

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
О.О.БОГОМОЛЬЦЯ

Кафедра загальної і медичної психології

КУРСОВА РОБОТА

на тему

“Гендерні стереотипи та їх вплив на конфліктні ситуації”

Виконала:

Студентка III курсу

групи 7901

медико-психологічного факультету

Поправка Анастасія Олександрівна

Науковий керівник:

канд.психол.наук,

доцент кафедри загальної і медичної
психології

Городнова Надія Миколаївна



Завідувач кафедри професор Матяш М.М.



Київ - 2020

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ, ЇХ ВПЛИВ НА КОНФЛІКТ.....	5
1.1. Поняття про «гендер» та гендерні стереотипи.....	5
1.2. Поняття про «конфлікт», структура та динаміка конфлікту.....	7
1.3. Гендерні конфлікти, як окремий різновид конфлікту та спроби їх запобігання.....	13
1.4. Стратегії розв’язання гендерних конфліктів та система впливу, що направлена на подолання гендерних конфліктів.....	17
1.5. Особливості прояву гендерних стереотипів у процесі спілкування.....	20
РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У РАННІЙ ЮНОСТІ	24
1. Вивчення взаємозв’язку гендерних стереотипів та їх впливу на якість міжособистісних відносин та місце у конфліктних ситуаціях.....	27
2. Проведення експериментального дослідження.....	28
3. Психологічний аналіз та інтерпретація результатів дослідження.....	28
ВИСНОВКИ.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51
ДОДАТКИ.....	52

ВСТУП

Актуальність. Наявність конфліктних ситуацій — одна з невід'ємних характеристик службової діяльності працівника правоохоронних органів. Він може стати безпосереднім учасником конфлікту, долаючи опір правопорушників, або ж включитись у конфлікт між громадянами з метою його вирішення, попередження злочину тощо. Нарешті, конфлікт може виникнути в колективі співробітників (між керівником і підлеглим, між працівниками різних служб). Проблема конфлікту надзвичайно складна і багатоаспектна, тому ми розглянемо лише специфіку та особливості міжособистісних конфліктів, суб'єктом яких стає співробітник правоохоронних органів при виконанні своїх службових обов'язків.

У найбільш загальному вигляді конфлікт можна визначити як загострення суперечностей, що виникають у результаті відмінності у поглядах, інтересах, прагненнях людей і сприймаються та оцінюються його учасниками як несумісні з їх власними. Це супроводжується спробами примусового нав'язування власної позиції і призводить до психологічної напруженості та протиборства.

Основними **складовими конфлікту** є: учасники конфлікту, причини його виникнення, сприйняття конфліктуючими один одного в ситуації, що виникла (насправді чи уявно), спрямованість і емоційна виразність дій конфліктуючих.

Отже, **актуальність проблеми** гендерних стереотипів та їх вплив на поведінку людини у конфліктних ситуаціях на сучасному етапі очевидна.

Об'єкт дослідження: конфлікті ситуації.

Предмет дослідження:

Мета дослідження: теоретично дослідити особливості та сутність .

Завдання дослідження:

1. Вивчення відмінностей в сприйнятті стереотипів чоловічою та жіночою статтю.
2. Здійснити теоретичний аналіз наукових гіпотез про гендерний конфлікт, як феномен та його складові.
3. Проаналізувати гендерні стереотипи та їх вплив на процес спілкування, якість міжособистісних відносин та поведінку людини при виникненні конфліктних ситуацій.

Методи — аналіз, синтез, узагальнення, анкетування, спостереження, бесіда.

Експериментальна база: студенти 1, 2 та 3 курсів медико-психологічного, медичного та військового факультетів НМУ ім. О. О. Богомольця.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ, ЇХ ВПЛИВ НА КОНФЛІКТ

1.1. Поняття про «гендер» та гендерні стереотипи

На життєву позицію людини, його світогляд, ціннісні орієнтації, в тому числі в області сімейних відносин, впливає ряд деяких особливостей і відмінностей: особистісних, вікових, гендерних.

У психології гендер - це соціально біологічна характеристика, за допомогою якої люди дають визначення поняттям "чоловік" і "жінка". Соціальні психологи вважають, що дві основні причини, через які люди намагаються відповідати гендерним очікуванням, - це нормативний та інформаційний тиск. Термін "нормативний тиск" описує механізм того, як людина змушена підлаштовуватися під суспільні чи групові очікування, що б суспільство не відкинуло його.

Інформаційний тиск викликаний тим що, розширюючи наші знання про себе і про світ, прагнучи зрозуміти, якої позиції слід дотримуватися в тих чи інших соціальних питаннях, ми більшою мірою спираємося не на власний досвід, а на інформацію, надану оточуючими.

У найширшому розумінні гендер можна визначити так:

- гендер – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі.

Поняття, як і люди, мають свій вік і місце народження. Термін “гендер” виник у Великій Британії. У перекладі з англійської мови гендер буквально означає граматичний рід – чоловічий, жіночий, середній. Надалі це поняття почало означати соціо-статеві характеристики статі, на відміну від власне біологічних (генетико-морфологічних, анатомічних, фізіологічних), – із властивими їй характеристиками способу життя, поведінки, намірів і прагнень тощо. Гендер стосується не тільки чоловіків та жінок як окремих індивідів, а й характеризує відносини поміж ними як соціально-демографічними групами та гендерні відносини в цілому – те, як реалізуються соціальні ролі жінок і чоловіків, дівчаток та хлопчиків, як вони соціально вибудовуються.

Гендер відрізняється від поняття “sex”, яке перекладається як “стать”, тобто як здатність або нездатність виношувати й народжувати дітей. Біологічна стать виражає природні, біологічно задані відмінності між чоловіком і жінкою. Якщо стать задається природно, то гендер конструюється соціально та зумовлений культурою суспільства в конкретний історичний період. Гендер характеризує осіб і жіночої, й чоловічої статей, будучи продуктом соціалізації.

Гендер – досить складне поняття, оскільки розкриває багатоаспектний зміст явища. У науковій літературі воно вживається в кількох значеннях:

- гендер як соціально-рольова й культурна інтерпретація рис особистості та моделей поведінки чоловіка і жінки, на відміну від біологічної;
- гендер як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей;
- гендер як політика рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації.

Безліч досліджень доводять, що психологічні відмінності між чоловіками і жінками - наслідок соціальних і культурних факторів, що ці відмінності виникають і формуються в процесі особливостей сімейного

виховання хлопчиків і дівчаток, під впливом культурних зразків: це «чоловіче», а це «жіноче».

Гендерний стереотип, як і інші види соціальних стереотипів – це невід’ємний атрибут повсякденного мислення, самоусвідомлення та взаємодії індивідів у соціальному просторі. Адже при першій зустрічі більшість людей приписують співрозмовнику не ті характеристики, які в нього насправді є, а ті, які б, на їхню думку, повинні були б бути характерними для особи даної статі, тобто використовують загальноприйняті шаблонні образи чоловіка та жінки, що формувалися віками і виявилися дуже живучими – ще й сьогодні вони поширюються на представників обох статей, не залежно від їхніх індивідуальних особливостей та віку. У науковців немає спільної думки щодо природи та сутності гендерного стереотипу: деякі з них надають стереотипам негативного забарвлення, характеризуючи їх як неправильні узагальнення – занадто широкі, перебільшені чи спрощені, які не формуються через соціальний досвід та містять у собі елемент оцінки. З іншого боку, стереотипізацію можна розглядати як необхідний і важливий когнітивний процес, який опосередковує поведінку людини, що допомагає її орієнтації.

Гендерні стереотипи, що не відповідають реаліям сьогодення, стають проблемою як для суспільства, так і для окремої людини, бо вони породжують проблеми у формуванні гендерної ідентичності та знижують рівень психологічного здоров’я нації. Для вирішення цих проблем необхідні дослідження гендерних стереотипів, установок щодо протилежних статей на сучасному етапі розвитку суспільства; їх порівняння з традиційними, що існують вже тривалий час; з’ясування особливостей і закономірностей їх трансформації на фоні змінення гендерних ролей.

1.2. Поняття про «конфлікт», структура та динаміка конфлікту

Конфлікт - це протиріччя, що виникає між людьми, колективами в процесі їхньої спільної діяльності через непорозуміння або протилежності інтересів, відсутність згоди між двома та більше сторонами.

Конфлікт також можна визначити як відсутність згоди між двома або декількома сторонами, які можуть бути конкретними особами або групами. Кожна сторона робить усе, щоб була прийнята її точка зору або ціль, і заважає іншій стороні робити те ж саме.

Найбільш загальне визначення конфлікту (від лат. "conflictus") - зіткнення протилежних інтересів, поглядів.

Більш повне визначення конфлікту - протиріччя, які виникають між людьми, колективами в процесі їх сумісної трудової діяльності через нерозуміння або протилежності інтересів, відсутність злагоди між двома або більше сторонами.

У психології конфлікт визначається як "зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій, окремого епізоду у свідомості, в міжособистісних взаємодіях або міжособистісних відносинах індивідів або груп людей, пов'язане з негативними емоційними переживаннями".

Основними **ознаками** конфлікту як психологічного феномену є:

1) наявність протиріччя (реального чи уявного, вигаданого), що оцінюється як непереборне і набуває відкритої, демонстративної форми. Таке протиріччя може виникнути власне як функція ситуації, так і бути результатом «зусиль» учасників, їхніх вчинків, поведінки, ставлення один до одного,

2) зміна характеру спілкування в напрямі конфронтації, негативної спрямованості мінімум однієї, а частіше — обох сторін. Відчуваючи взаємну неприязнь і небажання спілкуватись, учасники конфлікту вимушені це робити (через наявність відносин службової залежності чи підпорядкованості, для «збереження» сім'ї тощо), що стимулює ескалацію конфлікту,

5) активність сторін, прагнення до перемоги будь-що, поступове розширення арсеналу використовуваних засобів — осуд, залякування-шантаж, погрози, фізичний вплив та ін.,

4) підвищений емоційний фон, загострення негативних емоцій аж до їх повної безконтрольності.

Види конфліктів різноманітні і можуть бути класифіковані таким чином:

— за *числам учасників* — внутріособистісний, міжособистісний, міжгруповий:

— за *формою прояву* — видимий (неприхований), потайний,

— за *тривалістю* — короткочасний, тривалий,

— за *характером виникнення* — випадковий (ситуативний), намірений (спровокований),

— за *результатами* — конструктивний (продуктивний), руйнівний (деструктивний),

— за *сферою виникнення* — службовий (предметно-діловий), неслужбовий:

— за *посадовим статусам учасників* — «горизонтальний», «вертикальний».

Усі вищезазначені характеристики конфлікту універсальні за своєю природою, тобто поширюються як на законослухняну, так і на злочинну поведінку, притаманні злочинному середовищу. Наприклад, найбільш характерними проявами конфліктних ситуацій в організованих злочинних групах є: 1) прагнення окремих учасників до самоствердження, поновлення раніш займаної статусної позиції (лідерства) всупереч груповій думці,

2) ущемлення гідності окремих учасників, 3) переважання власних інтересів над груповими (частіше — лідером) при розподілі здобичі, 4) спонукання до захисту від уявного чи реального зазіхання на права учасників,

5) спроби лідера позбутися небажаних, «несимпатичних» йому особисто співників, 6) брутальне підкорення лідером своїй волі окремих учасників,

7) прагнення помсти кривдникам у своїй же групі, 8) підозра у співробітництві з міліцією окремих учасників групи, 9) ворожість одних учасників до інших у зв'язку з їхніми фізичними вадами. Зазначені прояви можуть враховуватись для моделювання конфліктних ситуацій і підриву цілісності групи, що призводить до втрати взаєморозуміння, антагонізму, ворожнечі тощо. Це має велике значення для вироблення відповідної тактики роз'єднання злочинних груп і потребує високого професіоналізму та знання психології конфлікту

У структурі конфлікту можна виділити такі основні поняття: учасники конфлікту, умови перебігу конфлікту, образи конфліктної ситуації, можливі дії учасників конфлікту, наслідки конфліктних дій. Учасниками конфлікту можуть бути окремі індивіди, соціальні групи, організації, держави й т. д.

