

Тема кваліфікаційної роботи: «Соціально-психологічні аспекти лідерства в подружніх парах та їх вплив на стабільність відносин»

Студентки групи БП-41 Кухар Олени

Науковий керівник: Стоцький Ярослав Васильович

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЛІДЕРСТВА В ПОДРУЖНЬОМУ ЖИТТІ	6
1.1. Становлення лідерства в подружніх взаєминах: історико-психологічний аспект.....	6
1.2. Особливості лідерства в подружніх стосунках.....	10
1.3. Соціально-психологічні властивості прояву жіночого та чоловічого лідерства.....	16
Висновок до розділу I.....	22
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСТВА В ПОДРУЖНІХ ПАРАХ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ТИПУ ВЗАЄМОВІДНОСИН	23
2.1. Основні характеристики головних етапів емпіричного дослідження та опис вибірки респодентів.....	23
2.2. Загальний опис використаних методик.....	24
2.3. Аналіз емпіричного дослідження лідерства у сфері подружніх взаємин.....	29
Висновок до розділу II	39
РОЗДІЛ III. КОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ДЛЯ ЗМЕНШЕННЯ ВПЛИВУ ЛІДЕРСТВА НА ПОДРУЖНІ ВІДНОСИНИ	41
3.1. Загальна характеристика та спрямованість корекційної програми.....	41
3.2. Опис структури та основних вправ психокорекційної програми.....	42
3.3. Психологічні рекомендації з урахуванням лідерства для подружніх пар.....	46
Висновки до розділу III.....	50
РОЗДІЛ IV. БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ	51
4.1. Охорона праці при роботі з електричними приладами	51
4.2. Невідкладна допомога після ураження електричним струмом	52
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	58
ДОДАТКИ	61

ВСТУП

Актуальність дослідження. Тема лідерства охоплює великий спектр сфер людського життя та у кожній з них вона є актуальною. Лідерство в подружжі тут не є винятком, а особливо в теперішній час, коли жінки відстояли своє право бути на одному рівні з чоловіками. Через активну жіночу позицію почали проявлятися в парі конфлікти на цій тематиці, які, згодом, можуть призводити до руйнування шлюбу. Щоб цьому запобігти, потрібно якомога більше розвивати цю тему та поширювати її серед молоді.

У зв'язку з тим, що лідерство здебільшого розглядається тільки з точки зору управління та менеджменту, а сфера сімейних відносин є мало вивченою, більшість людей, через свою необізнаність в цій сфері обирають доволі помилковий тип подружнього лідерства. Згодом це призводить до збільшення рівня розлучень, через що інститут сім'ї починає розколюватися та знецінюються шлюбні відносини.

Вивченням цієї проблематики займалися вчені з різних галузей науки, зокрема історики (І. Я. Баховен, К. Джета, К. Райен, Л. Морган), які розглядали становлення інституту сім'ї в різний період. Зарубіжні та вітчизняні психологи (В. Геодакян, Д. Івей, Е. Крушельницький, Є. Жарікова, К. Конолей, П. Хербстом та Т. Лірі), філософ (Д. Валєєва), соціологи (С. Парасуреман, Т. Парсонс, Ф. А. Мустаєва), психоаналітики (З. Фройд та К. Юнг), розробники гендерних теорій (Дж. Боумен, Д. Мартін, Е. Іглі, К. Бартолі, С. Суттон) та етнограф (Г. Джонсон). Усі вони, розвиваючись в своїй галузі, паралельно розвивали й тематику лідерства та робили свій вагомий внесок у її розвиток.

Мета дослідження – дослідити вплив соціально-психологічних аспектів лідерства на взаємовідносини в подружжі;

Завдання дослідження:

1. дослідити становлення лідерства в подружніх взаєминах та їх історико-психологічний аспект;

2. проаналізувати соціально-психологічні властивості прояву жіночого та чоловічого лідерства;
3. охарактеризувати та описати спрямованість корекційної програми;
4. розробити психологічні рекомендації з урахуванням лідерства для подружніх пар.

Об'єктом дослідження є соціально-психологічний аспект лідерства;

Предметом дослідження є вплив соціально-психологічних аспектів лідерства на стабільність відносин;

Методи дослідження. Протягом дослідження використовувалися дослідницькі методи, зокрема методи обробки (аналіз актуальної літератури та статистичний аналіз, графічне відображення даних). Також були використані емпіричні методи дослідження: спостереження, тестування (тест міжособистісних відносин Т. Лірі), діагностичні методики (діагностика лідерських здібностей (Е. Жариков, Е. Крушельницький), методика для визначення типу характеру К. Юнга) та метод анкетування.

Практичне значення одержаних результатів. Результати дослідження можуть бути корисними в сфері вивчення лідерства, зокрема в психологічному контексті. Також дане дослідження можна використовувати під час навчання молодих подружніх пар .

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається з 60 сторінок, до яких входять чотири основні розділи, а також стислі висновки до них, загальний висновок, список використаної літератури: у сумарній кількості – 31 джерело, 7 додатків, 1 таблиця та 9 рисунків.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЛІДЕРСТВА В ПОДРУЖНЬОМУ ЖИТТІ

1.1. Становлення лідерства в подружніх взаєминах: історико-психологічний аспект

Поняття лідерства, зазвичай, розглядається виключно крізь призму керівництва і менеджменту, та воно охоплює різноманітні аспекти людського життя. Напрямок подружніх взаємин не є винятком, оскільки сім'я – це мала соціальна група, яка також має лідерів, хоч і лише формально. Історична зміна устрою партнерських взаємин впливає і на вибір лідера в подружжі. Протягом історії розвитку людства, постійно змінювалося бачення шлюбу, разом з ним змінювалася і роль умовного лідера в подружжі, голови сім'ї. Аналізуючи устрій подружніх взаємин у різні часові періоди, можна простежити специфіку формування шлюбних відносин між партнерами і модель їх поведінки.

Науковці-етнографи виокремлюють три головних періоди розвитку суспільства: дикунство, варварство та цивілізація. Кожен з цих періодів характеризується своїм розумінням інститутів шлюбу та формами домінування у взаємовідносинах між чоловіками та жінками. Вчені, з різних країн світу, активно вивчали динаміку сімейних взаємин з історичної точки зору. Важливими були праці шведського історика І. Я. Баховена, найбільш цінним його внеском у цій царині стала книга «Материнське право. Дослідження гінекократії старого часу та його релігійної й правової природи», у якій він описав становище жінки в давні часи [25, с. 38–40].

Під час дослідження різних теорій, пов'язаних з інститутом шлюбу, варто виокремити працю американського антрополога Л. Моргана, який у 1866 р. сформував теорію, у якій охарактеризував розвиток історичних форм шлюбу. Згідно з його теорією, існувало 5 різновидів шлюбу:

– кровоспоріднений – співмешкання осіб одного покоління;

- пуналуальний – схожий на попередній, але з виключенням рідних братів та сестер;
- парний – спільне проживання чоловіка та жінки, яке позбавлене економічної основи;
- перехідний патріархат – сім'я з необмеженою владою чоловіка;
- моногамний – стабільне проживання подружжя з економічною владою чоловіка [3, с. 49].

Більшість істориків та антропологів, в галузі вивчення шлюбних взаємин, виокремлюють більш узагальнюючий поділ в типології історичних видів шлюбу, кожен з яких існував в певний період історії людства та віддавав перевагу лідерству тому чи іншому члену сім'ї.

Одним з перших видів шлюбних взаємин прийнято вважати проміскуїтет. Як стверджували К. Райен та К. Джета: «...під проміскуїтетом слід розуміти багато одночасних сексуальних стосунків, або хаотичний вибір партнера чи сексуальні стосунки з незнайомцями» [30, с. 10]. Через відсутність постійних партнерських стосунків, не можна однозначно стверджувати, який вид лідерства домінував за проміскуїтету. Формально, лідерами могли бути як чоловіки, так і жінки, де кожен відповідав та домінував у певній сфері.

На зміну проміскуїтету приходять новий різновид шлюбу – екзогамія. Він характеризується пошуком партнерів поза родом. У даний період відмічається особливий статус жінки, вона вважалася матір'ю роду і мала більше привілеїв, ніж чоловік [31, с. 77]. З'являється поняття матріархату – однієї з форм первісного суспільства, у якому керівну роль в родині отримувала жінка, а групи формувалися по материнській лінії. Це один з небагатьох періодів в історії, коли жіноче право процвітало. На думку філософа Д. Валєєва, саме в цей час виникли парні шлюби, які були засновані на взаємній симпатії та добровільному об'єднанні [30, с. 77]. Характерною особливістю того часу є висока авторитетність жінки, що зустрічається доволі нечасто в історії формування шлюбних взаємин.

Наступним виокремленим істориками різновидом шлюбних взаємин є нуклеарна сім'я, що з'явилася приблизно в VI тис. до н. е., характерною особливістю якої було окреме проживання сім'ї від племені. Одночасно, з появою землеробства, з'являється потреба у чоловічій силі, а разом з тим збільшується його авторитет та цінність у сім'ї. Жінка змушена підкорятися чоловікові, оскільки він є головним годувальником родини і вона є залежною від нього. Саме у цей період з'являється патріархат, який характеризується владою чоловіка в родині [23, с. 21].

Становлення українського подружжя можна розкрити, через історію культурного розвитку країни, за допомогою прийнятих тоді норм стосунків чоловіка та дружини та їх проявів на конкретних етапах життя етнічної групи. Збережені до сьогодні письмові пам'ятки Київської Русі («Повчання Володимира Мономаха», «Руська правда» Ярослава Мудрого) допомагають більше дізнатися про мораль, побут та релігійність України X–XIII ст. За даними істориків, в X–XIV ст. дівчина мала право самостійно обирати собі нареченого та могла відмовити у сватанні нареченому з яким не хотіла вінчатися. Батьки поважали бажання доньки. При цьому вона отримувала рівний з чоловіком статус, під час укладання шлюбу. Наочним прикладом може слугувати свідчення, що збереглося до наших днів, про відмову у сватанні половецькою княгинею Рогнідою князю новгородському Володимирі Святославовичу («...не хочу за сина рабині, – зреагувала вона, – за Ярополка хочу»). Цю подію було описано у Берестяній грамоті, датованій XI ст. [12, с. 348–350].

Період Пізнього Середньовіччя (XIV–XVIII ст. на території Європи), також характеризувався патріархальним типом подружніх взаємин, і саме цей період відзначився найбільшою владою чоловіка над дружиною. Жінки того часу не мали права голосу: за них все вирішував спочатку батько, а згодом – чоловік. Звичайно, існували винятки, та траплялися вони, здебільшого, серед вищих соціальних верств населення і траплялося це лише тоді, коли жінка ставала вдовою. У всіх інших випадках, жінки вважалися власністю чоловіка. Також

підтримувала цю позицію церква, яка, в епоху Середньовіччя, користувалася великим авторитетом та мала колосальний вплив на життя суспільства [21, с. 64–65]. З точки зору релігії, жінка має бути покірною своєму чоловіку, оскільки він є створений за подобою Божою, а вона – з ребра Адама і тому зобов'язана йому коритися. Як написано в святому писанні: «Дружини, коріться своїм чоловікам, як Господові, бо чоловік – голова дружини, як і Христос – Голова Церкви». Церква того часу зневажала жінок, вважаючи їх грішними та недосконалими, через що всесторонньо обмежувала їх. Жіноче лідерство було табуйованим і не визнавалося суспільством. Тому, незаперечним є той факт, що чоловіче лідерство в цю епоху процвітало, тоді як жінки не мали права голосу [2, с. 62].

