Фактори, що перешкоджають входженню жінок у бізнес-простір.
3. Стилi керівництва

### Рекомендована література

#### Основна:

1. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. - К. : Скиф, 2012. - 272 с.
2. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О.В.Данчева, Швалб Ю.М. - Лібра, 1998 – 270 с.
3. Жуковська Л. Е. Теорія організацій: Навч. посібник– Одеса: ОНАЗ ім.О.С. Попова, 2011. – 148 с. 8.
4. Карамушка Л. М. Дослідження актуальних проблем психології управління та організаційної психології у період трансформаційних процесів в Україні (До 10-річчя лабораторії психології управління) // Актуальні проблеми психології. Том І.: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України – К.: Міленіум, 2003. – Ч. 9. – 156 с. – С. 91 – 100
5. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : навч. посіб. / В.С.Лозниця. - Екс Об, 2000
6. Основи психолого-управлінського консультування : навч. посіб. / Л.М. Карамушка, Н.Л. Коломінський, М.В. Войтович та ін., за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: МАУП, 2002. – 136 с.
7. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулачковська, Т.Ю. Кулачковський. – К. : Київ. нац.. торг.-екон. Ун-т, 2012. – 720 с.
8. Прищак, М. Д. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с.
9. Рульєв В.А. Управління персоналом: Навч. посіб. / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: КОНДОР, 2012. – 324 с.
10. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. - К.: Фірма «ІНКОС», 2005. - 366 с.

#### Допоміжна

1. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник. / Л.М. Карамушка. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.

2. Савельєва В.С. Організаційна поведінка: навч. Посібник.– К.: Центр учбової літератури, 2012. – 240 с.
3. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. павч. закл. та слухачів курсів післядипломн. освіти / За наук. ред. С.Д.Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.
4. Управління закладами середньої освіти: психологічні аспекти : навч.-метод. посіб. / За ред. Л.М. Карамушки. – Київ-Кіровоград, 1997. – 150 с

### **Інформаційні ресурси в Інтернеті**

1. Пошукова система Google Scholar <http://scholar.google.com/>
2. Пошукова система Springer <https://link.springer.com/>
3. Пошукова система Scirus <https://www.elsevier.com/>
4. Пошукова система Google books <https://books.google.com/>
5. Пошукова система WorldWideScience.org <https://worldwidescience.org/>
6. Пошукова система DOAJ <https://www.doaj.org/>
7. Пошукова система DOAB <https://www.doabooks.org/>
8. Пошукова система SpringerOpen <https://www.springeropen.com/>
9. Система пошуку наукової інформації у відкритих архівах України (SSM) <https://oai.org.ua/>
10. Електронна бібліотека Наукова періодика України <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/>

### **Текст лекції**

Становище жінок на ринку праці та в бізнесі.

Відзначається в розвинених країнах зростання числа жінок, зайнятих трудовою діяльністю в різних організаціях, породжує інтерес сучасних дослідників до проблем подібності та відмінності між представниками двох статей в сфері лідерства. Незважаючи на соціальну рівність статей, офіційно проголошене в більшості країн, і триваючу демократизацію суспільства в глобальному масштабі, ставлення до можливостей жінок-керівників повно забобонів. Останнє стосується і багатьох так званих цивілізованих країн. Гендерні стереотипи, що існують в побуті і часом навіть поширювані засобами масової інформації, традиційний розподіл подружніх обов'язків в родині, особливості гендерної соціалізації - все це і в наші дні є основними чинниками, що перешкоджають більш широкому включенню жінок в сферу управлінської діяльності.

Дані досліджень, проведених в США в рамках теорії Мак-Клелланда, показали, що при вихованні хлопчиків підкреслюється роль потреби в досягненні успіхів на роботі, в той час як дівчаток орієнтували на важливість кар'єри взагалі. Виховні впливи приводили також до того, що дівчатка звикали бачити причиною будь-якої своєї невдачі недолік особистих здібностей. У той же час хлопчиків заохочували працювати старанніше, і в разі невдачі йшлося лише про погану роботу, а не про їхні здібності. Як

бачимо, якщо виходити з припущення, що успішні лідери повинні мати високий рівень потреби в досягненні, то очевидно, що соціалізація дівчаток здійснювалася без урахування цієї обставини.