З точки зору соціальної психології, що досліджує особистісні, міжособистісні та між-групові конфлікти, найтипівішими сторонами конфлікту є окремі аспекти (риси) особистості, самі особистості та соціальні групи.

За такої класифікації учасників можливі конфлікти типу:

- риса особистості - риса особистості, особистість - особистість, особистість - група, група - група.

В соціально-психологічному плані учасники, конфлікту характеризуються передусім мотивами, цілями, цінностями, установками тощо.

Конфлікт суттєво залежить від зовнішнього контексту, в якому він виникає і розвивається. Важливою складовою є соціально-психологічне середовище, що представлене різними соціальними групами з їх специфічною структурою, динамікою, нормами, цінностями та ін.

Вплив учасників конфлікту та умов його перебігу ніколи не здійснюється безпосередньо. Опосередковуючою ланкою є образи конфліктної ситуації, які утворюються в кожного учасника конфлікту. Ці внутрішні картини ситуації включають уявлення учасників про самих себе (свої мотиви, цілі, цінності тощо), уявлення про протилежну сторону конфлікту та уявлення про ситуацію, в якій склалися і вирішуються конфліктні стосунки.

Саме суб'єктивні образи, а не реальність є безпосередньою детермінантою конфліктної поведінки. Ці образи зумовлюють можливі дії, що визначають різні боки конфлікту. Оскільки ці дії взаємообумовлені, вони стають "взаємодіями" (протидіями), визначають стратегію поведінки, яка виражається не стільки словами, скільки діями.

Наслідки конфліктних дій уплетені в контекст конфлікту. Вони включені в конфлікт на ідеальному рівні: учасники конфлікту мають певний образ можливих результатів і відповідно до цього вибирають свою поведінку. Але й самі реальні наслідки конфліктних дій є складовим елементом процесу конфліктної взаємодії. Усвідомлення цих результатів, корекція своїх уявлень про конфліктну ситуацію - важливий бік конфліктної взаємодії.

Кожний реальний конфлікт має процесуальний характер. Розгляд динаміки конфлікту вимагає поділу його на стадії. Це виникнення об'єктивної конфліктної ситуації, усвідомлення її, здійснення конфліктної поведінки, розв'язання конфлікту.

У більшості випадків конфлікт зумовлений об'єктивною ситуацією. Але певний час вона може не усвідомлюватися. Тому цю стадію названо стадією потенційного конфлікту. Об'єктивація конфлікту здійснюється лише після усвідомлення об'єктивної ситуації як конфлікту. Саме усвідомлення породжує конфліктну поведінку. Та нерідко реальний конфлікт виникає, коли об'єктивних умов конфлікту нема.

Можливі такі варіанти співвідношення між образом конфліктної ситуації та реальністю:

- Об'єктивно конфліктна ситуація існує, її учасники вважають, що їхні цілі, інтереси конфліктні, і правильно розуміють сутність себе, інших, ситуацію в цілому. Це адекватно усвідомлений конфлікт.
- Об'єктивно конфліктна ситуація існує, сприймається як конфліктна, але усвідомлюється з певними відмінностями від реального контексту. Це неадекватно усвідомлений конфлікт.
- Об'єктивно конфліктна ситуація існує, але не усвідомлюється. У цьому разі конфліктна взаємодія відсутня.
- Об'єктивно конфліктної ситуації немає, але стосунки сприймаються як конфліктні. Це удаваний, помилковий конфлікт.

Психологічного аналізу потребують передусім випадки неадекватного та удаваного конфлікту. Саме тому, що внутрішній аспект ситуації, яка виникає між учасниками конфлікту, зумовлює їхню реальну поведінку, важливо ретельно проаналізувати фактори, що спричиняють відхилення від реальності (рівень інформованості, структура комунікації та ін.), та механізм впливу цих відхилень на перебіг конфлікту (його тривалість, інтенсивність, характер розв'язання).

Усвідомлення ситуації як конфліктної завжди має емоційне забарвлення. Виникнення та вплив емоцій на перебіг конфлікту є дуже важливою проблемою адекватного розв'язання конфліктних ситуацій і вимагає спеціального аналізу. Конфліктні дії різко загострюють емоційний фон перебігу конфлікту, а негативні емоції, що виникають у цей час, у свою чергу, стимулюють конфліктну поведінку.

Взаємні конфліктні дії здатні змінювати, ускладнювати первинну конфліктну структуру, що породжує нові чинники конфліктних дій. Стадія конфліктної поведінки може призвести до ескалації конфлікту, зміни його

характеру, типу. З іншого боку, під час конфліктних дій учасники стикаються з реальністю, яка коригує первинні образи ситуації, що може привести до адекватного розуміння конфліктної ситуації і сприяти її адекватному розв'язанню.

Під час розгортання конфлікту можливі його переходи з одних форм в інші. Наприклад, внутрішній конфлікт може перейти в зовнішній (особистісний у міжособистісний) або навпаки. Останнє відбувається, коли конфлікт розв'язується не повністю, коли блокується конфліктна поведінка, спрямована зовні, але внутрішнє прагнення до конфліктної поведінки не згасає. Воно лише стримується, що породжує внутрішнє напруження, внутрішній конфлікт. Або: удаваний конфлікт, що виникає тоді, коли немає об'єктивної конфліктної ситуації, за помилкового сприймання може стати справжнім, реальним.

Крім того, конфлікт, що виник з одного приводу, може трансформуватися у конфлікт з іншого приводу (діловий у міжособистісний або навпаки). Не можна ототожнювати конфлікт зі стадією конфліктної поведінки. Це значно складніше явище. Але перехід до конфліктної поведінки означає нову стадію конфлікту, найбільш відкрити й гостру. Способи розв'язання конфлікту спрямовані передусім на ліквідацію конфліктної поведінки.

1.3. Гендерні конфлікти, як окремий різновид конфлікту та спроби їх запобігання

У теоретичних джерелах зазначається, що гендерний конфлікт – це конфлікт, «викликаний протиріччям між нормативними уявленнями про риси особистості та особливості поведінки чоловіків і жінок та неможливістю або небажанням особистості відповідати цим уявленням-вимогам. Будь-який гендерний конфлікт базується на явищах статево-рольової диференціації та ієрархічності статусів чоловіків і жінок у суспільстві» [1; 6, с. 357].

Отже, гендерний конфлікт – це зіткнення людей чи груп, причиною якого стали гендерні проблеми та упередження. За своєю сутністю гендерні

конфлікти є соціальними, оскільки їх причини в онтогенезі пояснюються соціальними гендерними стереотипами. Гендерні конфлікти мають специфіку, яка відрізняє їх від усіх інших не тільки за причинами виникнення.

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

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

Із викладеного випливає, що гендерних конфліктів краще не допускати, їм доцільно запобігати. Для цього важливо виявити причини гендерних упереджень, еволюцію гендерних уявлень соціуму і на базі отриманої інформації змодельовати способи запобігання. Соціальні причини, що зумовлюють гендерне протистояння, описані в науковій літературі [1; 3–6], проте причини такого тривалого, закоснілого ставлення до гендерних відмінностей ще не пояснені вичерпно. Частково пролити світло на названу проблему може аналіз мовних явищ, оскільки в мові відображаються і національні ментальні моделі, і тенденції їх еволюції. Розглянемо роль мови у створенні і дієвому ефекті гендерних упереджень.

Щоб обґрунтувати способи запобігання гендерним конфліктам, необхідно виявити їх типи. Загалом питання про типи гендерних конфліктів розглядалися

в наукових працях, у яких запропоновані типології гендерних конфліктів за різними ознаками – соціальною чи побутовою проблематикою, учасниками конфлікту, психологічними характеристиками і т. ін. [1; 2]. У нашій роботі змоделюємо різновиди гендерних конфліктів, які можуть статися у військовій сфері діяльності. Поза межами нашої уваги залишимо питання про сексуальні домагання, оскільки вони стосуються всіх галузей діяльності, а не тільки військової.

Перший із них ми б назвали конфліктом лідерства. Жінка стає командиром, і чоловіку важко прийняти цей факт, особливо, якщо він сам претендував на відповідне підвищення. Тут спрацьовують закоснілі стереотипи: жінка має приділяти увагу сім'ї, а не роботі. У неї нічого не вийде (вона *нелогічна, не така розумна* і т. ін.). Зауважимо, що в ситуаціях такого типу можуть поєднуватися ознаки конфлікту, власне гендерного, і конфлікту самоствердження чоловіка.

Другий ми назвемо конфліктом егоїстичної позиції («Жінка в принципі може бути начальником, проте не моя дружина»). Тут актуалізуються ті самі стереотипи, до яких додається бажання задовольнити власне его.

Третій різновид може виникнути через гендерні упередження, до яких додається ефект самодостатнього авторитету. Чоловік відмовляється підкорятися жінці тільки тому, що вона жінка.

Четвертий різновид назвемо конфліктом апеляції до демократичних принципів. Він може виникнути у військовому колективі. У військовій діяльності до видів робіт, що потребують великих затрат фізичної сили, жінки не залучаються, при цьому посадова заробітна платня не відрізняється у чоловіків і жінок. Може виникнути питання: Чому при одній і тій самій заробітній платні чоловік виконує більше завдань?

П'ятий різновид може виникнути через комунікативні помилки, які допускає начальник стосовно підлеглих жінок, тому назвемо його конфліктом комунікативних помилок.

Якщо будь-який із різновидів конфлікту вже почався, то способи його вирішення відповідають тим, що добре описані в теоретичній літературі (аналіз та оцінювання ситуації; вибір способу розв'язання конфлікту; формування плану розв'язання конфлікту; реалізація плану розв'язання конфлікту; оцінювання ефективності дій [1; 2]. І все ж конфлікту краще не допустити, ніж потім його вирішувати.

З метою запобігання конфліктам доцільно вжити низку комунікативних заходів. Передусім слід здійснювати моніторинг ситуацій, які можуть зумовити конфлікт. Щоб попередити конфлікт першого різновиду, ще до виникнення конфліктної ситуації бажано пояснити логіку наказів, учинків, рішень і т. ін. Якщо йдеться про призначення жінки на керівну посаду, важливо пояснити особовому складу, чому на посаду призначається саме ця жінка. Пояснення має бути переконливим, аргументи слід ілюструвати прикладами з діяльності кандидата на посаду. Якщо в колективі є достойний кандидат на відповідну посаду із числа чоловіків, йому слід приділити особливу увагу. За можливості доцільно дати відповідальне завдання, яке б створило умови для його самоствердження.

Запобігання конфліктам другого і третього різновидів вимагає індивідуальної роботи з особами, які виявляють ознаки егоїзму чи гендерної зухвалості.

У разі, коли може виникнути конфлікт четвертого виду, необхідно пояснити, які форми діяльності жінок компенсують службове навантаження, що їм не під силу за фізичними даними. Іншими словами, усі дії командування мають бути прозорими і логічними. І все ж не слід обмежуватись лише

поясненнями – необхідна постійна робота з особовим складом, спрямована на руйнування закоснілих гендерних стереотипів.

Руйнування застарілих гендерних стереотипів вважаємо основним чинником, здатним запобігти гендерним конфліктам. На важливість виконання зазначеного завдання вказується і в документах Ради Європи [8]. У боротьбі із застарілими гендерними уявленнями наратив не повинен бути головним – розповідь із поясненням можна використати один-два рази, не більше. Натомість доцільно широко використовувати такі види комунікативної взаємодії, як обговорення кінофільмів, у яких показана успішна робота жінок як керівників колективу; перегляд і обговорення документальних кінофільмів відповідного змісту; зустрічі з жінками, які досягли успіхів у службовій чи службово-бойовій діяльності, з метою обговорення болісних злободенних проблем і т. ін. Прес-центри військових частин мають зіграти свою роль у зміні застарілих стереотипів. Вони повинні більше уваги у своїх меседжах приділити саме жінкам, поширюючи інформацію про їхні успіхи та ефективну діяльність.