Українська сім'я, в XIV–XVIII ст., як і в більшості країн того часу, була патріархальною. Формально, головним в подружжі мав бути чоловік, а жінка повинна була йому підкорятися, але, як описується в тогочасних документах, реальність була дещо іншою. В подружніх взаєминах жінка займала рівний чоловікові статус, могла самостійно приймати рішення, а чоловік прислухався до її думки. Одним з документів, у якому підкреслюється цей факт, був Литовський статут, який описував, що жінка все життя повинна бути під опікою чоловіка, але при цьому він не обмежував суспільні права жінки, та забезпечував їй охорону здоров'я, недоторканість її честі та збереження життя. Особливе становище мали жінки з магнатських родин: вони вели активне суспільне життя, навіть відомі випадки, коли вони втручалися в політичні справи держави. Звичайно, чоловічий авторитет був більш вагомим у суспільстві і жінка без свого чоловіка була нічого не варта в очах громади, але у сімейних взаєминах вона доволі часто приймала лідерську позицію. Фактично, в подружніх взаєминах того часу, переважала рівність, були звичайно винятки, коли домінував патріархат, але більшості сімей була притаманна рівність партнерів [25, с. 153–155].

Патріархальний тип взаємовідносин активно закріпився і був актуальним аж до приходу комуністичного режиму. Характерною була зміна в родині: роль голови сім'ї відіграла тоталітарна держава і лідером була саме вона. Звичайно,

якщо аналізувати тогочасних відомих осіб, то можна помітити, що здебільшого головуючі місця були зайняті чоловіками, але, варто відмітити, що жінки також все частіше займали керівні посади. В цей період, у взаємовідносинах в сім'ї почало формуватися рівноправ'я, завдяки тому, що жінки працювали практично на одному рівні з чоловіками і більше матеріально від них не залежали. Цей факт підтверджує тогочасна пропаганда марксистської теорії, що, окрім іншого, підкреслювала рівність прав між чоловіками та жінками. Саме у цей період і сформувалося поняття фемінізму і жінки почали активно відстоювати свої права, та проявляти лідерство.

В Новий час почався повільний процес становлення і укріплення прав жінок у більшій частині світу, який не відбувався аж до ХХ ст. Як зазначається в Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» від 18 грудня 1979 року, ратифікованій Україною 12 березня 1981 року: «Держави засуджують дискримінацію щодо жінок в усіх її формах, погоджуються негайно всіма відповідними заходами здійснювати політику ліквідації дискримінації щодо жінок» [16]. Від цього часу уже можна прослідкувати активний процес відновлення статусу жінки, який у минулих періодах, всебічно придушувався, а отже тема лідерства у сім'ї знову стала актуальною, керуючись специфікою часу.

1.2. Особливості лідерства в подружніх стосунках

Лідерство в подружжі – це доволі складне поняття, що залежить від багатьох чинників, і дуже часто його прирівнюють до лідерства у сім'ї. У даному випадку, потрібно відокремити ці два поняття, оскільки вони розглядаються з доволі різних сторін та охоплюють різну вибірку осіб. Подружжя – це поняття до якого входить суто чоловік з дружиною, без урахування дітей та інших родичів. У подружжі немає старших чи молодших, зате є дві особи, що є рівними у своїх правах. Натомість, до поняття «сім'я», входить уже більше осіб, а саме: батьки та їхні діти. Та найширшим буде поняття «родина» – це можуть бути

подружжя разом зі своїми батьками та іншими родичами. Тут, для прикладу, лідером може бути батько дружини, який завжди вирішує питання в родині або навпаки лідерську позицію може займати дитина, яка керує своїми батьками за допомогою своїх примх та капризів.

Друга складність в дослідженні цього поняття полягає в тому, що в подружжі немає офіційно визнаних лідерів. Подружжя – це взаємостосунки, які побудовані на рівності. Саме тому, визначити однозначно, хто є лідером в подружжі, не можна. Формально, лідерство в сімейній сфері розглядається через призму домінування в стосунках, тобто та людина, яка домінує над іншою – лідер. Дане припущення висунули через те, що домінування вважається однією із складових лідерства [28, с. 94–102].

У часи тотального патріархату таке порівняння було б правильним, але сьогодні воно є помилковим. Це пояснюється протилежним значенням цих термінів. Домінування – це процес владно-підвладних взаємовідносин, який базується на повній владі однієї людини над іншою, при цьому інша людина повинна відмовитися від своїх цілей і повністю підпорядковуватися іншій, що дуже часто проявляється в агресивній формі. Натомість, лідерство прийнято розуміти як добровільне підпорядкування лідеру, заради досягнення спільної мети. У контексті сімейних відносин це може проявлятися, коли один з партнерів присвячує себе вихованню дітей, а другий займається забезпеченням сім'ї, при цьому вони обоє рівні, бо кожен є лідером у своїй сфері сімейного життя. Через ці відмінності, домінування в стосунках вважається негативним явищем і часто розглядається як аб'юзивна форма взаємовідносин, хоча, незважаючи на всі недоліки, воно й досі доволі часто зустрічається в сучасних сім'ях.

Важливим аргументом, при розподілі лідерської ролі в подружжі, можна вважати Сімейний кодекс України, у якому, в розділі 2 (Шлюб. Права та обов'язки подружжя), розділі 6 (Особисті немайнові права та обов'язки подружжя) Статті 54, зазначено те, що партнери мають право на спільне вирішення сімейних питань та рівний розподіл обов'язків. Партнери, вступаючи в шлюб, зобов'язуються поважати одне одного, спільно вирішувати будь-які

питання сім'ї, не перешкоджати особистому розвитку партнера, якщо він цього бажає [26].

Вперше питання лідерства постає перед молодою сім'єю, одразу після одруження, оскільки партнери, які раніше проживали в сім'ях батьків, мають свої уявлення про лідерство, яке часто може відрізнятись, і через це у них можуть виникати конфлікти. Саме вплив батьківських підсистем є ключовим у формуванні уявлення про те, як має будуватися сімейна взаємодія [20, с. 23]. Установки, що були закладені в цей період, є вирішальними для подальшого життя сім'ї, саме тому, у цей період, дуже важливо правильно розподіляти ролі для того, щоб кожен розумів, що саме він повинен робити і в подальшому не виникало конфліктів.

Соціолог Ф. А. Мустаєва вважає, що існує три типи сучасної молодої сім'ї:

- традиційна сім'я – це тип сім'ї зорієнтований здебільшого на сімейні цінності, вона є дводітною. Лідерську позицію у ній займає чоловік – він є головним годувальником, задача жінки – виховання дітей та збереження сімейного вогнища;
- сім'я, орієнтована на особистісний розвиток – здебільшого є малодітною. Наявна соціально-рольова рівновага, тобто партнери не заважають соціальному розвитку одне одного і при цьому підтримують спільну взаємодію. Цьому типу сім'ї притаманний демократичний тип лідерства;
- молода сім'я орієнтована здебільшого на розваги – у даної сім'ї репродуктивна установка відсутня або зорієнтована на малодітність. Головним сенсом подружжя є розваги та час проведений з друзями. Лідерська позиція може бути або авторитарною або демократичною [7, с. 103].

Вчені виокремлюють два головних критерії, за якими виділяють лідера в подружжі:

- виконання лідерських функцій. Лідер повинен не тільки керувати але і виконувати певний перелік функцій: планувальну, стратегічну, вирішення конфліктів, представницьку та виховну.

- вплив на прийняття рішення. Авторитетність думки лідера, та те, як інші члени сім'ї прислухаються до його порад, остаточне рішення завжди за ним [27].

На думку американського психолога П. Хербстома, існує чотири головні гендерні моделі розподілу лідерських ролей в подружжі:

- автономний зразок. Рішення приймається спільно, здебільшого мають компромісний характер, тобто, один з партнерів, або двоє, ідуть на поступки іншому;
- шлюб, у якому головну роль відіграє чоловік;
- шлюб, у якому головну роль відіграє жінка;
- «синкретична сім'я». Стосунки побудовані на довірі партнерів одне одному, ролі в даній сім'ї розподілені порівно [24, с. 91].

Вчені виокремлюють також новий, але доволі розповсюджений тип сімейних взаємин – егалітарна сім'я. В такій сім'ї розподіл влади та обов'язків проводиться порівно та не залежно від статі, тобто, як чоловік, так і дружина роблять свій внесок у сімейний бюджет, обоє займаються вихованням дитини, спільно виконують домашні справи [27].

Важливим є розподіл ролей між партнерами, оскільки, більшість дослідників саме за цією характеристикою визначають тип лідерства в подружжі. За теорією американського соціолога Т. Парсонса є два головних види подружнього лідерства:

- інструментальна роль лідера, що полягає у вирішенні поставлених завдань у подружжі, а також у складанні стратегії подальших дій. Здебільшого, цю роль виконує чоловік;
- експресивна роль лідера. До неї відноситься підтримка емоційного контакту в сім'ї, а також налагодження міжособистісних взаємин. Належить, здебільшого, жінці.

Дана теорія не знайшла підтвердження у дослідженнях Д. Лейка. Як було визначено, в реальних сім'ях даний рольовий розподіл не проявлявся. Сучасна

родина стала більш симетричною, у ній спостерігаються обидва лідери, які займаються одночасно і кар'єрою і побутом.

У науковій літературі існує більш стандартизований перелік сімейних ролей:

- роль годувальника. Полягає у матеріальному забезпеченні сім'ї. Прийнято вважати, що дану роль повинен виконувати чоловік, але, на даний момент, вона є порівно розділеною між партнерами;
- роль господаря/господині. Полягає у виконанні домашніх справ, приготуванні їжі, підтриманні чистоти в будинку. Зазвичай, ця роль закріплюється за жінкою, хоча сучасні дослідження показують, що чоловіки вважають дану функцію рівноправною, оскільки вони також приймають у цьому участь;
- роль вихователя. Полягає у вихованні дітей та всебічному їх розвитку. Розподіл даної ролі залежить від статі дитини, тому що для хлопчика більшим прикладом та авторитетом буде батько, а для дівчинки – мати. Звісно, ця функція може розподілятися порівно між партнерами;
- роль сексуального партнера. Полягає у прояві активності для задоволення сексуальних потреб своїх та партнера. Найчастіше ініціатором вважають чоловіка, хоча жінки не менш активні в даному плані.;
- роль організатора дозвілля. Полягає у прояві ініціативи до активного відпочинку, походи в кіно, театри, парки розваг тощо;
- роль психотерапевта. Проявляється у психологічній підтримці партнера, підтриманні контакту та відчуття безпеки. Проявляється у вмінні почути партнера та підтримати у момент, коли йому це потрібно. Вчені схильні вважати, що жінки дану функцію краще виконують, ніж чоловіки [5, с. 147–149].

Існує також більш сучасна типологія лідерства в подружжі в залежності від включеності партнерів у виконання сімейних ролей:

- партнерське лідерство – це заснований взаєморозумінні та добровільній згоді обох партнерів розподіл ролей відповідно до фізіологічних та психологічних можливостей та схильностей кожного з них.