У відповідності зі сказаним в суспільстві сформувалися різні рольові очікування щодо чоловіків і жінок. Протягом тривалого часу вважалося, що жінки не мають здібностей або бажання до прояву маскулинного поведінки, яке, на думку багатьох, необхідно для успішного лідерства. Прагнення ряду жінок претендувати на важливу керівну посаду в діловій сфері ще не так давно зустрічалося колегами в кращому випадку з подивом, а частіше за все - з негативним ставленням.

Фактори, що перешкоджають входженню жінок у бізнес-простір.

У 1990-і рр. в США виникла психологічна концепція "скляної стелі", відповідно до якої жінки, які прагнуть проявити свої здібності до лідерства, просуваються по ієрархічній драбині в організаціях до певного, не найвищої, рівня, а далі виявляються перед непереборною перешкодою, зустрічаючись з небажанням вищих осіб сприяти їх подальшому зростанню. Західні дослідження показують, що подібна проблема дійсно існує. Так, є дані, що говорять про те, що жінки-керівники отримують нижчі оцінки з боку своїх підлеглих, ніж чоловіки, навіть коли вони діють однаковою чином. Особливо це стосується тих випадків, коли керівники-жінки орієнтовані насамперед на досягнення організаційної мети.

Зростаюча увага дослідників ряду країн, особливо США, до гендерних відмінностей в управлінській діяльності знаходить своє відображення в появі великої кількості наукових робіт, присвячених цій проблематиці. У багатьох з них здійснюється порівняння поведінки чоловіків і жінок в ролі лідера. Отримані дані суперечливі. Одні дослідники роблять висновок про те, що немає ніяких гендерних відмінностей в поведінці лідерів і проявляються ними уміннях. За даними інших дослідників, такі відмінності все ж виявляються в деяких ситуаціях.

Поряд із зазначенням на популярні стереотипи і рольові очікування дослідники виявили ряд причин виникнення "скляної стелі", а саме:

- 1) брак можливостей для отримання досвіду і відповідних знань про специфіку посад, які полегшували б службове зростання;
- 2) більш високі стандарти продуктивності для жінок, ніж для чоловіків;
- 3) виключення жінок з неформальних мереж комунікацій, які сприяють просуванню по службі;
- 4) недолік підтримки і можливостей для прояву активності;
- 5) брак можливостей для успішного наставництва;
- 6) труднощі, що виникають внаслідок невідкладних сімейних турбот;
- 7) відсутність достатнього бажання вищого менеджменту забезпечити рівні можливості;
- 8) навмисні зусилля з боку деяких чоловіків самим контролювати більшу частину "владних" посад.

Поєднання декількох з цих факторів може створювати "недружній" корпоративний клімат для жінок-менеджерів.

### Стилі керівництва

Дані одного з мета-аналізів показали, що чоловіки і жінки розрізняються за типами лідерських ролей, виконуваних ними в робочих групах. Чоловіки схильні до прояву абсолютного лідерства та орієнтації на завдання. На противагу цьому жінки більшою мірою проявляють так зване соціальне лідерство.

Дані іншого мета-аналізу виявили, що стилі лідерства варіюються в залежності від гендеру. Жінки використовують більш демократичний або партіципативний стиль, ніж чоловіки. Останні звертаються в більшій мірі, ніж жінки, до авторитарного і директивного стилів. При цьому передбачається, що більш демократичний стиль лідерства керівників-жінок формується на основі властивих їм соціальних навичок. Жінки-керівники зазвичай практикують колективне прийняття рішень, прагнучи завоювати визнання у тих своїх підлеглих, які налаштовані скептично по відношенню до управлінських здібностей своїх керівників. Однак, за наявними даними, різниця в поведінці чоловіків і жінок як керівників не дуже велика. Це не дивно, так як в організаціях зазвичай є порівняно чіткі уявлення про те, як повинен вести себе керівник, і людина, що бажає відповідати цій ролі, повинен пристосовуватися до них незалежно від статі.

Недавній мета-аналіз більш ніж 75 досліджень привів до трьох головних висновків.