Зауважимо, що проблема запобігання гендерним конфліктам, руйнування гендерних стереотипів та гендерних міфів має розглядатися як одна з ключових цілей стратегічних комунікацій не тільки у військовій сфері, а й в Україні загалом. В Україні слід знімати більше кінофільмів, у яких руйнуються застарілі гендерні стереотипи і стверджуються нові. Владним структурам доцільно розробити програми підтримки жінок у військовій сфері, сфері бізнесу та інших. Жінки, які перебувають у відпустці у зв'язку з народженням дитини, мають відчувати соціальну підтримку, яка б допомагала їм не відставати від колег у професійній діяльності.

Гендерні конфлікти можуть виникнути через помилки або огріхи в комунікації командирів із жінками (п'ятий тип). Оскільки в таких ситуаціях ініціаторами конфліктів стають жінки, військові командири повинні бути

обізнаними з особливостями комунікативної взаємодії з ними. Запобігання гендерним конфліктам вимагає правильного ставлення командира до заохочень і покарань. По-перше, заохочення і покарання мають бути заслуженими; по-друге, їх не повинно бути забагато, при цьому різноманітних заохочень має бути більше, ніж покарань. Заохочувати доцільно за конкретні досягнення в будь-якій сфері, а не за особисті (інтелектуальні, моральні) якості. При покаранні не слід принижувати гідності жінки. Військовий командир має знати, що внаслідок високої емоційності суто жіночий колектив більше піддається загальному настрою. Тут сильніше розгортається будь-який конфлікт; обурення можуть викликати навіть дрібні зауваження, якщо вони не обґрунтовані.

1.4. Стратегії розв'язання гендерних конфліктів та система впливу, що направлена на подолання гендерних конфліктів

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

- суперництво (конкуренція) – це стратегія відкритої боротьби за свої інтереси, що виявляється в нав'язуванні іншій стороні власної точки зору;
- співробітництво – це стратегія спрямована на пошук рішення, що задовольняє інтереси всіх сторін;
- компроміс – це стратегія врегулювання суперечок через взаємні поступки;
- суть стратегії ухилення полягає у прагненні вийти з конфліктної ситуації, не вирішуючи її, не поступаючись своїм, але і не наполягаючи на своєму;
- пристосування – це стратегія згладжування протиріч за рахунок власних інтересів. Людина поступається своїми інтересами на користь опонента, погоджуючись з ним і жаліючи його [12].

В залежності від особливостей ставлення до конфліктних ситуацій, що притаманні особам чоловічої та жіночої статей, перелічені стратегії можуть бути класифіковані на такі, що є більш характерними для застосування жінкам та чоловікам. Так, у зв'язку з тим, що у жінок гарно розвинена емоційна сфера, для них поведінка в конфлікті частіше пов'язана з емоційними проявами (плач, сльози, крик, злість, образа), а також із міжособистісними стосунками (сварка, суперечка, непорозуміння, нерозуміння, недовіра, зіткнення, розбіжність). Чоловіками ж поняття конфлікту сприймається як протистояння і пов'язане з певними поведінковими реакціями (суперечка, протиріччя, боротьба, сутичка, війна, бійка), а також із міжособистісними стосунками (зрада, відносини, сварка) [2].

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

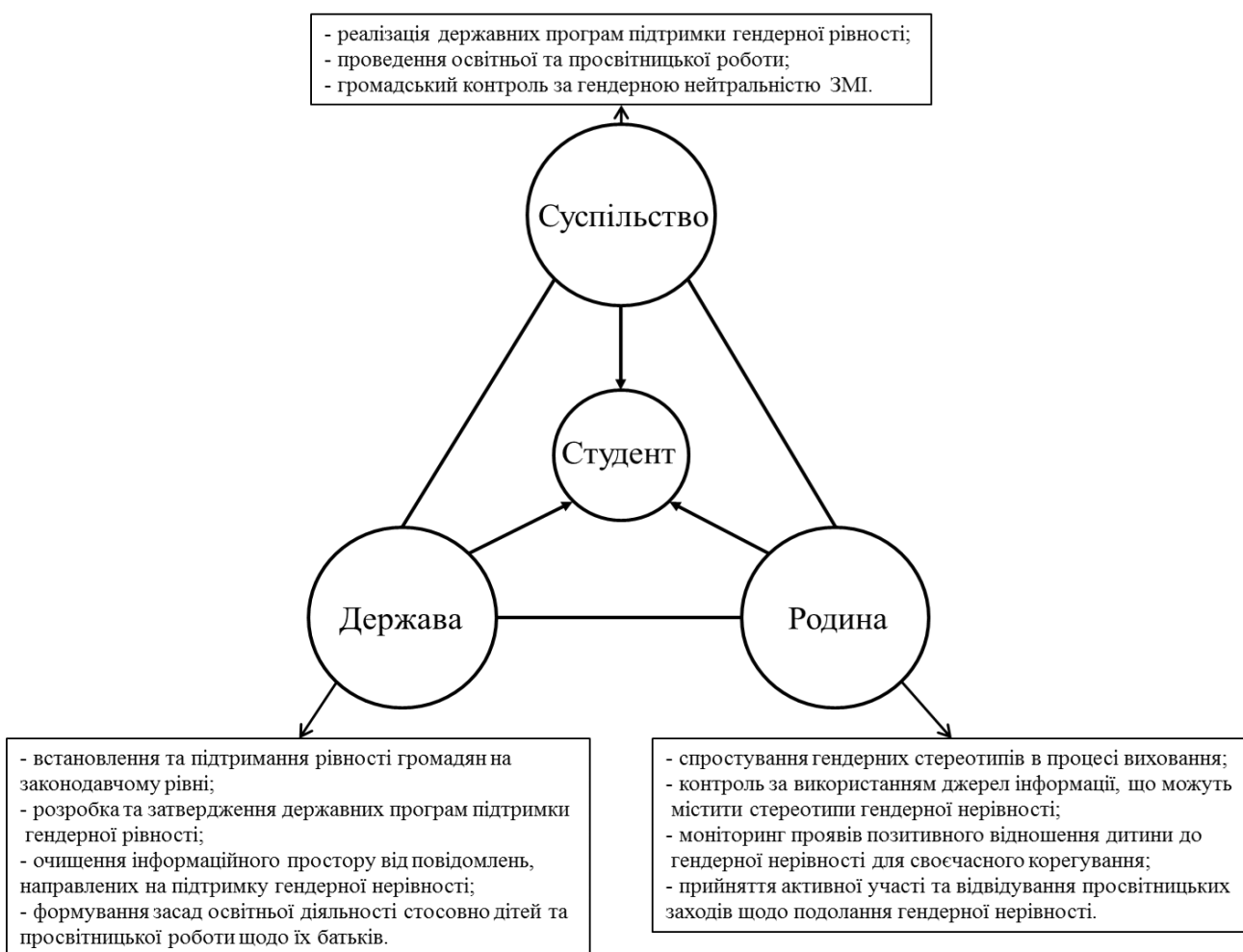
Вирішення гендерних конфліктів безумовно потребує застосування окремих підходів та здійснення розробки індивідуальних заходів для кожного з них. Проте, на думку авторів, такі заходи зазвичай носять локальний характер. Тому, пропонується застосування і впровадження трьохкомпонентної системи впливу, що направлена на подолання гендерної нерівності та попередження гендерних конфліктів.

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

Кожен з компонентів, приведеної системи впливу на людину, виконує окремі функції.

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

- спростувати гендерні стереотипи в процесі виховання дітей;
- декларувати безсумнівну рівність жінки та чоловіка у всіх сферах життєдіяльності суспільства;



- обмежити вплив медіа простору на формування свідомості та очистити ЗМІ від інформації, що містить пропаганду гендерної нерівності;
- інтегрувати гендерний підхід в національну систему освіти;

- сформувати гендерну компетентність, як складову частину професійної педагогічної культури учителів та викладачів.

1.5. Особливості прояву гендерних стереотипів у процесі спілкування

Гендерні стереотипи – стійкі для даного суспільства в даний історичний момент представлення про відмінності між чоловіками і жінками.

Гендерні стереотипи функціонують як на рівні індивіда, так і на рівні суспільства. Умовно, можна виділити два рівні впливу гендерних стереотипів:

- гендерна ідентичність,
- гендерні ролі.

Гендерні стереотипи формуються, як вважають дослідники, починаючи з раннього дитячого віку в процесі так званої соціалізації – засвоєння пануючих в даному культурному середовищі уявлення про правильну поведінку, розподіл здібностей і обов'язків тощо. Підсумком соціалізації є освоєння певної соціальної ролі.

Гендерні стереотипи часто діють як соціальні норми. Нормативне та інформаційний тиск змушує нас підкорятися гендерним нормам. Дія нормативного тиску полягає в тому, що ми намагаємося відповідати гендерним ролям, щоб отримати соціальне схвалення і уникнути соціального несхвалення. Про інформаційний тиск можна говорити, коли ми починаємо вважати гендерні норми правильними, тому що перебуваємо під впливом соціальної інформації. Ми живемо в культурі, де чоловіки зазвичай займаються одними речами, а жінки – іншими, де гендерні відмінності

вважаються природними, а тому ми приймаємо гендерні ролі і підкоряємося їм.

Підпорядкування гендерних норм може спостерігатися у поведінці, але не в системі вірувань (поступливість), або і в поведінці, і в системі вірувань (схвалення, інтерналізації), або може визначатися бажанням бути схожим на однолітка або рольову модель (ідентифікацію). Люди в різного ступеня підпорядковуються традиційним гендерним ролям, причому деякі надзвичайно полотипізовані у тих, хто мав досвід критичного переживання гендерної соціалізації, коли будь-яке відхилення від статевої ролі неминуче спричиняло за собою жорстокі соціальні наслідки.

Відповідність стереотипам, які стосуються поведінки й особистісних характеристик чоловіків і жінок, можна спостерігати в підлітковому і юнацькому віці. Очевидно, вплив суспільства проявляється в тому, що поведінка, яка відповідає гендерному стереотипу, вважається більш прийнятною, а відхилення від стереотипу може викликати осуд. Дівчата більшою мірою реагують на тиск із боку суспільства в силу своєї націленості на взаємини з навколишніми.

Слід зазначити, що комунікативні риси й стиль спілкування юнаків і дівчат не зовсім однакові. Це стосується й рівня товариськості, і характеру аффіліації.

На перший погляд хлопчики у завжди більш активні у спілкуванні ніж дівчатка. Почуття приналежності до групи однолітків і спілкування з ними для хлопчиків значно важливіше, ніж для дівчат. Однак розходження між статями в рівні товариськості не стільки кількісні скільки якісні. Зміст спільної діяльності й власний успіх у ній для хлопчиків значать більше, ніж наявність індивідуальної симпатії до інших учасників діяльності. Спілкування дівчат виглядає більш пасивним, зате більше виборчим і дружнім.

Стиль спілкування тісно пов'язаний з необхідністю підтримувати прийнятий культурою нормативний канон маскулінності або фемінінності.

Чоловічий стиль, традиційно орієнтований на підтримку статусу, зобов'язує приховувати свої слабості й підкреслювати досягнення й високі домагання. Жіночий стиль розрахований на зменшення соціальної відстані й встановлення психологічної близькості з іншими людьми. Така нормативна установка змушує чоловіків приховувати такі свої риси й проблеми, які виглядають фемінінними (наприклад, сором'язливість), що зменшує ступінь їхнього загального саморозкриття. Сором'язливість — найпоширеніша з комунікативних труднощів підлітків і юнаків. Особливо важко переживають її юнаки, оскільки сором'язливість вважається «не чоловічою» якістю. Щоб полегшити свої комунікативні труднощі, підлітки і юнаки використовують цілий ряд специфічних хитростей, стратегічних прийомів.

Багато авторів підкреслюють, що жінки на перше місце ставлять відносини між людьми, які проявляється й у більшій для жінок значимості спілкування.