- матрецентричне лідерство – головне місце займає мати у зв'язку з частковою або повною відстороненістю партнера від сім'ї (доволі часто це трапляється через занятість чоловіка на роботі).
- патерпальне лідерство – характеризується залучення батька, як мудрого керівника сім'ї, а також його опікою над дружиною зокрема, при цьому ставиться поблажливо та допомагає у всьому.

Часто лідерство в подружжі розглядають через загально прийняту роль «голови сімейства». В суспільстві прийнято вважати, що ця роль належить суто чоловіку. Раніше це було справді так, оскільки чоловіки відігравали ключову роль у прийнятті рішення в сім'ї, але тепер жінка має рівні права з ним і може також бути головою сім'ї. Проте ця роль на даний момент є часто спільною.

Наглядним прикладом розподілу ролі «голови сім'ї» у сучасних українських сім'ях є опитування проведене Соціальною групою «Рейтинг» в 2015 р. з загальною вибіркою 1600 респондентів. У графіку (Додаток А) досить чітко зображені статистичні пропорції, з окремо виділеними чоловічим та жіночими відповідями. Згідно загального результату, роль голови сімейства, на думку приблизно половини опитуваних, повинен виконувати чоловік. Ще третина, стверджує, що вона повинна бути розділена між партнерами порівну. Якщо ж розглядати точку бачення чоловіків то 58% вважають, що дану роль повинні виконувати вони, натомість лише 39% жінок, також так вважають. Натомість 50% чоловіків не заперечують той факт, що жінка може з ними на рівні виконувати роль голови сімейства. У жінок цей показник складає 80%, тобто більшість з них хочуть бути рівноправними в подружжі. Згідно цих даним можна помітити значні розбіжності в поглядах [8].

За допомогою дослідження американських психологів Д. Івея та К. Конолея вдалося з'ясувати те, що великий вплив на вибір лідера в подружжі, мають стереотипи розповсюдженні в суспільстві. У даному дослідженні виявилось те, що чоловіче лідерство в подружжі є найкращим варіантом, а жіноче – розглядається як патологія в сімейних стосунках [5, с. 150–152].

Аналізуючи дослідження вчених можна прийти до висновку, що однозначно визначити, хто повинен бути лідером в подружжі, не можна, оскільки думки більшості людей розходяться. Кожен вбачає у цьому понятті доволі різне, саме через це обговорення теми лідерства в подружжі дуже часто призводить до конфліктів в суспільстві.

1.3. Соціально-психологічні властивості прояву жіночого та чоловічого лідерства

У сучасному світі, де жінки активно відстоюють свою позицію, лідерство розглядається як поняття, що не залежить від статі. Аналізуючи більшість теорій лідерства, можна спостерігати, що лідерам приписують, так звані, чоловічі риси, хоча, насправді, ці риси можуть бути притаманні і жінкам. На це впливає не фактор статі, а такий показник як фемінність та маскулінність. Фемінність – це перелік певних рис, які у соціумі позиціонуються як жіночі. Для фемінних людей характерні такі риси як: емоційність, нерішучість, залежність, тривожність. Маскулінність – це протилежний фемінності фактор, що приписують суто чоловікам. Характерними його рисами є: стійкість, самодостатність та сміливість [28, с. 39]. Для лідера притаманні більш «чоловічі» риси. Як вважає соціум маскулінність – це про чоловіків, хоча насправді, це – застарілий стереотип, адже дуже багато сучасних жінок мають набагато більший показник цього фактору, ніж чоловіки. Наглядним прикладом цього є дослідження концепції андрогінії, яку запропонували Дж. Спенс та С. Бем, які стверджували, що ефективний лідер повинен поєднувати у собі складові фемінності і маскулінності. Даний феномен отримав назву андрогінність, тобто вона не відноситься ні до чоловічих, ні до жіночих, але при цьому має ознаки обох статей. Однак, дослідження цієї гіпотези показало, що їх припущення є помилковим, а більше соціальне благополуччя людині приносить високий показник маскулінності. Можливо, саме тому багато сучасних жінок намагаються оволодіти більш маскулініними рисами [8].

Прирівнювати чоловіче та жіноче лідерство буде помилкою, оскільки вони мають доволі різні прояви через відмінності у фізіологічних, психологічних та соціальних аспектах. Ці відмінності можна простежити в теоріях та концепціях гендерних відмінностей. Однією з найбільш відомих є еволюційна теорія В. Геодакяна, в якій описується диференціація статей за двома головними показниками – консерватизм та мінливість (новаторство). Згідно з цією теорією, жінки є консерваторами, а чоловіки – новаторами. Тобто, жінкам властиві такі риси, як відповідальність за збереження роду, більша безпечність у порівнянні з чоловіками та стійкість, а чоловікам – новаторство, легковажність та прогресивність [9, с. 74–76].

Досліджуючи феномен жіночого лідерства важливо розуміти той факт, що декілька тисячоліть жіноче лідерство притискалося і їм забороняли проявляти себе, але, в умовах сучасного життя, воно активно розвивається та йде практично на одному рівні з чоловічим. Великою перешкодою для жінок на шляху до лідерства є ефект «скляної стелі» – це проявляється, коли жінці на певній посаді, через соціальні стереотипи та упередження, перешкоджають просуватися вище кар'єрною драбиною, без аргументованих причин

Значний внесок у стереотипізацію жінок-лідерів зробив З. Фройд за допомогою своєї праці «Жіночність», в якій описував жінок заздрісних чоловікам через їх фізіологічні особливості, доволі пасивних, схильних до підпорядкування та з мазохістичними нахилами. Чоловіків він навпаки возвеличував, вважаючи їх активними, владними та з бажанням контролю над світом [17].

Відповідно до теорії гендерного відбору лідерів, яку розробили Дж. Боумен і С. Суттон, суспільство висуває дуже багато різноманітних вимог до лідерів різної статі, і до жінок вони є набагато вищими. Тобто, щоб отримати ту чи іншу посаду, жінки мають показати набагато вищий рівень знань та умінь, ніж чоловіки, у необхідній галузі [19].

Досить важко реалізуватися жінкам в чоловічому діловому світі, який не хоче сприймати жінок-лідерів і всіляко притискає їх. Дослідники К. Бартолі і

Д. Мартін визначили 4 неформальні ролі, які може виконувати жінка, у чоловічому колективі: матір (від якої очікується емоційна підтримка, а не професійна активність), спокусниця (жінка розглядається, як сексуальний об'єкт, для вищого керівництва), іграшка чи талісман (роль милої жінки, що приносить удачу, а не ділової жінки), залізна леді (відмічається не притаманною жінці жорстокістю та ізоляцією від колективу) [5, с. 100].

Згідно теорії соціальних ролей Е. Іглі, жінки проявили більшу ефективність в ролі лідера в таких сферах діяльності як: середній рівень управління, де потрібно налагоджувати контакт з колективом, під час міжособистісних взаємостосунків; в сфері освіти; на соціальних і державних роботах [4, с. 103].

Характерною особливістю жіночого лідерства є те, що вони схильні до більшої взаємодії з колективом ніж чоловіки, їм важливі довірливі стосунки з колегами, у її баченні є нормою ділитися владою та інформацією, також притаманною є емпатія, через їх вроджений материнський інстинкт, такий тип взаємодії можна назвати «інтерактивним лідерством». Жінка-лідер більш гнучка та має схильність до трансформації. Вона є більш продуктивною, через те, що легко може виконувати декілька завдань одночасно, і на свій особистісний розвиток витрачає набагато більше часу, ніж середньостатистичний чоловік .

З часів матріархату і аж до початку ХХ ст., чоловіче лідерство було домінуючим, саме тому у суспільстві прийнято вважати, що чоловіки лідери – це норма, а жінки – нонсенс. Даний факт підтвердив етнограф Г. Джонсон, який, дослідивши 250 етнографічних культур світу, виявив те, що чоловіки практично завжди були будівельниками, законодавцями, мисливцями, зброярами. Жінки ж натомість займалися здебільшого сімейним побутом та другорядними роботами (плетіння кошиків, обслуговування родини тощо). Тобто чоловіки були вищими за суспільною ієрархією, а жінки повинні були їм прислуговувати [28, с. 39].

Чоловіче лідерство активно підтримується соціумом і сьогодні, через те, що прийнято вважати, ніби у чоловіка з народження є набір певних фізичних і психологічних рис, які є важливими передумови для лідерства. Найголовнішою

з них є наявність фізичної сили та стійкості, через те, що лідерство – це доволі великий психологічний тягар, що, на думку соціуму, жінка не зможе витримати. Наступним аргументом є наявність лідерського типу темпераменту, адже лідер повинен бути набагато сильнішим та рішучішим для того, щоб приймати важливі рішення в короткі терміни, без сумнівів та наявна вроджена схильність ризикувати, яка є не менш важливою на шляху до успіху.

Перше місце, де чоловік повинен реалізувати себе в ролі лідера, є сім'я, адже це одна з ключових ланок суспільства. Аргументується даний стереотип таким чином, якщо чоловік не буде головним в сім'ї і не зможе вправно нею керувати, то він не зможе бути лідером і ніде більше. Розглядаючи виконання ролі голови сімейства чоловіком, можна помітити ряд характерних для них рис: твердість, готовність до нововведень, сміливість, стійкість, наявне почуття справедливості, стриманість у прояві емоцій. При цьому він намагається прислухатися до інших членів сім'ї, зважаючи усі їх поради він приймає остаточне рішення. Більшість з цих рис є пріоритетними для хорошого лідера. Саме тому чоловіків і сприймають хорошими лідерами, але як показують більшість досліджень, сучасні жінки також мають необхідні для цього риси.

За теорією Е. Іглі чоловіки проявляють більшу ефективністю, працюючи в таких напрямках як: керівництво чоловіками, в ролі спортивних інструкторів та військових організаціях, на низькому рівні організації, яке потребує технічних вмінь [4, с. 103].

За даними, поданими на сайті Державної служби статистики України опублікованими в 2022 році, спостерігається збільшення кількості жінок на керівних посадах у багатьох професійних сферах, хоча і не дуже велике у певних галузях, та перевага наявна у чоловіків. Згідно статичним даним (Додаток Б), спостерігається ця нерівність у таких сферах діяльності як:

- членство в Національній академії наук, з яких чоловіки складають 96%, а жінки лише – 4%;
- депутати Верховної Ради: тут чоловіків – 80%, а жінок – 20%;
- голови громадських організацій: жінок – 28%, натомість чоловіків – 72%;

- голови комунальних установ: у даній сфері жінки складають 79%, а чоловіки – лише 21%.

Згідно цієї статистики, спостерігається доволі велика відмінність, але якщо враховувати той факт, що раніше жінок до керівних посад у розглянутих галузях практично не допускали, то можна стверджувати про позитивну тенденцію збільшення кількості жінок у більшості сфер діяльності.

Існує певна розбіжність в оплаті людям різної статті на однакових посадах. Жінки у даному випадку отримують на 19% меншу заробітну плату, ніж чоловіки, згідно даним поданим Держаної служби статистики України за 2022 р. Проте даний показник є меншим ніж аналогічний у 2018 р., тоді він становив 24% (Додаток В). Тобто прослідковується певна зміщення у сторону рівності між статтями [11, с. 5].

Висновок до розділу I

Важливість лідерства у взаємостосунках стає все більш популярною в дослідженнях та консультативній практиці. Розуміння та впровадження здорових лідерських принципів у подружніх парах може сприяти їхньому щасливому та злагодженому спільному життю.