1. Лідери-жінки і лідери-чоловіки оцінювалися як успішні в рівній мірі.
2. Чоловіки оцінювалися як більш успішні лідери, ніж жінки, коли їх ролі були визначені в більш маскулінних термінах, а жінки були більш успішними, ніж чоловіки, в ролях, визначених у менш маскулінних термінах. Так, чоловіки-менеджери виявилися більш результативними, ніж жінки, в тих випадках, коли були потрібні вміння, пов'язані з енергійним рішенням завдання, а жінки-менеджери - коли були потрібні вміння, пов'язані з рішенням міжособистісних проблем. Однак оскільки більшість управлінських ситуацій вимагає застосування умінь обох типів, гендер навряд чи може бути корисний як провісник результативності лідерства в цих ситуаціях.

3. Гендерні відмінності в успішності лідерства були пов'язані з відсотком лідерів-чоловіків і підлеглих-чоловіків. Характерно, що лідери-чоловіки вважалися більш успішними, ніж жінки, в тих випадках, коли була велика частка лідерів-чоловіків і підлеглих-чоловіків. Цікаво, що у випадку з жінками подібне явище не було виявлено.

Незважаючи на те що є великий ряд досліджень, що показують, що чоловіки і жінки насправді не розрізняються по своєму стилю лідерства, останніх в загальному вважають більш турботливими, розуміючими, що допомагають, що співпрацюють, співпереживати, соціально сенситивним і експресивними, ніж чоловіки. На противагу цьому від чоловіків очікується, що вони повинні бути більш незалежними, владними, наполегливими і компетентними. Вважається, що ці відмінності виникають внаслідок відповідної соціалізації, а не генетики.

В останні роки в США виник такий термін, як "жіночий стиль лідерства", який називається також інтерактивним. Для нього характерне прагнення до досягнення консенсусу і співпраці, а як джерело впливу використовується не стільки посадова влада, скільки добрі стосунки з іншими членами організації. Таким чином, якщо чоловіче керівництво більше пов'язано з директивними методами і ієрархічною владою, то жіноче цілком підходить для навчальних зв'язків із різними гравцями (за соціально-демографічними характеристиками) складом співробітників. Однак вважається, що інтерактивний стиль лідерства не слід розглядати як виключно жіночий. Незалежно від своєї статі лідер може взяти на озброєння сильні сторони цього стилю, вдосконалюючи навички невербальної комунікації, розвиваючи в собі вміння слухати співрозмовника, дбаючи про підлеглих і встановлюючи з ними відносини, засновані на довірі та співпраці.

Підводячи підсумки розгляду проблеми гендеру, відзначимо наявність підстави вважати роль лідера гендерно нейтральною. Відмінні, посередні і погані менеджери зустрічаються серед представників будь-якої статі. Однак сказане не означає повної тотожності поведінки чоловіків і жінок в ролі лідера. Як зазначає вітчизняний психолог Т. В. Бендас, специфіка "так званих чоловічої та жіночої моделей лідерства простежується поки недостатньо чітко і вимагає подальшого вивчення". За даними її дослідження, і жінки, і чоловіки можуть вибирати при виконанні ролі лідера як конкурентну, так і кооперативну модель. При цьому не можна погодитися з положенням Т. В. Бендас про те, що необхідно з'ясовувати не тільки переваги, а й недоліки жіночого лідерства. Зокрема, вона ставить таке питання: "Яке самопочуття чоловіків, які не мають схильності і здібності до лідерства в нових суспільних умовах?"

Незважаючи на зазначені складності гендерних відносин в організаціях, самі по собі вони мають і незаперечну позитивну сторону. Оскільки людський світ розділений на чоловіків і жінок, вони постійно взаємодіють майже у всіх сферах трудової активності. Працюючи разом, чоловіки і жінки також вчаться один у одного. Зокрема, це відноситься до начальникам і їх заступникам (незалежно від статі), між якими особливо необхідне порозуміння і тісна співпраця.

Хоча гендерні стереотипи та упередження у всьому світі, в тому числі в Росії, змінюються дуже повільно, всюди, у всіх організаціях, спостерігається неухильне зростання числа жінок-керівників, аж до вищого управлінського рівня. Практика діяльності різних організацій в умовах ринкової економіки диктує необхідність просування по ієрархічній драбині найбільш ефективних керівників незалежно від їх статі.