Юнаки частіше, ніж дівчата, використовують шаблонні типи взаємодії. Вони в меншому ступені володіють прийомами й способами спілкування. Дівчата ж більш гнучкі й варіативні в спілкуванні. Більше прагнення дівчинок до спілкування показано й іншими дослідниками.

Чоловічий стиль спілкування із самого раннього дитинства виглядає більш активним і предметним. Чоловіки більш прямолінійні у своїх потребах, що робить їх більш зрозумілими й передбачуваними в порівнянні з жінками. Чоловічий стиль підкреслює незалежність, схильність до дій, характерний для людей, наділених владою, а жіночий — взаємозалежність. Чоловіки говорять із натиском, перебивають співрозмовника, твердіше дивляться в очі, рідше посміхаються. Правда, багато чого залежить від групи спілкування й позиції в ній чоловіка. У чисто чоловічих групах чоловіки посміхаються й сміються рідше, ніж жінки в чисто жіночих групах. Однак у змішаних групах чоловіки-лідери, спілкуючись із жінками-підлеглими, і чоловіки-підлеглі, спілкуючись із жінками-лідерами, посміхаються частіше, ніж жінки. Жінки ж

(особливо в різностатевих групах) виявляють менш прямі способи впливу на співрозмовника — вони менше перебивають, більше тактовні й ввічливі, менш самовпевнені. Вони частіше задають питання, повторюючи їх, частіше виражають сумнів або заперечення із приводу своїх висловлень, щоб пом'якшити свою думку й виявити хоча б мінімальну підтримку іншому промовцю.

Чоловіче спілкування характеризується більшою емоційною стриманістю, прагненням до домінування, до креативних і раціональних способів взаємодії. Чоловіки спілкуються один з одним на більшій відстані, у них менше прийнято обійматися й особливо цілуватися. Це обумовлено, як думають деякі автори, страхом, що їх запідозрять у гомосексуалізмі. Правда, ці норми витримуються не у всіх країнах. У Марокко, як пише Ш. Берн, чоловіки вільно можуть ходити по вулицях, тримаючись за руки або навіть під лікоть. Для чоловіка зміст спільної діяльності важливіший, ніж індивідуальна симпатія до партнерів.

Жінки вільніше виражають свої емоції й почуття, у тому числі з особами протилежної статі, вони мають у своєму розпорядженні більший діапазон міжособистісних дистанцій, кожна з яких показує певний рівень близькості з людиною. Внаслідок більшої соціальної орієнтованості жінки чіткіше усвідомлюють ті тендітні зв'язки, які поєднують людей і роблять їхнє спілкування більше довірчим. Жіночий стиль спілкування пов'язаний з такими міжособистісними відносинами, для яких характерні соціально бажані стратегії поведінки, демонструючи які жінка опирається більшою мірою на інтуїцію.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У РАННІЙ ЮНОСТІ

1. Вивчення взаємозв'язку гендерних стереотипів та їх місце у конфліктних ситуаціях

Стереотип — це думка про особисті якості групи людей, що може бути надмірно узагальненою і неточною. З їхньою допомогою людина сприймає, «класифікує» інших людей по їхній приналежності до тієї або іншої групи, соціально-економічному класу або по їхніх фізичних характеристиках (стать, вік, колір шкіри й та ін.), наприклад підлітки, жінки /чоловіки, політики, безробітні й та ін. Стереотипи, у тому числі й гендерні, часто породжують занадто умовне й спрощене уявлення про людей, формують очікування й установки у відношенні інших, сприяють спрощеному сприйняттю й позбавляють вигід, пов'язаних з пізнанням окремої особистості.

Стереотипи усвідомлюються й здобуваються індивідом у ході соціалізації в тій групі, до якої він належить (батьків, приятелів, учителів, ЗМІ й та ін.). Причому навіть власні уявлення особистості про себе можуть бути тісно пов'язані зі стереотипами [25, 186].

Гендерний стереотип — це спрощений, стійкий, емоційно забарвлений вид поведінки й рис характеру чоловіків або жінок. Дані стереотипи проявляються у всіх сферах життя людини: самосвідомості, у міжособистісному спілкуванні, міжгруповій взаємодії. Вони дуже стійкі. Гендерні стереотипи набагато сильніше расових.

У сучасному світі в суспільній свідомості й практиках взаємодії гендерні стереотипи розглядаються як «щирі», як якийсь соціальний консенсус, застосовуваний при вирішенні проблем, для яких немає однозначних підтверджень й об'єктивних критеріїв. Гендерні стереотипи трансформуються в цінності й формують нормативні образи «істинної» фемінінності, маскулінності. Таким чином, існуюча норма поведінки перетворюється в приписання. Гендерні стереотипи визначають статусні характеристики чоловіків і жінок, закріплюючи домінуюче положення чоловіків і дискримінаційної практики відносно жінок.

Виділяють кілька груп гендерних стереотипів.

Перша група — стереотипи маскулінності-фемінінності. У стереотипному уявленні маскулінності приписуються «активно-творчі» характеристики, інструментальні риси особистості, такі як активність, домінантність, упевненість у собі, агресивність, логічне мислення, здатність до лідерства. Фемінінність, навпаки, розглядається як «пасивно-репродуктивний початок», що проявляється в експресивних особистісних характеристиках, таких як залежність, тривожність, низька самооцінка, емоційність. Маскулінні характеристики зазвичай протиставляються фемінінним, розглядаються як протилежні, взаємодоповнюючі [25, 189].

Друга група гендерних стереотипів включає уявлення про розподіл сімейних і професійних ролей між чоловіками й жінками. Для жінки найбільш значимою соціальною роллю вважається роль домогосподарки, матері. Жінці пропонується знаходження в приватній сфері життя — дім, народження дітей,

на неї покладають відповідальність за взаємини в родині. У німецькій мові існує приказка про чотири «К», що відбиває стереотипне уявлення про соціальну роль жінки. Переводиться вона як: «кухня, церква, дитина, плаття». Чоловікам пропонується включеність у громадське життя, професійна успішність, відповідальність за забезпечення родини. Найбільш значимими соціальними ролями для чоловіка є саме професійні ролі [25, 190-191].

Третя група стереотипів визначається специфікою змісту праці. Відповідно до традиційного уявлення передбачається, що жіноча праця повинна носити виконавський, обслуговуючий характер, бути частиною експресивної сфери діяльності. Жінки найчастіше працюють у сфері торгівлі, охорони здоров'я, освіти. Для чоловіків можлива творча й керівна робота, їхня праця визначається в інструментальній сфері діяльності [25, 193].

Гендерні стереотипи сформувалися на підставі сприйняття й тлумачення статевих розходжень у різні історичні періоди, у різних культурах, а також у результаті століттями існуючого розділу праці. У суспільстві існувало «табу на подобу», що затверджувало й підтверджувало існування статевих розходжень, а також розходжень у соціальних ролях чоловіків і жінок, детермінувало гендерну нерівність.

Гендерні стереотипи виступають генеральними угодами про взаємодію «чоловічого» і «жіночого». Позитивним у дії гендерних стереотипів вважають підтримку міжособистісного й міжгрупового взаєморозуміння й співробітництва. Культурні стереотипи повинні бути одночасно ригідні й гнучкі, щоб, з однієї сторони забезпечувати стійкість уявлень, з іншого боку — не зупиняти розвиток суспільства.

У чому негативний вплив гендерних стереотипів? Гендерні стереотипи можуть негативно позначатися на самореалізації чоловіків і жінок, виступати бар'єром у розвитку індивідуальності. Дотримання гендерних стереотипів часто пов'язане з механізмами повинності, тобто самореалізація й

самовираження неможливе, якщо діяльність виконується на підставі почуття обов'язку. У подібній ситуації не враховуються особисті інтереси, губиться почуття «Я», формується покірність і залежність. Подібне самовідчуття й самосприйняття не відповідає ідеям самореалізації й вільного вибору.

Але навіть індивід, який визнає свою незалежність від гендерних стереотипів, може їх дотримуватись на несвідомому рівні. Так гендерні уявлення перетворюються в пророцтва, які самовиконуються. Пророцтво, яке само виконується — це неусвідомлене, внутрішнє переконання людини, установка стосовно будь-яких об'єктів або подій, яке реалізуються в реальній поведінці. Маючи неусвідомлювані установки стосовно самого себе, індивід зовні заявляє незалежність від гендерного стереотипу, але вносить його у своє життя, реалізує стереотипне уявлення.

2. Проведення експериментального дослідження

Мета дослідження полягає в тому, щоб встановити взаємозв'язок між гендерними стереотипами й процесом виникнення конфлікту. Дослідження проводилося у січні 2020 року серед користувачів соціальної мережі Instagram та студентів Національного медичного університету ім. О. О. Богомольця 3 курсів: 69 чоловік у віці 14-30 років.

У нашому дослідженні ми застосовували наступні методики:

1. Методика «Діагностика міжособистісних відносин (ДМВ)». Дана методика дозволяє провести більш поглиблену діагностику тих характеристик особистості, які стосуються міжособистісних відносин. Ми включили дану методику в наше дослідження, з урахуванням того, що в ранньому юнацькому віці спілкування має важливе значення для розвитку особистості. Метод діагностики міжособистісних відносин являє собою опитувальник, у якому короткі характеристики відображають індивідуальний стиль спілкування конкретної людини з навколишніми. Основою для створення методики

послужив тест американського психолога Т. Лірі, послідовника ідей Г.С.Саллівена. Опонуючи своєму вчителю Зигмундові Фрейдю, що виводить властивості особистості в основному із проблем раннього дитинства в контексті неусвідомлених еротичних переживань, Саллівен розумів формування особистості як процес, у якому найважливіша роль приділяється думці значимих для даного індивіда навколишніх осіб, під впливом яких відбувається його персоніфікація, тобто формуюча особистість ідентифікація зі значимими іншими. У процесі взаємодії з оточенням особистість проявляється в певному стилі міжособистісної поведінки. Реалізуючи потребу в спілкуванні й здійсненні своїх бажань, людина погоджує свою поведінку з оцінками значимих інших на рівні усвідомленого самоконтролю. А також (не усвідомлено) із символікою ідентифікації. Ґрунтуючись на даній концепції, американський психолог Тімоті Лірі систематизував свої емпіричні спостереження у вигляді 16 варіантів міжособистісної взаємодії й використовував свою методику в основному в умовах клініки. Цей тест модифікований Людмилою Собчик. Модифікація тесту й адаптація його до потреб практичного психолога укладається в переробці опитувальника, представленого у вигляді 128 характеристик, у поділі факторів на 8 різнонаправлених по своїй сутності октантів, у створенні нової сітки, зручної для реєстрації відповідей і швидкого обрахування отриманих даних, у розвороті показників методики за годинниковою стрілкою. Опитувальник методики представлений у вигляді 128 характеристик. Випробуваний повинен на реєстраційній сітці закреслювати хрестиком номери, що відповідають тим рисам, які він у себе знаходить, залишаючи не закресленими інші номери.