Зокрема, лідерство в подружжі – це феномен, який з розвитком суспільства активно змінювався і у всі часи він розумівся по різному. Існує доволі велика кількість різних теорій і кожна з них має своє бачення того – «Хто ж такий лідер в парі?» і «Які функції він повинен виконувати?». Тому, ця проблема висвітлена у дослідженнях американських психологів Д. Івея та К. Конолея та теорії американського соціолога Т. Парсонса. При визначенні поняття «лідерства» в подружжі потрібно пам'ятати те, що:

- не потрібно прирівнювати лідерства в подружжі та лідерство в сім'ї, оскільки вони мають певні відмінності, через які їх розглядають, як два окремих поняття;
- прирівнювати лідерство в подружжі з домінування буде помилково, тому що, ці фактори на даний час мають різні особливості, які, певною мірою, – несумісні;
- тип лідерства в подружжі формується ще в перші роки спільного життя пари, і, здебільшого, кожен з партнерів приносить свій тип лідерства, який був наявний у батьківській сім'ї.

Важливим є також той фактор, що існують певні гендерні відмінності у виконанні лідерських ролей. Чоловіки та жінки через свої фізіологічні та психологічні відмінності доволі по-різному поведуться. Це підтверджують гендерні теорії лідерства, зокрема теорії гендерного відбору лідерів Дж. Боумена і С. Суттона та теорія соціальних ролей Е. Іглі. Вони стверджують, що жіноче лідерство є менш ефективним, ніж чоловіче, і що жінкам важче реалізувати себе в ролі лідера через низку перешкод на шляху до лідерства.

Отже, лідерство в подружжі може мати різні форми і стилі, залежно від індивідуальних характеристик партнерів та контексту, в якому вони функціонують. По суті своїй, подружжя – це цілий механізм, до якого входить доволі багато маленьких деталей-ролей і одна з них – це лідерство, без якого воно не зможе функціонувати, саме тому дуже важливо правильно визначити тип лідерства в сім'ї та узгодити його між партнерами, щоб в процесі подальшого життя не виникло непорозумінь та конфліктів. Активна участь обох партнерів у лідерському процесі сприяє вирішенню конфліктів, розподілу обов'язків, забезпеченню ефективної комунікації та досягненню спільних цілей. Це сприяє зміцненню подружнього союзу, взаємної підтримки та створенню здорових взаємостосунків.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСТВА В ПОДРУЖНІХ ПАРАХ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ТИПУ ВЗАЄМВІДНОСИН

2.1. Основні характеристики головних етапів емпіричного дослідження та опис вибірки респондентів

Процедура дослідження складалася з декількох етапів, які послідовно змінювалися в процесі. Перший етап полягав у виборі методики дослідження, а також створенні анкети, для отримання загальних даних про респондентів. Зокрема, для проведення цього дослідження було обрано три методики:

- діагностика лідерських здібностей (Е. Жариков, Е. Крушельницький);
- методика визначення типу характеру К. Юнг;
- тест міжособистісних відносин Т. Лірі.

Головним критерієм, при виборі матеріалів для емпіричного дослідження, була важлива наявність у кожній з них певного показника, за допомогою якого можна визначити наявність в людини лідерських якостей. Цей аспект присутній у всіх трьох методиках. Також важливим було те, щоб методики відповідали ряду загальних вимог, а саме:

- репрезентативність – відповідність методики тестовим нормам, що є притаманні певній популяції, де вона використовується;
- точність методики – здатність чітко оцінити саме ті психологічні якості, для яких вона призначена;
- надійність – якість методики, що є пов'язана з отриманням стабільного результату, вона не повинна залежати від випадковості;
- валідність – наявність інформації про те, наскільки результативним є тест при дослідженні фактору, для вивчення якого він призначений.

Анкета була створена для того, щоб ставити прямі запитання респондентам, про їх ставлення до лідерства, а також для того, щоб не вписувати у використанні методики соціально-демографічні дані: вік, тип шлюбу, час

прожитий разом з партнером, соціальний статус тощо. Анкета складалася з відкритих та закритих запитань.

Наступним етапом дослідження було проходження методик респондентами. Зокрема, саме дослідження проводилося в онлайн режимі та розповсюджувалося серед респондентів з Львівської та Тернопільської областей. Для цього в Гугл-форми було завантажено методики, разом з інструкціями. Також тести було розділені на два варіанти: жіночий та чоловічий, для більшої інформативності. Згодом посилення на ці опитування були розіслані подружнім парам різної вікової категорії та різного соціального статусу. Загальна вибірка складала 20 подружніх пар. Усім респондентам було гарантовано конфіденційність, а також вони мали змогу обрати псевдонім, якщо не бажали писати власне ім'я.

Подальший етап складався з підрахунку балів по усіх методиках. Бали підраховувалися за допомогою ключів до відповідей, запропонованих у методиках, які були окремо поділені по шкалах.

Заключний етап складався з інтерпретації результатів та складанні таблиць та діаграм дослідження. Інтерпретувалися результати за допомогою інформації поданої в методиках дослідження.

2.2. Загальний опис використаних методик

На початку дослідження, задля отримання загальних відомостей про респондентів, було створено вступну анкету, яка складалася з 11 запитань (Додаток 3). Туди входили запитання відкритого типу, а також питання з пропонуваними варіантами відповідей. Проходження цього анкетування не займає багато часу та є доволі інформативним, оскільки за допомогою цієї анкети можна визначити загальне ставлення респондентів до лідерства в подружжі та побачити самооцінку їх власних лідерських якостей.

Однією із використаних у дослідженні методик є «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова та Е. Крушельницького. Вона була задіяна при оцінці здатності респондентів бути лідерами, зокрема в суспільстві, а оскільки сім'я – це одна з ланок суспільства, то ця методика є доволі корисною для визначення показників лідерства в подружжі. Ця методика складається з 50-ти тверджень, на які досліджуваний повинен обрати один із запропонованих варіантів відповідей.

Під час створення цієї методики автори Е. Жариков і Е. Крушельницький опиралися на власний опис характерологічних рис особистості, якими, на їх думку, повинен володіти лідер. До них належать такі риси як: наполегливість, терплячість (готовність довгий час виконувати нудну та одноманітну роботу), ініціативність, незалежність (можливість працювати без чийсь опіки), психологічна стійкість (утримання від пропозицій, які неможливо реалізувати), адаптивність (легка пристосовуваність до нових умов), самокритичність (об'єктивна оцінка не тільки свого успіху, але й усвідомлення невдач), вимогливість, витривалість, позитивна налаштованість до нововведень, оптимістичність, гнучкість (можливість змінювати стиль керівництва в залежності від конкретної ситуації) [15, с. 18–31].

В методиці визначається лише один фактор – лідерство. При аналізі отриманих результатів, можна помітити ступінь вираженості цього показника. Процедура підрахунку балів та інтерпретації результатів є доволі легкою. Згідно запропонованого ключа (Додаток Д) підраховуються бали. За кожну відповідність з ключем респонденту нараховується один бал, якщо ж співпадіння немає, то кількість балів дорівнює нулю.

Наступною задіяна методика К. Юнга на визначення типу характеру. Особливістю цієї методики є те, що при її створенні К. Юнг використав власну типологію особистості, яка влучно переплітається з тематикою лідерства. Ця методика складається з 20-ти запитань з двома варіантами відповідей в кожному, респондентам пропонується обрати з них той, який найбільше їм підходить. За допомогою цієї методики можна доволі швидко визначити характер людини. До

методики К. Юнга входить три шкали: екстраверсія, інтроверсія та амбівертність.

Аналіз результатів та підрахунок балів також проводиться за звичною схемою. Проте, у даній методиці, бали підраховуються по шкалі екстраверсії і від її результатів визначають домінуючий тип особистості. Бали підраховуються за поданим у методиці ключем (Додаток Е). За кожен збіг з ключем нараховується 1 бал, потім кількість набраних балів сумується і множиться на 5.

З отриманих балів проводиться інтерпретація результатів. Кожна кількість балів відповідає певному типу, якщо досліджуваний набрав від 0 до 35 балів то у нього виражена інтроверсія. Відповідно набрана кількість балів від 36 до 65 це середній показник і він свідчить про амбівертність особистості. Та кількість балів від 66 до 100 означає, що людина є екстравертом.

Екстраверти – це люди, які більш зорієнтовані на зовнішній світ, їм подобається бути у великих компаніях, вести активний спосіб життя та бути в центрі уваги. Звісно, люди з таким типом особистості частіше стають лідерами, оскільки їх тенденція до лідерства є доволі високою. З людьми цього типу легко налагодити контакт, але попри усі позитивні риси вони також можуть проявляти певну імпульсивність; доволі часто аналізують людей по зовнішньому вигляду, навіть не спробувавши визначити, якою людина є насправді.

Інтроверти – це тип особистості протилежний екстраверту, люди даного типу більш зосереджені на розвитку свого внутрішнього світу, вони акцентують увагу на власні почуття. Інтровертам важко заводити нові знайомства, вони люблять бути на самоті; зазвичай є мовчазними та замкнутими; не люблять ризикувати та у них часто спостерігається високий рівень тривожності. Друзів дуже мало через те, що не люблять багато людей довкола себе. У лідерстві інтроверти доволі рідко зустрічаються, оскільки більшість лідерських якостей є непритаманними для них, хоча вони можуть бути керівниками індивідуальних підприємств.

Існує також тип особистості амбіверт, який має наявні риси як інтроверта, так і екстраверта, хоча вони є доволі слабо виражені [14].

Останньою використаною є методика Т. Лірі для діагностики міжособистісних відносин, призначена для визначення типу взаємин в малих групах (у даному випадку цією групою є подружня пара). Також, за допомогою цієї методики, можна дослідити образ одного з подружжя, з точки зору його партнера.

Ця методика була розроблена в 1954 році американськими вченими Т. Лірі, Г. Лефоржем, Р. Сазек. Головними критеріями у методиці виступають: «домінування-підпорядкування» та «дружелюбність-агресивність». На думку вчених, саме за їх допомогою, можна скласти загальне враження про людину, в процесі міжособистісного спілкування. Опитувальник складається зі 128 суджень, де, в кожному з 8 типів відносин, утворюються 16 пунктів, які є впорядковані за інтенсивністю: від високої до низької.

Методика є багатофункціональною, оскільки одночасно вивчає доволі велику групу факторів та може використовуватися як для самооцінки, так і для взаємооцінки (з точки бачення сторонньої особи). В другому варіанті досліджуваній дає відповіді з свого уявлення про іншу людину. За допомогою цього способу можна побачити різницю у поглядах людей одне на одного.

Для цієї методики Т. Лірі розробив умовну схему у вигляді кола, поділеного на сектори. У цьому колі осі позначені чотири орієнтаціями: «домінування-підпорядкування», «дружелюбність-ворожість». Схема заснована на припущенні Т. Лірі, що чим ближче результати опитування до центру кола, тим сильніший взаємозв'язок цих двох змінних. У методиці виокремлюються 8 загальних шкал розділених по типу ставлення людини до оточення:

- авторитарність (при високому показнику по даній шкалі, у людини наявні такі риси як: деспотичність, диктаторський тип особистості. Ця людина є лідером в групі);
- егоїстичність (високі бали по даній шкалі свідчать про високий рівень самооцінки, а також про надмірну впевненість у власних силах);
- підозрілість (при високому показнику, людина є схильна до сумнівів у всьому, їй важко довіритися комусь);

- покiрливiсть (дана шкала визначає наскiльки людина здатна пiдкорятися iншим, а також – схильнiсть людини поступатися комусь);
- залежнiсть (при високому показнику цього фактору, людина є невпевнена в собі, дуже тривожна та доволi сильно залежна вiд iнших. Їй потрiбно, щоб хтось потiйно був бiля неї та пiдтримував її);
- доброзичливiсть (визначає здатнiсть людини допомагати iншим, а також розпiзнати її схильнiсть до взаємодопомоги та безкорисливостi у спiлкуваннi з людьми);
- альтруїстичнiсть (людина цього типу нiби нав'язує свою допомогу iншим, схильна приймати на себе вiдповiдальнiсть за вчинки iнших, часто приносить в жертву свої iнтереси заради iнших) [1, с. 254–267].

Процедура проведення методики є доволi рiзною, зокрема у даному дослідженнi респондентам було запропоновано оцiнити партнера для того, щоб в подальшому порiвняти результати подружжя i визначити доминиуючий тип міжособистiсних взаємин. Пiд час проведення методики, респондентам надавався список з 128 тверджень i вони повиннi були поставити знак «+», бiля тих ознаки, якi вiдповiдають їх уявленню про партнера, якщо ж воно не вiдповiдає, то даний знак не ставиться.

Процедура обробки результатiв складається з декiлькох етапiв i кожен з них має свої особливостi. На першому етапi пiдраховуються бали, за допомогою поданого ключа (Додаток Ж), який складається з восьми шкал та кожнiй з них належить однаковий перелiк питань.

2.3. Аналіз емпіричного дослідження лідерства у сфері подружніх взаємин

Згідно результатам анкетування, віковий показник як у чоловіків, так і у жінок був практично однаковий – від 18 до 55 років, тобто було досліджено різні вікові групи. Найбільша кількість досліджуваних була віком 41–50 років. У чоловіків показник цього віку становить 35%, а у жінок – 30%, ідентичні результати були отримані у віковій групі 18–25 років. Серед жінок, найменше було досліджуваних віком понад 50 років – лише 10%, а у чоловіків, по даній віковій групі, вийшло 15%. Натомість, у чоловіків найменшою віковою групою була група 31–40 років, всього – 10%, жіночий показник в цій групі вищий, та становить 15% від усіх опитуваних. Решта вікових груп набрали здебільшого середній показник 15–20%.

Про місце роботи досліджувані дали доволі різноманітні відповіді, але були і схожі, наприклад, 29,4% жінок дали відповідь, що вони домогосподарки або ж безробітні. Більшість респонденти жіночої статі зайняті навчанням або ж домашніми справами. Доволі невелика кількість дала відповідь, що вони працевлаштовані. Серед чоловіків, найбільш поширеною відповіддю були «військовослужбовець» – 11,20% та приватний підприємець – 11,20%, решта опитаних працюють на роботах середньої ланки: механік, менеджер рецепції в готелі та ріелтор тощо. За цими показниками можна спостерігати те, що жінки здебільшого займаються домашніми справами, а чоловіки більше влаштовують кар'єру.

Наступне питання було зорієнтоване на те, щоб визначити тип шлюбу: цивільний чи офіційний. У цьому питанні відповіді були однаковими в обох статей (рис. 2.1.). За отриманими даними, більша частина досліджуваних, а саме 80%, перебуває в офіційному шлюбі та лише 20% – в цивільному. Це означає, що дослідження буде базуватися на парах, які знаходяться в цивільному шлюбі.



Рис.2.1. Сімейний стан досліджуваних пар

Згідно з відповідями респондентів на запитання «Скільки часу вони проживають разом?», найбільший термін спільного проживання становить 25 років, а найменший – пів року. Питання було відкрите, тому певної статистичної кількості немає, оскільки відповіді були доволі різні. Хоча, умовно, у відсотковому відношенні, кількість відповідей від 0,5 до 10 років становить 45%, найменша кількість відповідей від 11 до 19 років – лише 15% та остання група від 20 до 25 років – 40% (рис. 2.2.).

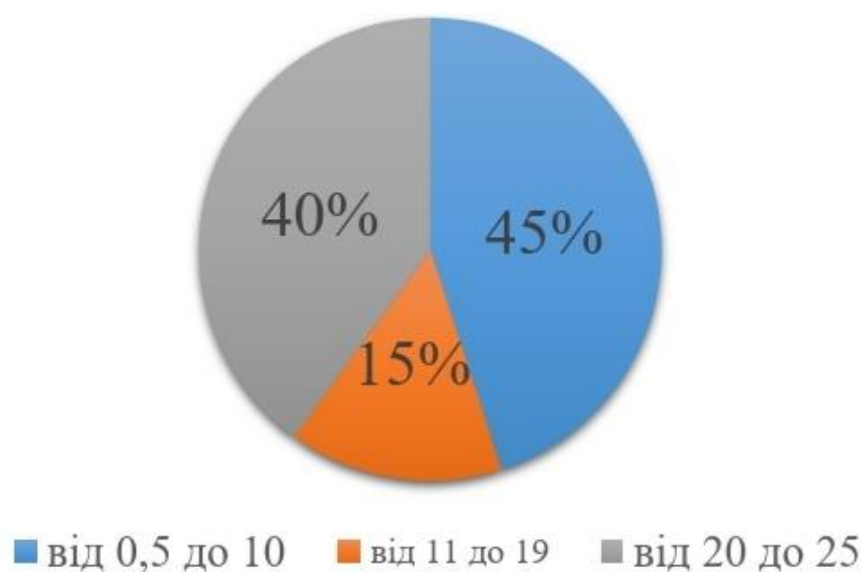


Рис.2.2. Роки спільного проживання партнерів

На питання «Чи вважаєте Ви себе лідером в подружжі?» партнери відповідали з певними відмінностями, відповідно до статті. Аналізуючи результати чоловіків, можна помітити те, що вони більшою мірою бачать себе в ролі лідера, оскільки аж 50% відповіли «Так», 45% досліджуваних вважає, що вони частково лідери та лише 5% дали відповідь «Ні» (рис. 2.3.). Натомість, жінки практично протилежні у цьому чоловікам, оскільки у них показник відповідей «Ні» становить 30% – це у 6 разів більше, ніж у чоловіків. Показник відповідей «Частково» становить 50% та є практично однаковий з чоловічим. Показник відповідей «Так» становить 20%, тобто дуже мало жінок вважають себе лідерами в парі. З даних результатів можна помітити те, що чоловіки більше проявляють себе лідерами в подружжі, ніж жінки, які є або рівними чоловікам в лідерстві, або поступаються їм.

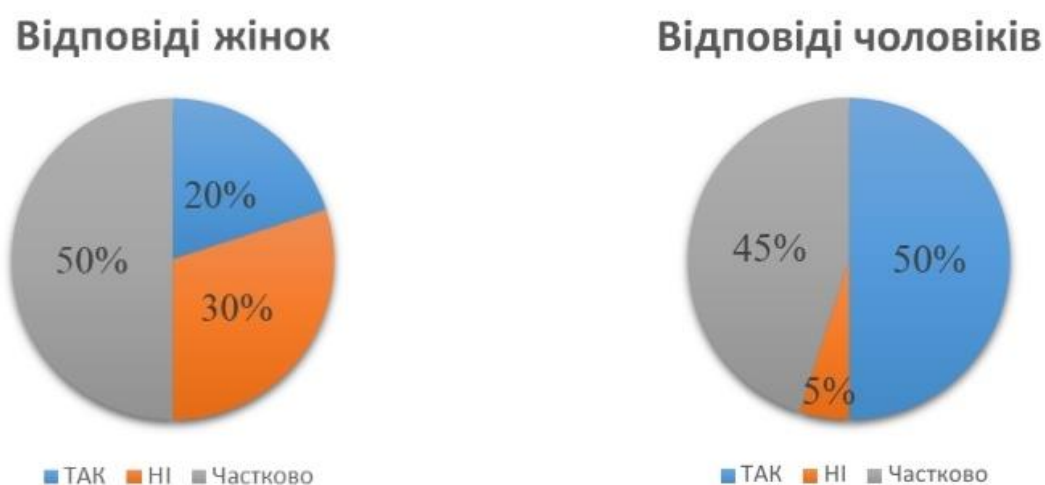


Рис. 2.3. Відповіді на питання «Чи вважаєте ви себе лідером у сім'ї?»

Наступне запитання полягало у самооцінці лідерських якостей. У цьому питанні, як і в попередньому, у чоловіків більш високий рівень оцінки, ніж у жінок. Згідно відповідей, 75% чоловіків вважає, що лідерські якості у них присутні, тоді як у жінок лише 35% так вважають. Відповідь «Періодично проявляються, залежно від ситуації» була домінантною у жінок та становила

60%, у чоловіків кількість людей, які обрали цей варіант значно менша – 25%. Варіант «Відсутні» у чоловіків жоден раз не був обраний, але у жінок він становив 5% відповідей, тобто жінки дуже рідко вважають, що у них відсутні лідерські якості (рис. 2.4.).



Рис. 2.4. Оцінка власних лідерських якостей

Наступне питання було протилежне попередньому, у ньому потрібно було оцінити лідерські якості партнера. Згідно отриманих результатів, можна помітити, що більшість жінки вважають свого чоловіка лідером, оскільки 60% опитаних вибрали відповідь «Лідерські якості присутні». Натомість, чоловіки своїх жінок вважають лідерами рідше, оскільки обрали цю відповідь лише 25% опитаних. Хоча 55% чоловіків вважають, що лідерські якості у їх жінок є присутні, але проявляються лише у певних ситуаціях, так само думають про своїх чоловіків 40% опитаних жінок. Відсутність лідерських якостей у партнера обрали 20% досліджуваних чоловіків, на їх думку, їхні жінки не можуть бути лідерами і не проявляють лідерство ніде. Жінки вважають, що у їх чоловіків точно є хоча б і найменші лідерські якості, оскільки жодна не обрала відповідь «Лідерські якості відсутні» (рис. 2.5.).



Рис. 2.5. Оцінка лідерських якостей партнера

На запитання «Хто домінує у ваших стосунках?» партнери відповіли доволі схожим чином. Найчастіше в обох статей зустрічалася відповідь «Залежно від ситуації» у чоловіків – 60% відповідей, а у жінок – 65%, тобто, як і в попередніх двох запитаннях досліджувані не можуть однозначно відповісти, хто виконує роль лідера в подружжі. Вони вважають, що лідером є та людина з пари, яка компетентніша у тій чи іншій справі, тобто кожен має робити те в чому він розуміється. Про домінування партнера обрало доволі мало досліджуваних: у чоловіків це 10%, а у жінок –15%. Відповідь про власну домінантність в стосунках обрало не дуже багато досліджуваних, у жінок так вважають 20%, а у чоловіків –30%. Згідно відповідей на це питання, можна стверджувати про те, що вони не готові обирати головного для цієї ролі, а більше схиляються до рівності у цьому питанні (рис. 2.6.).



Рис. 2.6. Відповіді респондентів на запитання «Хто домінує у ваших стосунках?»

На останнє запитання анкети про те, чи має бути лідерство в подружжі, більшість респондентів дало відповідь «Так»: 65% чоловіків та 70% жінок. Згідно цим даним, можна стверджувати про те, що для них важливо, щоб в подружжі або обоє партнерів, або хтось один обов'язково повинен проявити себе в ролі лідера. Та 35% чоловіків та 30% жінок так не вважають, для них лідерство в подружжі є неприпустимим (рис. 2.7.).