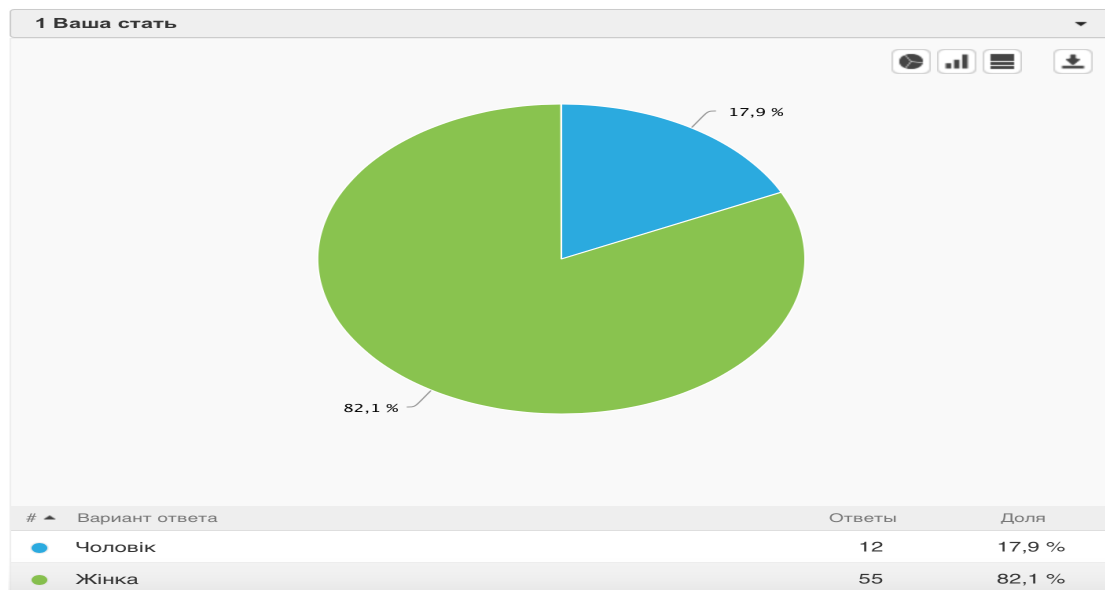
2. Опитувальник, пропонований для оцінки образів «Я», «Ідеальна дівчина» («Ідеальний юнак»).

3. Психологічний аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Аналіз літератури [3, 4, 6, 7] вказує на існування великої кількості наукових підходів, як до визначення поняття гендерного конфлікту, так і до причин його виникнення. Проте, майже всі науковці досягли одностайності щодо визначення основної причини конфліктів цього типу – гендерної нерівності.

Для повного розуміння аудиторії, яка проходила анонімне тестування, було визначено їх стать та вік- Діаграма 1 та Діаграма 2.

Діаграма 1. Ваша стать.

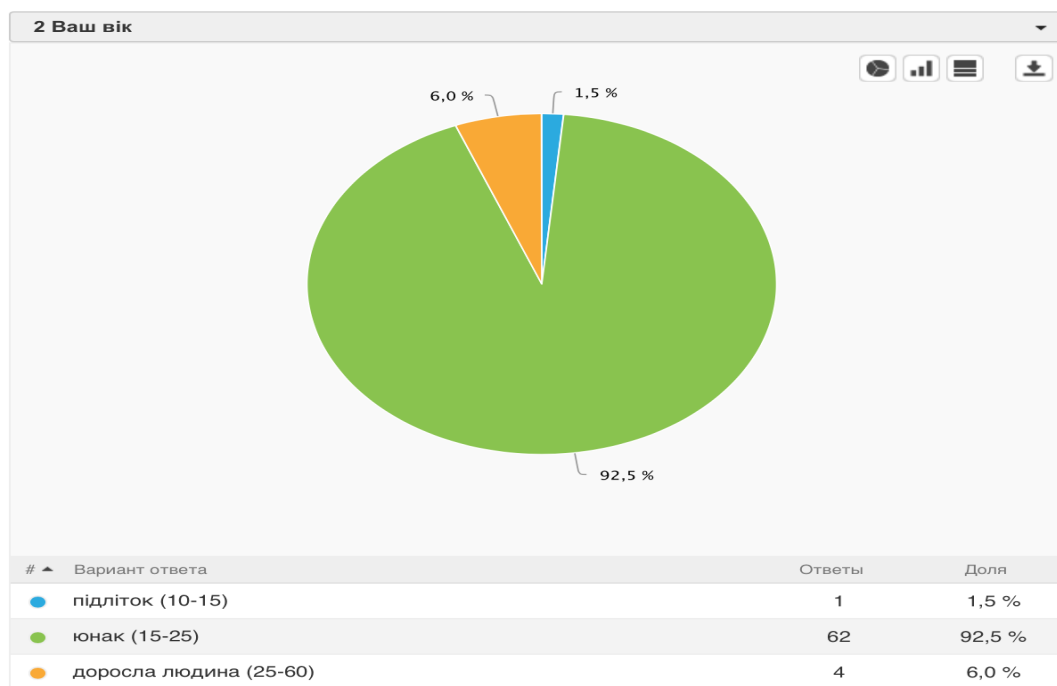


Діаграма 1.

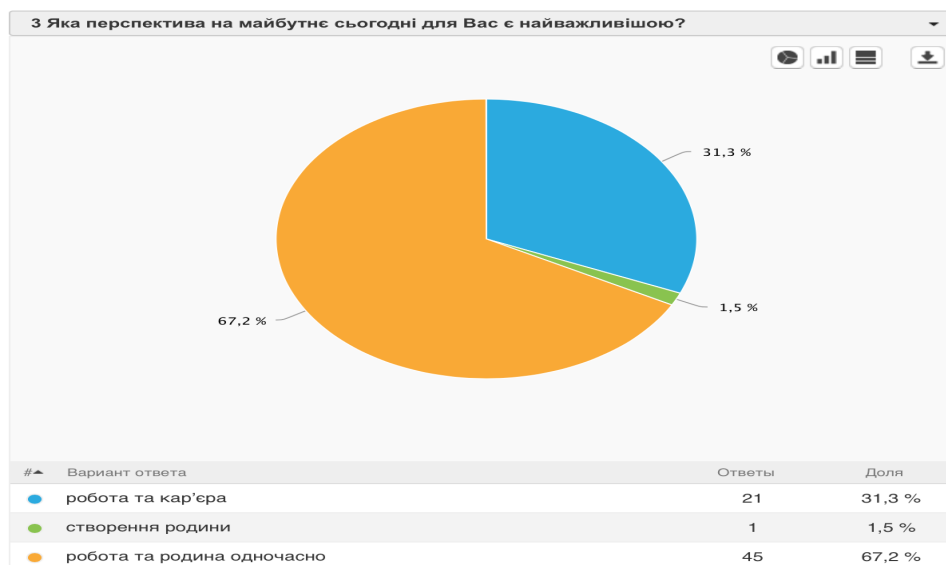
В анонімному опитуванні приймало участь:

- 12 осіб чоловічої статі
- 55- жіночої.

Діаграма 2. Ваш вік.



Діаграма 3. Яка перспектива на майбутнє сьогодні для Вас є найважливішою?

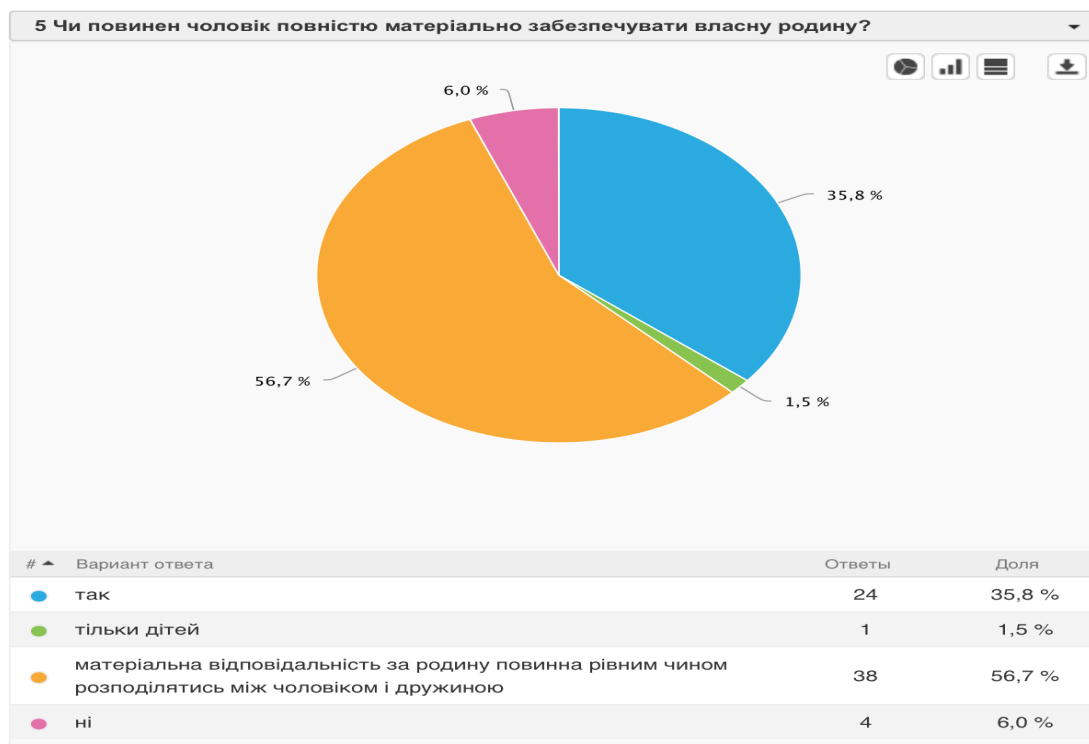


На сьогоднішній час, лише для 1,5% відсотка (1 людина), важливими перспективами на майбутнє вважає- створення родини. Роботу та кар'єру обрали 31,3% (21 людина) та роботу і створення родини одночасно- 67,2% (45 чоловік). Виходячи з представлених даних, одночасне створення родини і робота, для молодого покоління- є пріоритетом.

Діаграма 4. Чи погоджуєтесь Ви з тим, що основна роль жінки в суспільстві пов'язана з її “природними” призначеннями- родина, чоловік, діти?



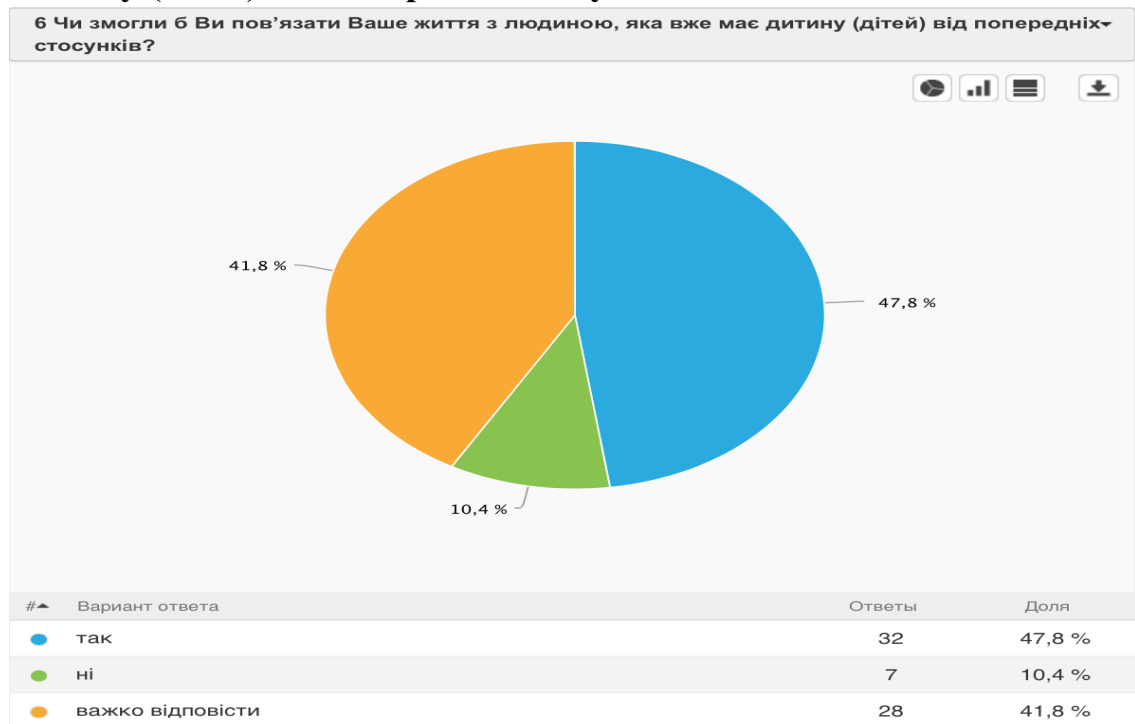
Діаграма 5. Чи повинен чоловік повністю матеріально забезпечувати власну родину?