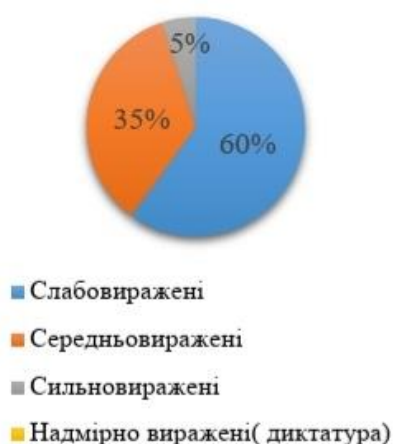


Рис. 2.7. Чи має бути лідерство в подружжі?

Результати методики на діагностику лідерських здібностей (Е. Жариков, Е. Крушельницький) підтверджують отриманні дані з анкетування, оскільки більша частина респондентів чоловічої статі мають середній показник лідерства який становить 70% досліджуваних, у жінок по даному показнику результати на

половину менші – 35%. Це означає, що у цих людей є наявні здібності до лідерства, але вони проявляються лише в певних ситуаціях і вони не схильні бути лідерами постійно, оскільки не мають достатньої кількості лідерських вмінь, а також не бажають їх розвивати. Згідно результатам, у 20% чоловіків та 5% жінок лідерство проявляється сильно. Вони мають активну життєву позицію, намагаються завжди і всюди бути першими та брати на себе ініціативу у всьому. У сімейному житті ці особи намагаються самостійно вирішувати сімейні проблеми та брати відповідальність за добробут сім'ї. Помітним є той факт, що у чоловіків більша кількість лідерів, ніж серед жінок, а більша частина жінок, 60%, має слабо розвинені лідерські якості, для порівняння, у чоловіків до цього показнику належать лише 5% респондентів. Це свідчить про те, що жінки менше схильні до лідерства, намагаються віддавати головну роль в сім'ї чоловікам, оскільки на їх думку у них ці якості більш розвинені та їм більш притаманне бути «головою сім'ї». Доволі сильно це помітно і по тому, що серед чоловіків 5% досліджуваних мають надмірний прояв лідерських якостей, в деякій мірі ці люди є диктаторами та проявляють імперіалістський стиль лідерства в сім'ї (рис. 2.8.).

Результати жінок



Результати чоловіків

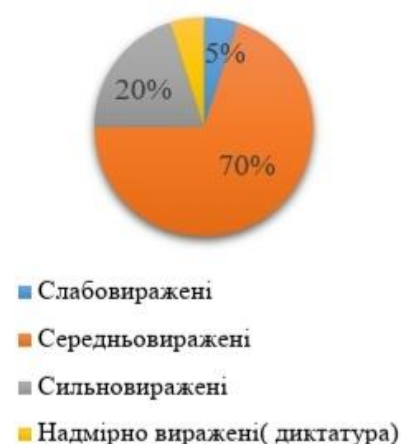


Рис 2.8. Ступінь вираженості лідерських якостей у респондентів

Наступна запропонована методика була спрямована на визначення типу взаємовідносин. Чоловікам потрібно було описати свою дружину, те, як він її

бачить, а жінкам, відповідно, – своїх чоловіків. Саме тому потрібно розглянути кожну шкалу окремо.

По шкалі «авторитарності» як у чоловіків, так і у жінок були практично однакові результати: найбільший показник відповідей був на «помірному рівні вираженості» та становив 45%. Це означає що партнери вбачають в одне одному лідерів, але, при цьому, вважають що ця позиція є надто вираженою. Як і в попередніх методиках, на їх думку, в партнерстві повинно панувати рівноправ'я та кожен має займатися своєю справою. Найменшу кількість набрала «висока вираженість» – 25% у жінок та 20% у чоловіків. Тобто, в малій кількості, але все ж є присутня домінуюча позиція серед обох статей. Разом з цим показником переплітається і шкала «підпорядкування» та «залежності», оскільки по цим шкалам була найвища кількість балів по «низькій вираженості», тобто люди не схильні бути від когось залежними та не люблять підпорядковуватися. Вони можуть самостійно вирішувати свої справи та є незалежними від чужої думки. Звичай, на думку жінок, у їхніх чоловіків цей показник є вищим – 80%, а на думку чоловіків, жінки є більш залежними, і так вважають 65% чоловіків. Також, на думку жінок, їх чоловіки є більш егоїстичними, оскільки високий показник у них 20%, а у чоловіків про жінок – 10%. Це означає, що згідно цих шкал, обоє партнерів мають прояви егоїстичності та думають тільки про себе, але, все-таки, половина не мають цього прояву.

По показникам шкали «агресивності», помітно різницю, оскільки 40% жінок вважають, що їх чоловіки мають помірні прояви агресії, а от на думку чоловіків, їх жінки є мало агресивними, оскільки 60% було набрано по низькому показнику. Також, згідно шкали «доброзичливості», 70% жінок вважають, що їхні чоловіки – не доброзичливі, натомість своїх жінок чоловіки вважають доволі дружелюбними – 40%.

На думку більшості жінок, у їхніх чоловіків домінують такі риси як: авторитарність, егоїстичність та агресивність. Були також жінки, які вважали, що їх чоловіки звикли підпорядковуватися та є залежними від них. По шкалах «залежності», «підпорядкування» та «доброзичливості», низькі показники

домінують, саме тому можна стверджувати, що на думку 14 жінок, їх чоловіки доволі агресивні та звикли керувати ними та бути головними.

Чоловіки так само, як жінки, вважають, що їхні партнери є авторитарними та агресивними, але цих відповідей є менше, ніж у жінок. На думку чоловіків, їх жінки є залежними від них та схильні підпорядковуватися. Прирівнюючи ці результати з жіночими помітно те, що більша кількість чоловіків вважають своїх жінок слабкими та залежними від чоловіків в матеріальному плані, через те, що не мають змоги самостійно заробляти. На думку чоловіків, жінки є дружелюбними та менш егоїстичними. Чітко відображено результати в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Результат діагностування за методикою міжособистісних відносин Т. Лірі

Шкали	Жіночі відповіді			Чоловічі відповіді		
	Низ.	Помір.	Вис.	Низ.	Помір.	Вис.
1. Авторитарний	30%	45%	25%	35%	45%	20%
2. Егоїстичний	50%	30%	20%	55%	35%	10%
3. Агресивний	45%	40%	15%	60%	25%	15%
4. Підозрілий	75%	20%	5%	75%	10%	15%
5. Підпорядковується	80%	10%	10%	65%	25%	10%
6. Залежний	80%	15%	5%	65%	15%	20%
7. Доброзичливий	70%	25%	10%	40%	40%	20%
8. Альтруїстичний	55%	35%	10%	50%	35%	15%

Отже, як чоловіки, так і жінки вказують своїх партнерів лідерами, але в певній мірі це залежить від ситуації, у якій потрібно себе проявити. Також доволі чітко прослідковується домінантний тип взаємовідносин чоловіків над жінками, та підпорядкування жінок. Звідси можна зробити висновок про те, що у

більшості пар лідером в подружжі є чоловіки, а жінки змушені поступатися їм цією роллю.

Висновок до розділу II

Для емпіричного дослідження було використано три методики: для діагностики лідерських якостей, для визначення типу характеру К. Юнга та

дослідження міжособистісних відносин Т. Лірі, а також власне анкетування, яке складалося з 11 запитань.

Зокрема, у дослідженні прийняли участь 20 подружніх пар, віком від 18 до 55 років з різним терміном спільного прожиття. 80% пар перебувають у офіційному шлюбі, тобто дослідження, зокрема було спрямоване на даний тип подружжя. Також було досліджено, те що більшість жінок є домогосподарками або безробітними, тобто є залежними від чоловіків.

За допомогою анкетування було виявлено те, що жінки у подружжі мають меншу потребу у ролі лідера ніж чоловіки, натомість чоловіки проявляють більший інтерес до цього, а жінки охоче поступаються їм. Хоча 35% жінок, також вважають себе лідерами та хочуть бути рівними з своїм партнером. Серед чоловіків цей показник становить 75%.

За допомогою використаних методик було визначено те, що у 60% обстежуваних пар переважав демократичний тип взаємовідносин та прояви лідерства були середні в обох партнерів. У цих парах не було чітко визначеного лідера, а більшість рішень приймається спільно та за взаємною згодою обох партнерів. Це тип відносин, який відповідає «нормі». Також даний тип лідерства має позитивний вплив на взаємостосунки, оскільки партнери з повагою відносяться до думки одне одного. Враховуючи той факт, що більшість досліджуваних жінок є домогосподарками або перебувають в декреті, можна стверджувати про те, що у подружжі з демократичним типом лідерства відбувся рівний поділ ролями, тобто чоловік повинен забезпечувати сім'ю, а жінка займається домашніми справами та дітьми і ця роль цілком задовольняє партнерів.

Натомість, були також виявлені 25% пар з авторитетом чоловіків у подружжі. Тип лідерства у них був патріархальний, в деякій мірі схильний до диктаторства та агресивності. Даний тип лідерства негативно впливає на подружні взаємовідносини, оскільки жінки не можуть вільно висловити своє незадоволення чимось чоловіку та є цілком залежною від нього, що згодом призводить до накопичення негативних установок. У цих парах жінки

приймають поступливу позицію та змушені підкорятися бажанням чоловіка, тому такі стосунки не входять в розуміння «норми» та потребують подальшої корекції їх взаємодії, оскільки якщо вчасно не провести корекцію то стосунки можуть стати аб'юзивними.

РОЗДІЛ III. КОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ДЛЯ ЗМЕНШЕННЯ ВПЛИВУ ЛІДЕРСТВА НА ПОДРУЖНІ ВІДНОСИНИ

3.1. Загальна характеристика та спрямованість корекційної програми

У результаті емпіричного дослідження подружжя, було виявлено п'ять подружніх пар, у чийх стосунках спостерігається відхилення від «норми». Дослідження показало, що в цих парах проявляється домінантна позиція чоловіка над дружиною. Для запобігання та вирішення цієї проблеми, було розроблено корекційну програму «Загальне поняття лідерства в подружжі та зменшення негативного впливу на взаємостосунки», яка є рекомендованою для виконання подружжям, у яких наявні проблеми такого роду або, які бажають їх попередити у своїх взаємостосунках.

Перед виконання корекційної програми дуже важливо узгодити з партнерами декілька ключових моментів і відповісти на такі запитання:

- Чи готові вони щось змінювати у своїх стосунках?
- Чи згодні вони виконувати завдання корекційної програми (навіть, якщо вони змусять їх вийти з зони комфорту)?
- Чи обоє партнерів хочуть приймати участь в цій програмі?

Тільки за умови отримання позитивної відповіді на всі ці запитання, можна приступати до виконання корекційної програми. У випадку, якщо хтось з партнерів не бажає відповідати на ці запитання або ж відповіді є негативними, то програма не може бути задіяна і такій подружній парі рекомендується окрема терапевтична взаємодія.

Головною метою програми є формування «правильного» розуміння лідерства та покращення взаємин в подружжі. Дуже важливо дати змогу кожному з партнерів спробувати себе в ролі лідера, а також показати іншому те, що його партнер може проявляти ініціативу.

Від цієї програми очікуються такі результати:

- формування атмосфери рівності між партнерами, що є важливим для «здорових» та комфортних (для обох партнерів) стосунків;
- позитивні зміни у взаємостосунках, які проявляються у підтримці одне одного та прислуханні до думки партнера;
- зміна розуміння лідерства в парі.

Для виконання всіх цих завдань, було обрано оптимальну кількість занять – п'ять тренінгів. Також важливою умовою для позитивного результату є відвідування занять два рази в тиждень у дні, які будуть зручними для пар.

До програми входять вправи як на подружню, так і на групову корекцію. Для того, щоб створити цю корекційну програму були задіяні різноманітні тренінгові методики на лідерство, покращення взаємостосунків та групову взаємодію, окрім цього, для збалансування атмосфери в групі та розрядки, були задіяні дихальні та рухові вправи націлені на релаксацію.

Віковий спектр корекційної програми – особи віком від 18 до 55 років. Ця вікова вибірка спрямована на те, щоб подружні пари, на прикладі інших, могли побачити, як правильно діяти. На приклад, молодші пари можуть спостерігати за досвідченішими подружжями, поглинути їх досвід та способи взаємодії, або ж, навпаки, старші пари, на прикладі молодших, згадають, які у них були стосунки у молоді роки, та будуть намагатися повернути їх.

3.2. Опис структури та основних вправ психокорекційної програми

Загально-психокорекційна програма на тему «Загальне поняття лідерства в подружжі та зменшення негативного впливу на взаємостосунки» (Додаток К), складається із п'яти занять, кожне з яких складається з 5–6 вправ. Тривалість кожного заняття становить від 65 до 85 хв.

Структура усієї програми поділена на три етапи:

1. Привітальний або вступний: знайомство з учасниками групи, налаштування на роботу, збір очікувань та переживань.

2. Основана частина: до неї входять усі вправи, спрямовані на корекційні дії; ця частина є найбільш продуктивною.
3. Завершальний: закріплення результатів позитивними діями, отримання інформації про враження учасників та аналіз отриманих результатів.

Дуже важливо пройти всі етапи психокорекційної роботи, оскільки кожен з них відіграє важливу роль для досягнення поставленої мети.

Для кращого розуміння сутності корекційної програми, варто більш детально розглянути заняття 2 та 3, оскільки вони спрямовані виключно на дослідження лідерської позиції учасників тренінгу, допомагають учасникам розкривати себе в ролі лідера та діяти спільно з партнером.

Тема 2 заняття «Хто ж такий лідер?». Це заняття спрямоване на дослідження того, як учасники розуміють поняття лідерства, та несе також елементи просвітництва у цій сфері. Учасники виконують вправи індивідуально, без своїх партнерів, завдяки чому розвивається власна позиція лідера. Час виконання становить 60 хв., що є оптимальним для тренінгу. До цього заняття входять такі вправи як:

1. Вправа «Якості лідера». Метою вправи є дізнатися, яким на думку учасників повинен бути справжній лідер, та обмінятися досвідом усіх учасників. Вона складається з трьох етапів: на першому – учасникам пропонується записати 7 якостей справжнього лідера, на це їм дається 5 хв., після чого кожен зачитує свої варіанти. Наступний етап потребує уже колективної роботи: із названих раніше якостей, учасникам потрібно спільно обрати 5 найбільш корисних для лідера. Ведучий повинен записати їх. На останньому етапі ведучий зачитує виписані якості та кожен учасник повинен, по 5-ти бальній шкалі, оцінити ступінь розвиненості у нього кожної якості.
2. Міні-лекція на тему «Лідерство в подружжі». Мета цієї вправи – провести просвітницьку роботу з подружжями. Процедура проведення така, що ведучий зачитує лекцію, після завершення якої він ставить запитання:
 - Чи погоджуєтесь ви з озвученим?
 - Наскільки ця тема є актуальною, на вашу думку?

- Що би ви хотіли додати до цієї лекції, від себе?
- Чи цікава вам ця тематика?

Згодом в учасників буде змога подискутувати на цю тему. Спільне обговорення допоможе зацікавити учасників в тематиці та надасть можливість поділитися досвідом і дізнатися більше.

3. Вправа «Емблема лідерства». Ця вправа зорієнтована на прояву лідерських якостей, за допомогою фантазії. З її допомогою, учасники зможуть більше дізнатися про лідерство та попрактикуються у висловлюванні власної думки. Процедура проведення: учасникам пропонується уявити свою емблему лідерства та зобразити її на папері. Згодом, потрібно буде представити її перед усіма та пояснити чому він учасник так її зобразив; він повинен обґрунтувати та відстояти свою думку. Також учасники можуть придумати девіз до емблеми.

Заняття 3 на тему «Два лідери» є більш зорієнтоване на подружнє лідерство. На цьому занятті партнери і розвивають свої особисті лідерські якості, і допомагають у цьому одне одному. Також, на цьому занятті, вони обоє отримують можливість спробувати себе в ролі лідера. Заняття складається з таких вправ:

1. Вправа «Малювання». Воно спрямоване на визначення прояву лідерства в парі та розвиток спільної взаємодії партнерів. Хід роботи: партнерам потрібно одним олівцем намалювати спільний малюнок на будь-яку тематику. Після чого їм ставлять уточнюючі запитання, за допомогою яких визначається, хто є лідером в парі, та що партнери відчували, під час малювання.
2. Релаксаційна вправа «Австрійський дощ». Після доволі напруженого попереднього завдання, ця вправа допоможе учасникам розслабитися. Хід роботи: ведучий зачитує учасникам розповідь та паралельно виконує певні рухи, які вони повинні повторити, під час виконання яких учасники підсвідомо розслабляються та покращується загальний настрій групи. Для виконання цієї вправи не потрібно докладати багато зусиль, оскільки вона є доволі легкою та розслаблюючою.

3. Вправа «Лабіринт». Головною метою вправи є створення атмосфери довіри між подружжям, розвиток лідерських якостей в обох партнерів та обмін ролями. Хід роботи: подружжю пропонується пройти лабіринт зображений на підлозі, під час чого один з партнерів буде поводитим, натомість другий повинен виконувати ті дії, які попередній буде йому вказувати. Під час виконання цього завдання формується командний дух. Після завершення вправи партнери міняються ролями та проходять лабіринт знову. Це дає змогу спробувати себе з іншого ракурсу.

До цих двох занять входять також більш організаційні моменти, такі як:

1. «Привітання» – проводиться на початку заняття, для налаштування учасників групи на роботи. Ведучий коротко розповідає учасникам ціль заняття та які можуть бути очікувані результати. Цей момент є важливою складовою структури заняття, оскільки, без правильного початку роботи, результати основних корекційних вправ будуть менш ефективними через те, що учасники не будуть розуміти, що діється та для чого вони це роблять.
2. «Завершення» – проводиться в кінці кожного заняття та полягає в обговоренні вражень від заняття між учасниками, підведенні підсумків та закінченні тренінгу на позитивній ноті. Цей момент є не менш важливий, ніж попередній, адже будь-яку роботу потрібно правильно закінчити, щоб в учасників не було відчуття незавершеності. Тому ведучий повинен сказати завершальну промову та узагальнити всю виконану роботу.

З усього вище описаного, можна помітити, що тренінгове заняття складається з багатьох важливих елементів, які формують його структуру та є взаємопов'язані одне з одним, що дає можливість визначити прояв лідерства – із таких вправ для орієнтації відносин подружніх пар.

3.3. Психологічні рекомендації з урахуванням лідерства для подружніх пар

Зважаючи на результати дослідження та аналіз літератури по цій тематиці, можна зробити висновки, що існує велика необхідність у створенні певних рекомендацій на тему лідерства в подружжі, оскільки кількість наукових досліджень є доволі обмеженою. Через це, подружні пари необізнані, як правильно проявляти лідерство у стосунках та, здебільшого, створюють неправильний тип взаємовідносин.

Дуже важливо розуміти той факт, що рекомендації будуть доволі різними, для кожної пари, в залежності від кількості спільно прожитих років, наявності попереднього досвіду спільного проживання у партнерів, а також загальноприйнятих стереотипів, які розповсюджені в суспільстві. Саме тому було створено певні поради, які можуть бути використані усіма учасниками емпіричного дослідження. Сюди входять як пари, у яких тип взаємодії є цілком нормальним, так і ті, у яких наявні певні відхилення від «норми» в стосунках.

Подружжя зустрічається з поняттям лідерства ще в перші роки спільного проживання. Дуже часто партнери не знають, як грамотно розподілити цю роль, що в результаті призводить до розлучень. Тому, досліджуваній віковій групі, були надані такі рекомендації:

- не намагатися використовувати в стосунках з партнером тип взаємодії, який був задіяний в «батьківській» сім'ї. Важливо розуміти те, що партнер теж має свій приклад цієї взаємодії і не завжди вони будуть співпадати. Тому рекомендовано, разом з партнером, обговорювати те, як діяти в різних ситуаціях та ретельно узгоджувати всі умови спільного проживання, які повинні задовільнити обох;
- пам'ятати про те, що партнери мають рівні права. Не намагатися ставити себе вище свого партнера, адже це може його пригнічувати. В перші роки подружнього життя доволі часто партнери намагаються показати себе кращим за партнера, це доволі часто переростає у «гру на випередки».

Особливо часто це зустрічається в сучасному світі, коли жінки хочуть показати те, що вони є рівні з чоловіками. Ні в якому разі не можна це робити, оскільки подружжя це не про конкуренцію, а навпаки – про підтримку та вміння доповнювати одне одного;

- правильно розподіляти ролі між собою. Рекомендовано сісти разом з партнером та узгодити те, у кого які будуть обов'язки, при цьому, це потрібно робити відповідно до бажання партнера та того, хто в чому є найбільш компетентний. Лідерство може бути і спільним, в залежності від розподілу ролей. Для кращої взаємодії, обоє партнерів повинні бути задіяні в подружніх обов'язках;
- не намагатися показати себе з кращої сторони, перед партнером, адже, рано чи пізно, вам це набридне. Через це можуть початися конфлікти. Наприклад, дуже часто чоловіки чують від своїх жінок фразу «Ти таким раніше не був!», або ж навпаки чоловіки стверджують про те, що жінка колись була інакша. І на цьому тлі починаються сутички. Подружнє життя потрібно починати з правди, тому для цього не варто грати непотрібні ролі та виходити зі своєї зони комфорту;
- намагатися все робити разом. Це допоможе партнерам бути ближчими одне до одного та навчить цінувати роботу свого партнера.

Дуже важливо саме в перші роки спільного проживання використовувати усі ці поради, оскільки це допоможе не допускати помилок в подальшому спільному проживанні та сформує правильне підґрунтя. У цей період легше вдається щось змінювати, адже у партнерів ще є сильні, свіжі почуття, які дають додатковий стимул, для спільного розвитку.