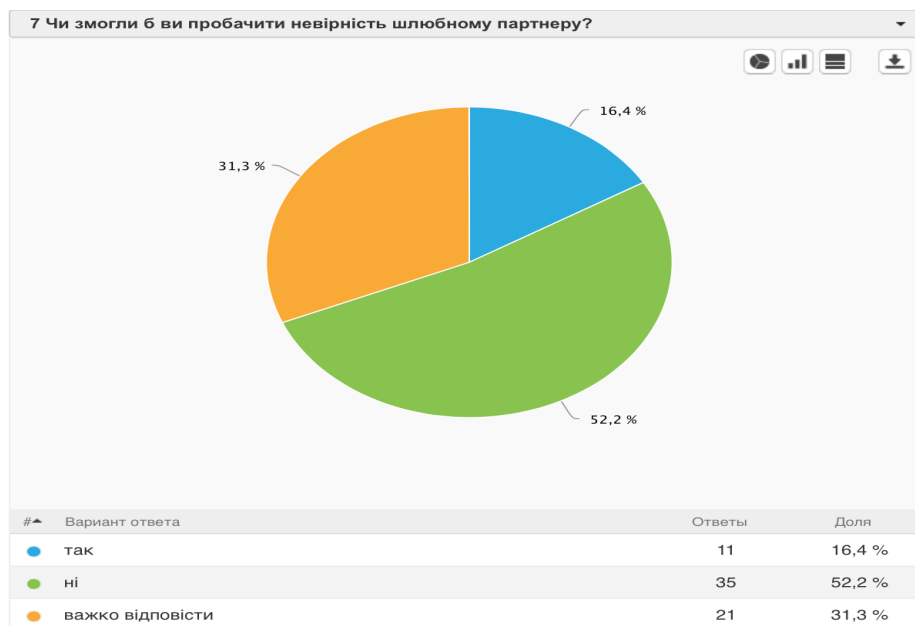
Відповідь “так” обрало 24 людини- це 35,8 %, “тільки дітей”- 1 особа (це 1,5 %), варіант “матеріальна відповідальність за родину повинна рівним чином розподілятися між чоловіком і дружиною”- 38 людей- це 56,7 %, та відповідь “ні”- 4 особи (6,0%).

Такі результати свідчать про те, що люди, котрі проходили тестування у 56,7% не мають стереотипного мислення, щодо вибору основного утримувача родини у фінансовому плані.

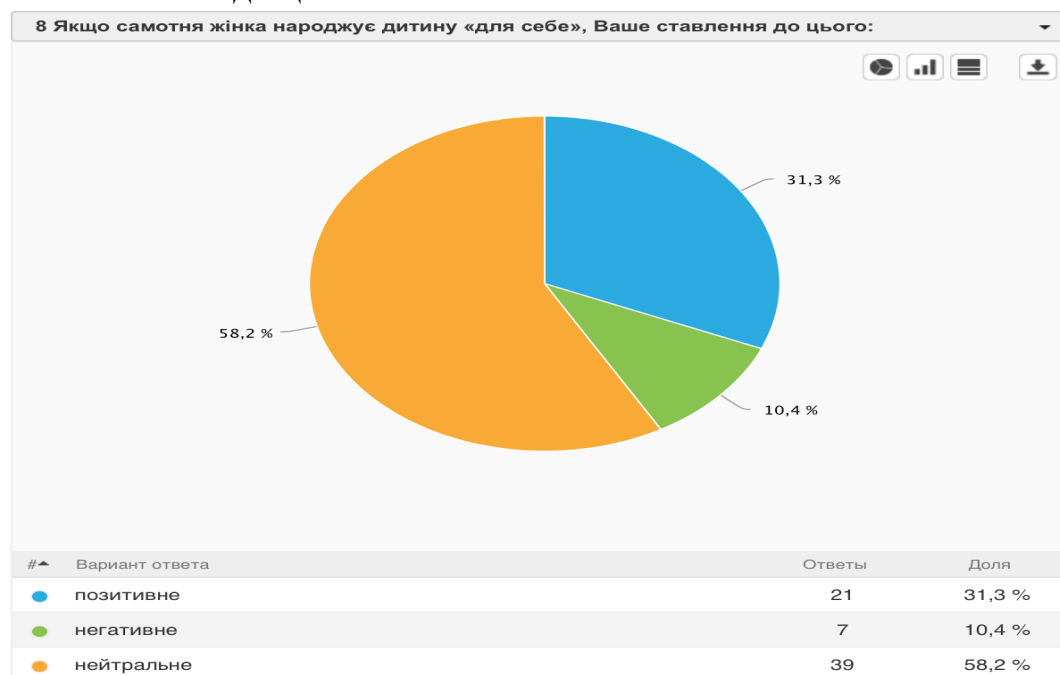
Діаграма 6. Чи змогли б ви пов'язати Ваше життя з людиною, яка вже має дитину (дітей) від попередніх стосунків?



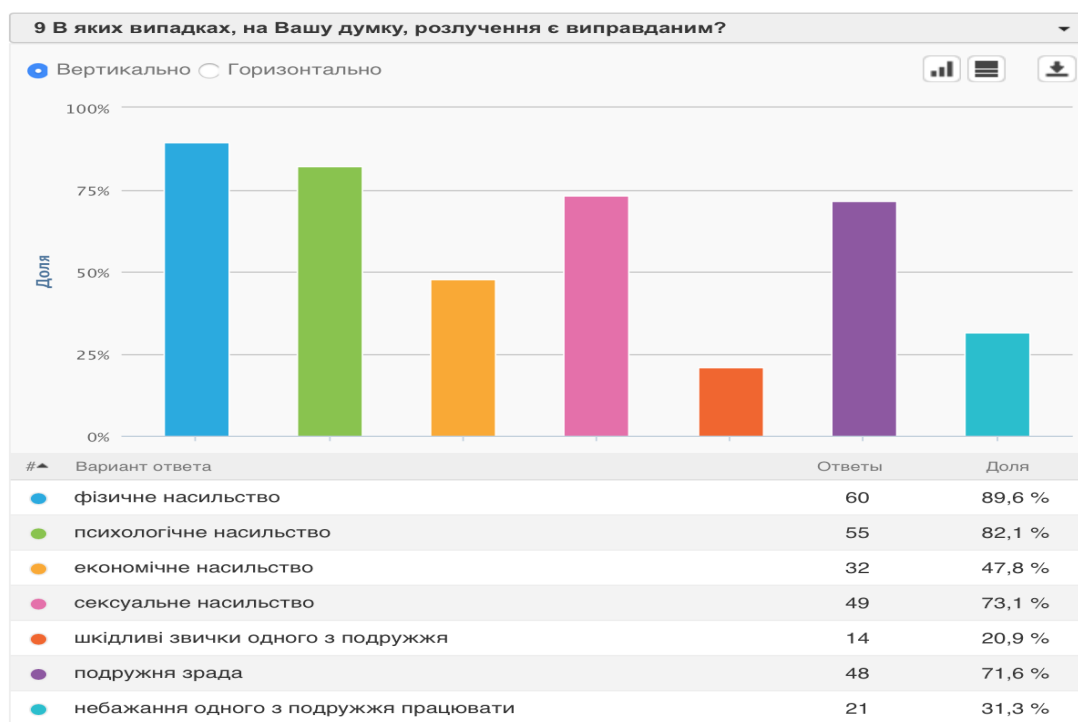
Діаграма 7. Чи змогли б ви пробачити невірність шлюбному партнеру?



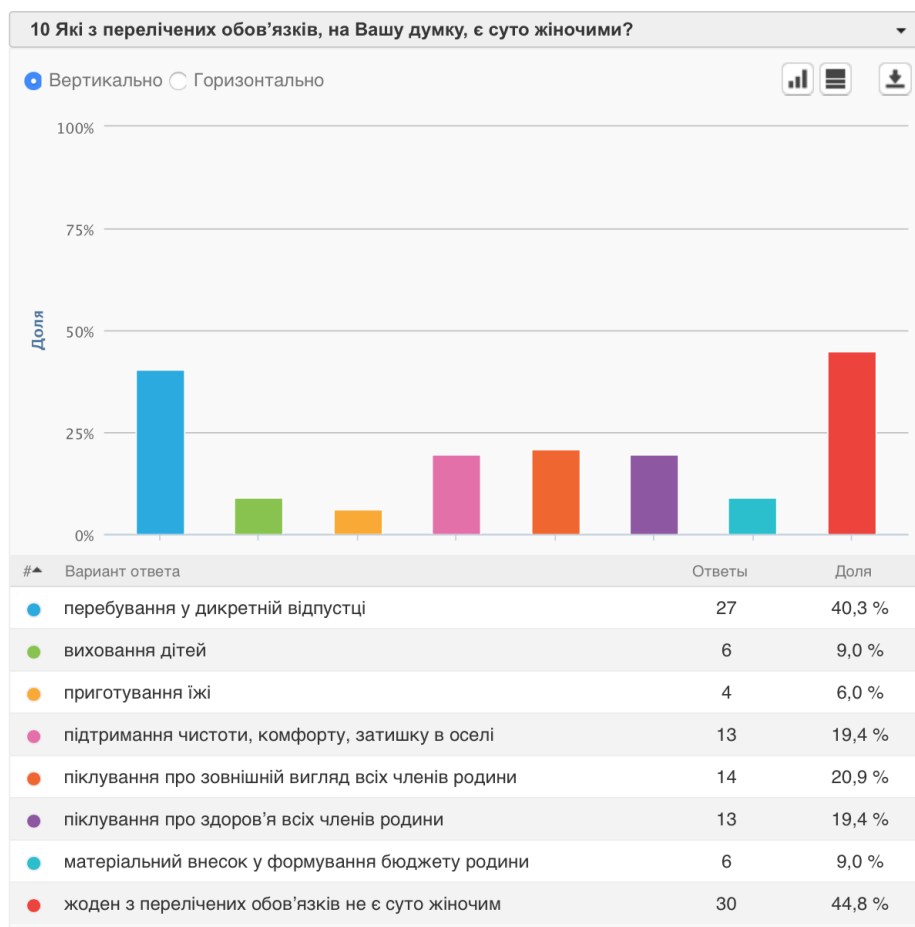
Діаграма 8. Якщо самотня жінка народжує дитину для “для себе”, Ваше ставлення до цього?



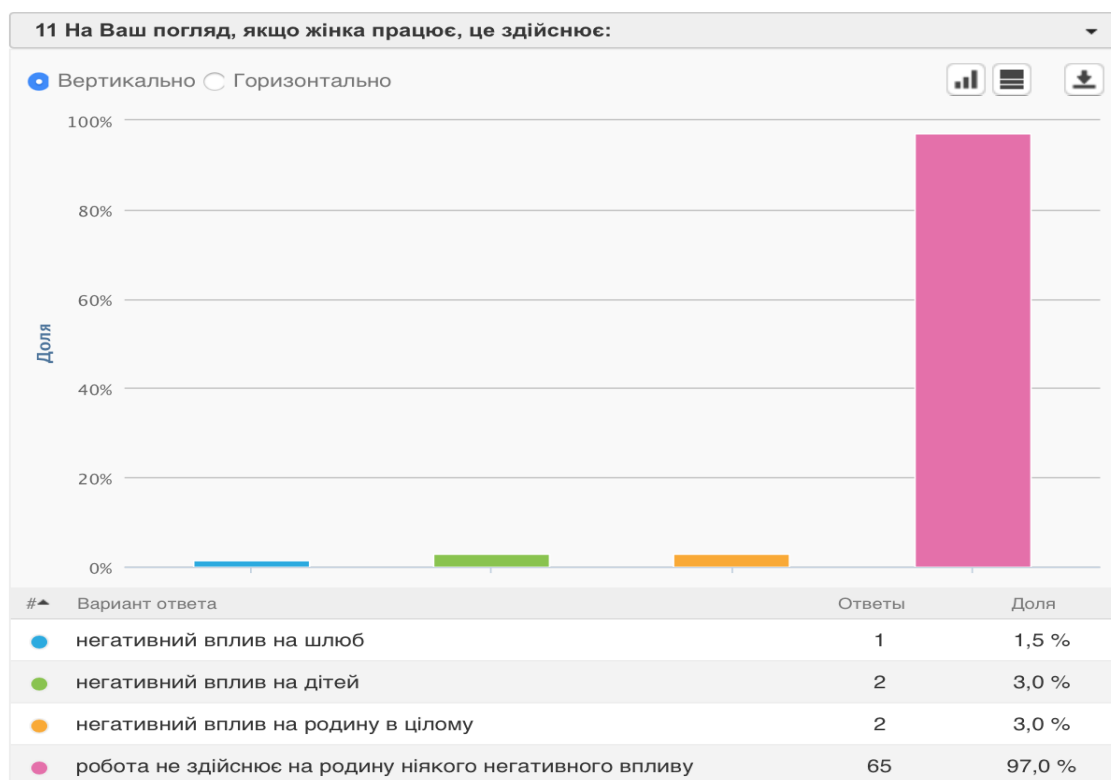
Діаграма 9. В яких випадках, на Вашу думку, розлучення є виправданим?



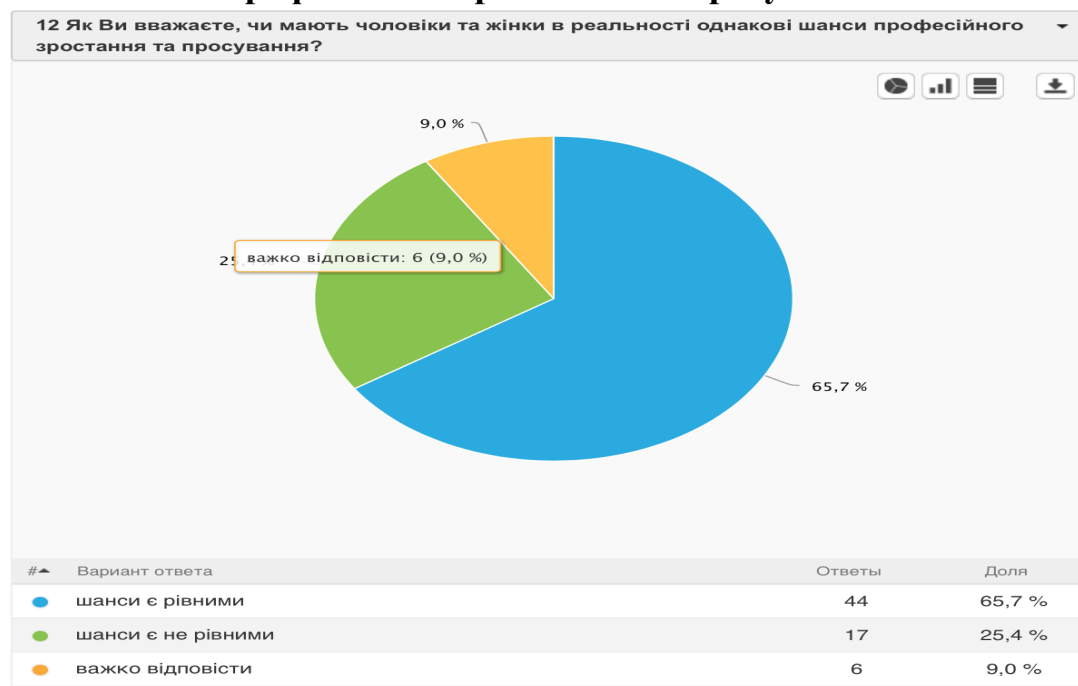
Діаграма 10. Які з перелічених обов'язків, на Вашу думку, є суто жіночими?



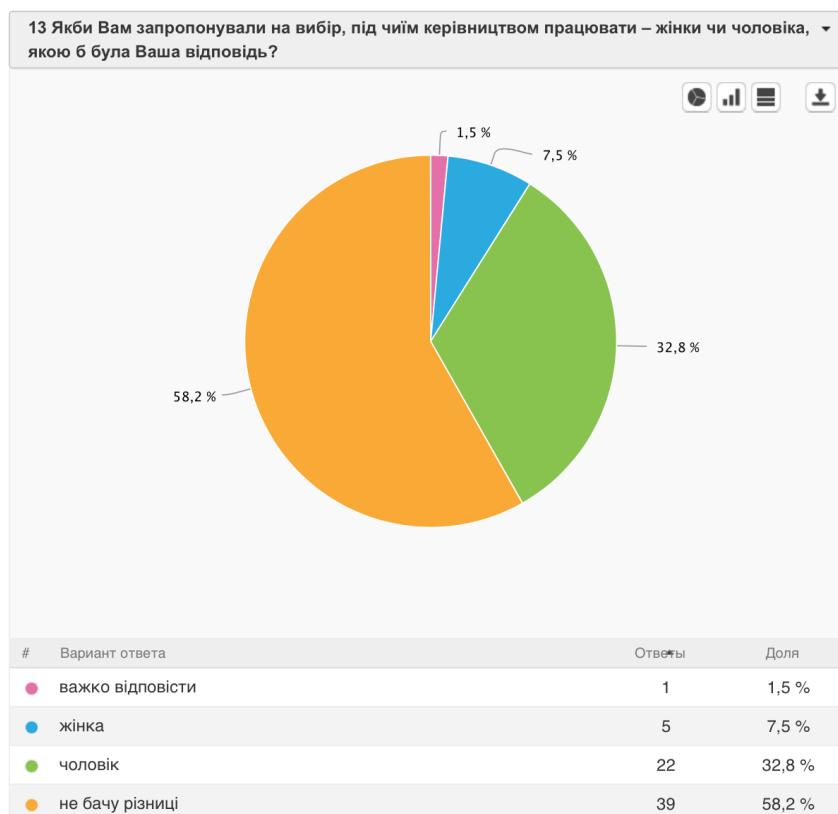
Діаграма 11. На Ваш погляд, якщо жінка працює, це здійснює:



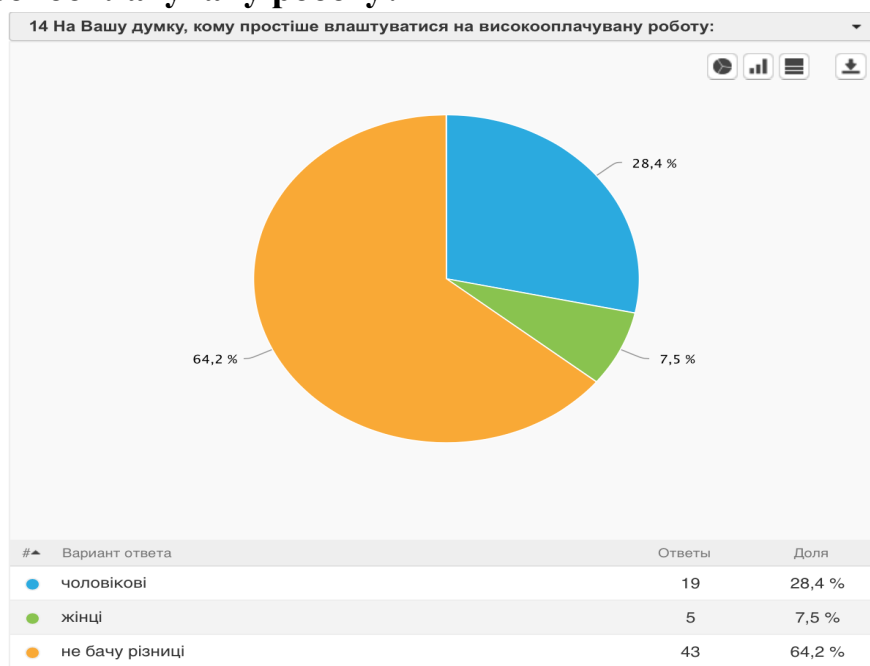
Діаграма 12. Як Ви вважаєте, чи мають чоловіки та жінки в реальності однакові шанси професійного зростання та просування?



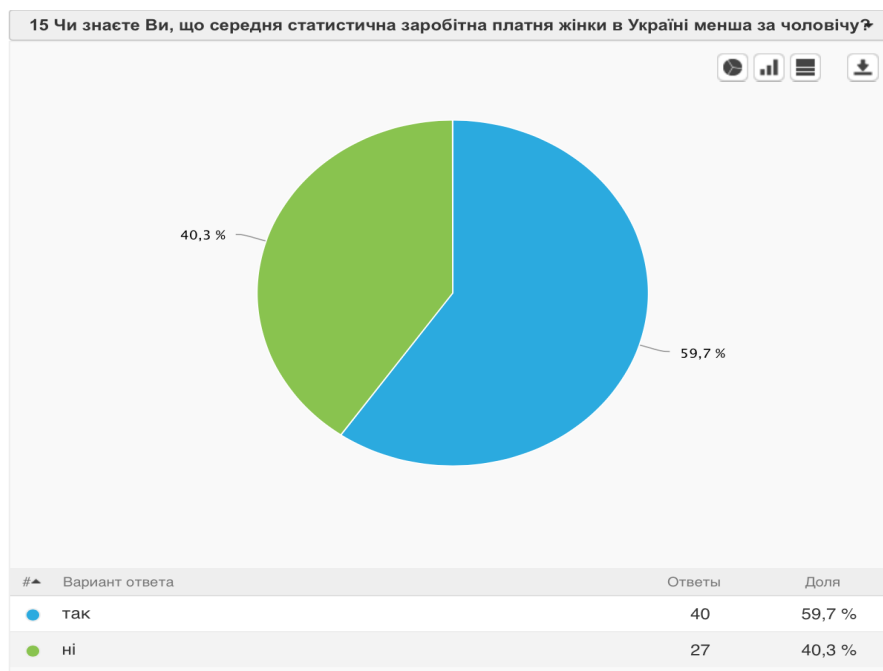
Діаграма 13. Якби Вам запропонували на вибір, під чийм керівництвом працювати- жінки чи чоловіка, якою б була Ваша відповідь?



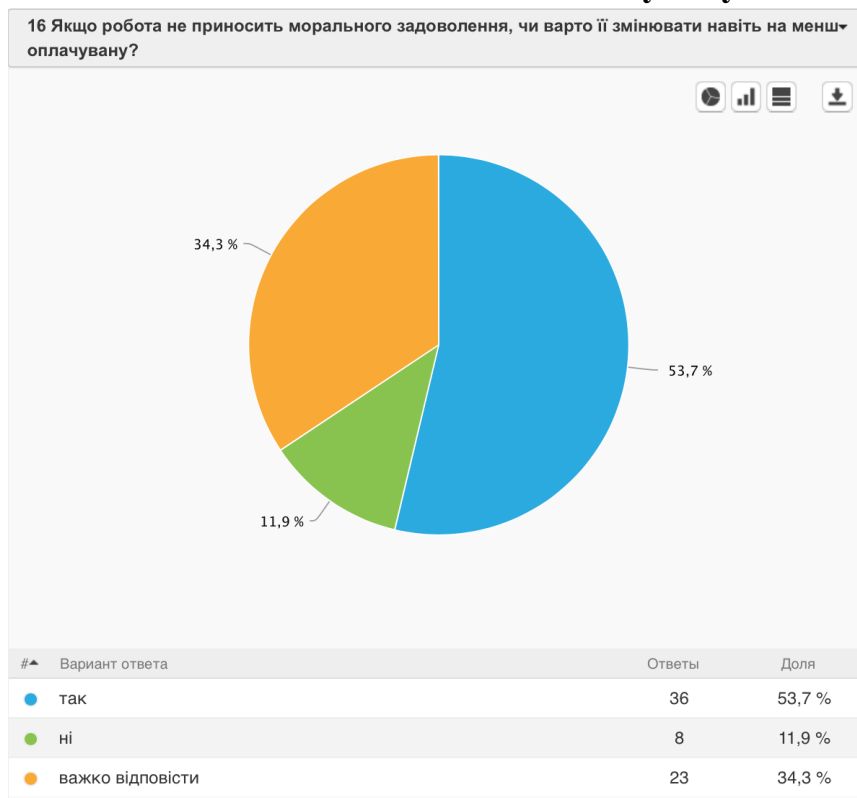
Діаграма 14. На Вашу думку, кому простіше влаштуватися на високооплачувану роботу?



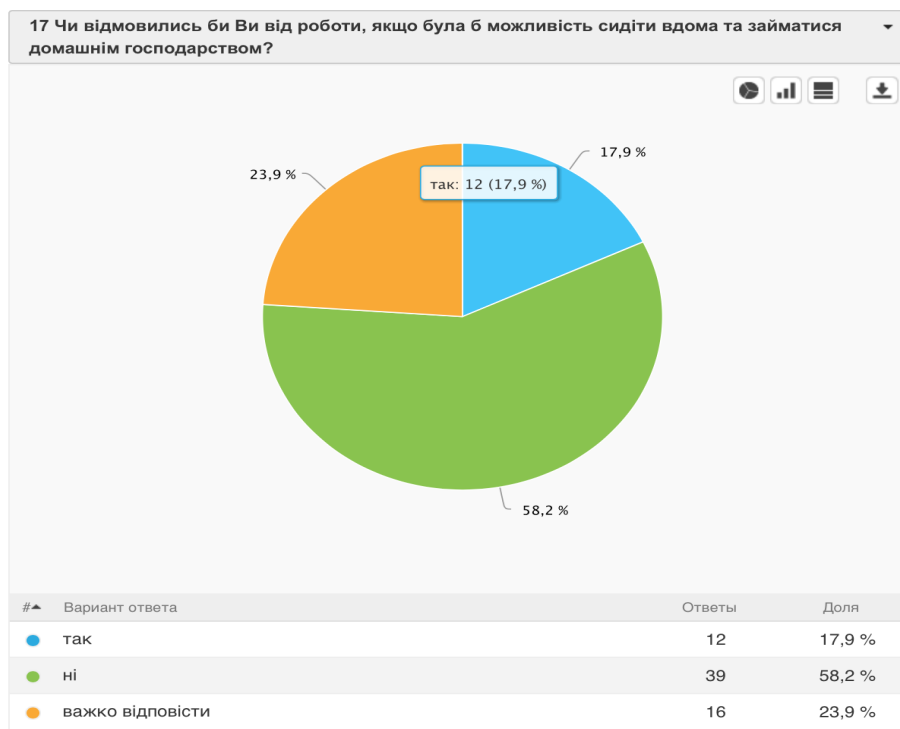
Діаграма 15. Чи знаєте Ви, що середня статистична заробітня плата жінки в Україні менша за чоловічу?



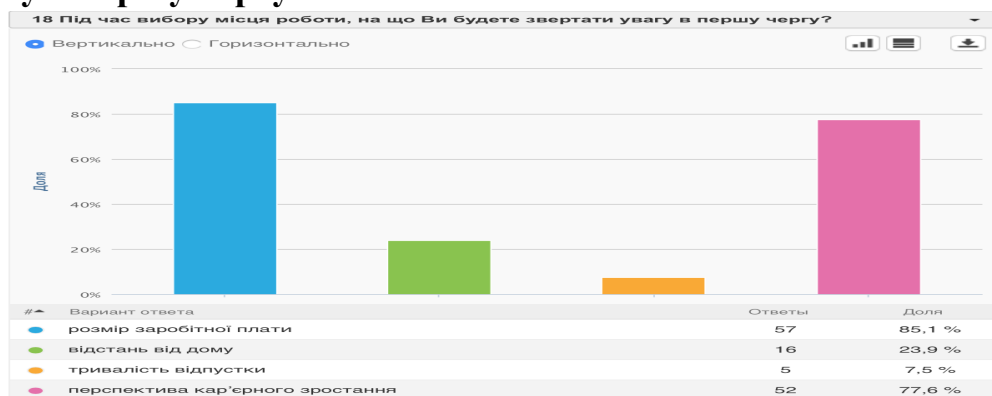
Діаграма 16. Якщо робота не приносить морального задоволення, чи варто її змінювати навіть на менш оплачувану?



Діаграма 17. Чи відмовились би Ви від роботи, якщо була б можливість сидіти вдома та займатися домашнім господарством?



Діаграма 18. Під час вибору місця роботи, на що Ви будете звертати увагу в першу чергу?



Крім зазначеного гендерного стереотипу, що формує свідомість майбутніх студентів в процесі батьківського виховання, немало роль відіграють ті, що пропагуються сучасним медіа простором. Зокрема, засобами масової інформації створені та систематично підтримуються стереотипи щодо зовнішнього вигляду, професійних характеристик, соціального та фінансового статусу сучасних чоловіка та жінки. Так, стосовно осіб чоловічої статі існує стереотип так званого «мачо» – чоловіка, що має ідеальний зовнішній вигляд, фізично розвинене та загартоване тіло. Що ж до жінок, то це «жінка-лялька» –

образ молоді особи, яка має помірну вагу, привабливу зовнішність та не високо розвинені інтелектуальні здібності. Таким чином, жінка постає «предметом» без здатності мислити, говорити, відчувати, діяти, тобто бути іграшкою в руках чоловіка.

Крім цього, чоловікам, частіше всього, приписують властивості успішного кар'єриста, тоді як жінка відповідає стереотипу «жінки-матері». У більшості випадків, медіа простір створює образ чоловіка «завсідника чоловічих компаній», який має велику галасливу компанію друзів і чато спілкується з ними після роботи.

В той же час жінка – «працівниця» – спокійна, працелюбна, освічена й покірна, завжди – підпорядковується дорученням вищого керівництва. Відхилення від цього жіночого стереотипу, якщо і знаходять своє місце в інформаційному просторі, то їх сприйняття не має високої ефективності. Причиною такого явища є негативний відтінок накладений на ці образи. Наприклад, «жінки-політики» та «жінки-активістки» характеризуються як особи, наділені сильним характером, вольовими якостями, агресивністю, цілеспрямованістю, грубістю та озлобленістю на чоловіків.

Пропагований стереотип «чоловіка-гаманця» вкорінює, перш за все, у жіночу свідомість, а пізніше, і у чоловічу, думку, що чоловік може бути лише об'єктом споживацьких потреб представниць жіночої статі.

Приведений перелік чоловічих та жіночих стереотипів є далеко неповним. Проте, які б характеристики не були покладені в їх основу, якщо студент не відповідає їм, то в нього виникає думка про свою недосконалість, невідповідність «стандартам» і як наслідок спостерігається внутрішньо особистісний конфлікт. В той же час, співставлення рис притаманних певній статі з характеристиками нав'язаними стереотипами, що здійснюється протилежною статтю та виявлення розбіжностей і невідповідності призводить до міжособистісних конфліктів на гендерній основі.

ВИСНОВОК

Гендерні стереотипи дуже впливають на процес спілкування. Відповідність гендерному стереотипу формує впевненість у собі, розширює коло контактів, полегшує процес спілкування, а невідповідність гендерному стереотипу утрудняє встановлення близьких відносин, звужує коло контактів.

Підсумовуючи викладене, відзначимо, що причини виникнення гендерних конфліктів полягають в національних гендерних стереотипах, зафіксованих у мовній системі, які слугують своєрідним кодексом поведінки носіїв мови і повільно піддаються еволюційним зрушенням. Зміну національних гендерних стереотипів слід розглядати як стратегічну мету країни загалом і діяльності

силових структур зокрема. З метою досягнення зазначеної стратегічної мети доцільно вжити комплекс заходів, основним із яких є вплив на громадськість через мас-медіа. У військових підрозділах необхідно забезпечити комунікативну компетентність командирів з питань гендерного аспекту спілкування та вміння запобігати виникненню конфліктів різних типів.

У цій статті ми здійснили моделювання гендерних конфліктів у військових колективах. Перспективу дослідження вбачаємо у виявленні реального стану конфліктів з гендерних причин та в обґрунтуванні способів запобігання їм.

Як і загальна група конфліктів, гендерні конфлікти можуть розглядатися на трьох рівнях: макрорівні, міжособистісному та внутрішньо особистісному, в залежності від яких визначається ступінь складності, стратегії поведінки та шляхи подолання конфліктів. Основною причиною гендерних конфліктів студентів є гендерна нерівність, що формується у свідомості індивіда. Допоки в нашому суспільстві існують гендерні стереотипи, що впливають на формування свідомості людей з дитинства та пропагуються усіма доступними джерелами інформації, таке явище, як гендерна нерівність, не можна вважати подоланим.

ЛІТЕРАТУРА

1. Батрин Н. В. Стратегії та методи управління гендерними конфліктами / Н. В. Батрин [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/13562/1/Gender_Conflicts.PDF.
2. Берн Шон. Гендерная психология. - СПб.: прайм - ЕВРОЗНАК, 2001. - 320 с.
3. Бортнік С. М. Вирішення конфліктів ділового спілкування в умовах гендерної нерівності / С. М. Бортнік, М. В. Саган // Економічний форум. – 2014. – № 2. – С. 272–285 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2014_2_47.

4. Ворона М. В. Гендерні стереотипи: сутність, функції, наслідки / М. В. Ворона // Статистика України. – 2010. – № 4. – С. 71–74.
5. Гендерний аналіз українського суспільства. К., 1999.
6. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. Інститут соціології НАНУ. Центр соціальних експертиз. – Київ, 2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.un.org.ua/files/gender_2006.pdf.
7. Говорун Т.В. Кікінежді О.М. Стать та сексуальність: психологічний ракурс. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 1999. – 380с.
8. Городнова Н.М. Гендерний розвиток особистості. Методичний посібник. К.: Шк. Світ, 2008 — 128 с.
9. Городнова Н.М. Статеворольова соціалізація підлітків в сучасній школі // Неперервна професійна освіта: теорія і практика Науково-методич. Ж-л № 3, 2001, С. 56-63
10. Городнова Н.М. Вплив біологічних та соціальних чинників на формування статевих ідентифікацій // Неперервна професійна освіта: теорія і практика Науково-метод. журнал № 3, 2002 С. 161-169.
11. Клецина І. С. «Практикум з гендерної психології»
12. Клецина І. С. «Практикум з гендерної психології»
13. Комінко С. Б. Психологія в менеджменті / С. Б. Комінко, Л. С. Курант. – Тернопіль : Поділля, 1999. – 395 с.
14. Мишель А. Долой стереотипы! Преодолеть сексизм в школьных учебниках. – Париж: ЮНЕСКО, 1991
15. Оніщенко Н. М. Гендерні виміри сучасного українського суспільства / Н. М. Оніщенко, Л. О. Макаренко // Теорія та історія держави і права. Філософія права. Часопис Київського університету права. – 2011. – № 3. – С. 11–14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://kul.kiev.ua/images/chasop/2011_3/11.pdf.
16. Пекинская декларация: [15 сент. 1995г., Пекин, Всемирная конференция по положению женщин] // Консультант: Повнотекстова нормативно-правова база даних.
17. Пол. Гендер. Культура. / Под ред. Э.Шоре, К.Хайдер. — М., 1999.

18. Поняття про гендерні стереотипи та приклади їх спростування
[Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://skaz.com.ua/geograf/11498/index.html>.
19. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина // Конституція України—К., 1996—С. 9-22.
20. Психоанализ детской сексуальности /З.Фрейд, К.Абрахам, К-Г.Юнг и др./Пер. с нем. – СПб.: Союз, 1997. – 223 с.
21. Рада Європи. Стратегія гендерної рівності на 2014–2017 роки
[Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://rm.coe.int/1680590176>.

ДОДАТКИ

І.Опитувальник, пропонування для оцінки образів «Я», «Ідеальна дівчина» («Ідеальний юнак»)

Ціль. Виявити існуючі гендерні стереотипи в нормативному відношенні, а також порівняти поведінкову модель людей з їх гендерними уявленнями.

Оснащення. Бланки опитувальників. Ручки, олівці. Калькулятор для підрахунку результатів.

Порядок роботи.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

44													Спортивна
45	Не ревнива												Ревнива
46													

1.