Для більш досвідчених пар, у яких уже існують певні установки та шаблони взаємодії, було створено наступні рекомендації:

- навчитися розмовляти одне з одним. Ні в якому разі не замовчувати те, що вам не подобається. Дуже часто людям щось не підходить у поведінці партнера або ж вони вважають, що вони виконують значно більше обов'язків, ніж партнер, але, при цьому, вони, з тих чи інших причини, не хочуть йому це

казати. Це – неправильно, оскільки партнер може не здогадуватися про те, що його поведінка не задовольняє вас. Тому необхідно завжди прямо говорити партнеру про все, що вас непокоїть;

- якщо вам щось не подобається в подружньому житті, то намагайтесь це змінювати. Звичайно, після багатьох років спільного проживання, уже сформувалися певні стереотипи, але потрібно усвідомлювати те, що вони не завжди йдуть на користь стосункам. Тому рекомендовано проаналізувати вашу взаємодію та узгодити з партнером, що вам подобається, а що ні. Тоді варто спробувати вийти з зони комфорту та змінити це;
- якщо виникає бажання образити або принизити свого партнера, то згадайте про те, за що ви його полюбили. Дуже часто, з плином часу, один з партнерів може почати принижувати іншого. Саме тому, кожного разу, коли у вас є почуття злості на партнера, пригадайте те, скільки вам довелося разом пройти та заради чого ви це все починали.

Ще одна проблема, з якою доволі часто зустрічаються дослідники лідерства в подружжі, є те, що партнери неправильно розуміють, що входить до обов'язків лідера. Більшість вважають, що лідером є та людина, яка керує та пригнічує іншого, саме тому, у випадку, якщо ви з партнери узгодили те, що один з вас буде лідером, а другий буде до нього прислухатися варто зрозуміти декілька загальних правил:

- лідер – приклад для наслідування. Лідер повинен своєю поведінкою стимулювати людей до змін. У випадку з подружжям, він повинен сам розвиватися та показувати приклад розвитку своєму партнеру;
- лідер повинен вміти брати відповідальність за партнера. Якщо ви рішили стати лідером в парі, то ви повинні розуміти те, що ви тепер відповідаєте за вчинки свого партнера так само, як за свої;
- лідер повинен прислухатися до думки партнера і аж тоді, на основі почутого, приймати рішення;
- лідер ставить потреби партнера вище своїх. Він повинен, перш за все, для початку задовільнити потреби партнера і аж після цього, приступати до

задоволення своїх. Ні в якому разі він не повинен ставити свої потреби вище, ніж партнера;

- лідер повинен вміти признавати свої невдачі, а не оправдовуватися або перекладати їх на партнера.

Тільки за умови згоди партнера дотримуватися всіх цих прав, він може виконувати роль лідера в подружжі.

Отже, з усіх цих порад, можна зробити висновок, що важливою умовою позитивної взаємодії та побудови збалансованих стосунків є вміння подружжя розмовляти та чути одне одного. За інших умов, можуть виникнути непорозуміння та певні недомовленості, які згодом назбираються та призведуть до руйнування подружніх відносин.

Висновок до розділу III

Виходячи з результатів емпіричного дослідження, було створено корекційну програму «Загальне поняття лідерства в подружжі та зменшення негативного впливу на взаємостосунки» для просвітництва в сфері лідерства, оскільки було виявлено те, що більшість подружніх пар неправильно розуміють це поняття. Ця корекційна програма є рекомендована для осіб віком від 18 до 55 років та розрахована на одночасну роботу з 5-ма подружніми парами. До неї входять 5 занять тривалість до 85 хв. До кожного заняття входить 5 вправ різної складності. Рекомендований період проведення – 3 тижні, з частотою відвідування занять – 2 рази на тиждень. Очікуваним результатом від цієї корекційної роботи є покращення взаємовідносин та корекція типу лідерства в подружжі.

Також, для більшої обізнаності та профілактики запобігання неправильної побудови взаємовідносин, були розроблені рекомендації для подружніх пар, які були запропоновані для прочитання усім досліджуваним. До цих рекомендацій відносилися поради для молодих та для більш досвідчених подружніх пар.

Головним змістом, який прослідковується у всіх рекомендаціях є те, що більшість подружніх пар не уміють розмовляти одне з одним та «чути» партнера. Існує дуже багато моментів неузгодженості у їх взаємодії, які замовчуються одним або обома партнерами і тому більшу акцентуацію робилося саме на цьому.

Виходячи із дослідженого, можна зробити такий висновок, що як корекційна програма, так і рекомендації є лише основою змін, а от ефективність їх роботи та результативність залежить виключно від самих учасників корекції, адже у подружжі необхідно, щоб обоє партнерів захотіли змінюватися, інакше будь-які дії будуть марними.

РОЗДІЛ IV. БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

4.1. Охорона праці при роботі з електричними приладами

Електробезпека – система організаційних і технічних заходів та засобів, що забезпечують захист людей від шкідливої і небезпечної дії електричного струму, електричної дуги, електричного поля і статичної електрики.

Наведене визначення включає 4 фактори. Два з них (електричний струм і електрична дуга) належать до безпосередньо небезпечних і є предметом розгляду цього розділу. Питання охорони праці, пов'язані з електромагнітними полями і статичною електрикою, розглядаються у відповідних розділах підручника.

Електротравма – травма, спричинена дією на організм людини електричного струму і/або електричної дуги (ГОСТ 12.1.009-76).

Електротравматизм – явище, що характеризується сукупністю електротравм.

Електроустановки – машини, апарати, лінії електропередач і допоміжне обладнання (разом зі спорудами і приміщеннями, в яких вони розташовані), призначені для виробництва, перетворення, трансформації, передачі, розподілу електричної енергії та перетворення її в інші види енергії.

Виходячи з наведеного визначення, кожен окремо взятий електродвигун, комп'ютер, внутрішня електромережа в приміщенні, будь-який побутовий споживач електроенергії підпадає під поняття «електроустановка».

Електроприміщення – приміщення, або відгородженні, наприклад, сітками частини приміщень, доступні тільки для кваліфікованого обслуговуючого персоналу, в яких розміщені електроустановки.

Відкриті або зовнішні електроустановки – електроустановки, не захищені будівлею від атмосферного впливу.

Закриті або внутрішні електроустановки – установки, захищені будівлею від атмосферного впливу. Електроустановки, захищені тільки навісами, сітковими огороженнями тощо, розглядаються як зовнішні.

За багаторічними статистичними даними електротравми в загальному виробничому травматизмі складають біля 1%, а в смертельному – 15% і більше [13, с. 97–98].

Крім виробництва, електроенергія з кожним роком знаходить все більше застосування в побуті. Недотримання вимог безпеки в цьому випадку супроводжується електротравмами, щорічна кількість яких значно перевищує виробничі електротравми. Таким чином, при чисельності населення України менше 1% від світової, кількість смертельних електротравм перевищує 6% від загальносвітової.

Наведене вище свідчить про наявність в Україні серйозної проблеми з електротравматизмом. За кожною електротравмою, і особливо тяжкою, стоять трагедія особи, сім'ї, суспільства, значні матеріальні втрати і втрати трудових ресурсів, несприятливі для суспільства морально-етичні та соціально-політичні наслідки.

Досягнення позитивних змін в динаміці електротравматизму потребує удосконалення нормативної бази з питань електробезпеки, дотримання вимог безпеки при розробці електроустановок, їх спорудженні та експлуатації, підвищення рівня навчання електротехнічного персоналу, всього населення щодо розуміння небезпеки ураження електричним струмом, безпечного поводження при виконанні робіт в електроустановках та при користуванні ними [22, с. 149].

4.2. Невідкладна допомога після ураження електричним струмом

Після припинення дії електричного струму на людину, необхідно викликати лікаря, а до його прибуття надати потерпілому необхідну допомогу. Заходи долікарської допомоги залежать від стану, в якому перебуває потерпілий. Для оцінки стану потерпілого перевіряють наявність у нього свідомості, дихання, пульсу. Потерпілий, після звільнення від дії електричного струму, зазвичай може перебувати в одному з трьох станів:

- при свідомості;
- непритомний, однак у нього є дихання та пульс;
- у стані клінічної смерті (відсутнє дихання та не прощупується пульс).

Якщо потерпілий при свідомості, то його необхідно покласти на підстилку з тканини чи одягу, створити приплив свіжого повітря, розстібнути одяг, що стискає та перешкоджає диханню, розтерти та зігріти тіло і забезпечити спокій до прибуття лікаря. Потерпілому, що знаходиться в непритомному стані, треба дати понюхати нашатирний спирт або збризнути обличчя холодною водою. Коли потерпілий прийде до тями, дати йому випити 15–20 крапель настоянки валеріани та гарячого чаю. За відсутності ознак життя (дихання та пульсу) потрібно негайно розпочати серцево-легеневу реанімацію (СЛР), адже імовірність успіху тим менша, чим більше часу минуло від початку клінічної смерті.

До заходів СЛР належать штучне дихання та непрямий (закритий) масаж серця. Штучне дихання виконується способом «з рота в рот» або «з рота в ніс». Людина, яка надає допомогу, робить видих зі своїх легень у легені потерпілого безпосередньо в його рот чи ніс; у повітрі, що видихається людиною є ще досить кисню. Попередньо потерпілого необхідно покласти спиною на тверду рівну поверхню, звільнити від одягу, що стискає (розстебнути комір сорочки, пасок, послабити краватку), підкласти під лопатки невеликий валик з будь-якого матеріалу (можна з одягу), відхилити голову максимально назад. Перш ніж розпочати штучне дихання, необхідно переконатися в прохідності верхніх дихальних шляхів, які можуть бути закриті запалим язиком, сторонніми предметами, накопиченим слизом. При проведенні штучного дихання слід бути уважним: коли у потерпілого з'являються перші ознаки слабого поверхневого дихання, необхідно до нього пристосувати ритм штучного дихання. Необхідно зазначити, що існують спеціальні засоби для штучного дихання, які, перш за все, дозволяють уникнути прямого контакту між ротом потерпілого та ротом рятівника. Саме ця обставина іноді створює своєрідний психологічний бар'єр у невідданого рятівника. Для того, щоб не завдати шкоди потерпілому,

рятівник повинен уміти користуватись такими засобами. Загалом, застосування спеціальних засобів штучного дихання не суттєво сприяє підвищенню якості реанімації та, найголовніше, призводить до втрати часу, що може іноді виявитись вирішальним для життя потерпілого.

У випадку зупинки серця, яку можна визначити за відсутністю у потерпілого пульсу на сонній артерії та розширенням або у разі фібриляції серця, При необхідності проведення непрямого масажу серця потерпілого кладуть спиною на тверду поверхню (підлога, стіл), оголюють його грудну клітку, розстібають пасок. Рятівник стає ліворуч або праворуч від потерпілого, поклавши на нижню третину грудної клітки кисті рук (одна на одну), енергійно (поштовхами) натискає на неї. Натискати потрібно досить різко, використовуючи при цьому масу власного тіла, і з такою силою, щоб грудна клітка прогиналась на 4–5 см у бік хребта. Необхідна частота становить 60–65 натиснень на хвилину. Масаж серця необхідно поєднувати зі штучним диханням. Якщо СЛР виконує одна людина, то заходи щодо рятування потерпілого необхідно проводити в такій послідовності: після двох глибоких видихів у рот чи ніс зробити 15 натиснень на грудну клітку, потім знову повторити два вдювання і 15 натиснень для масажу серця тощо. Якщо допомогу надають двоє рятівників, то один повинен робити штучне дихання, а інший – непрямий масаж серця, причому під час вдювання повітря масаж серця припиняють Після одного вдювання повітря в легені потерпілого необхідно п'ять разів натиснути на його грудну клітку. Заходи щодо оживлення можна вважати ефективними, якщо звузились зіниці; шкіра почала рожевіти (у першу чергу, шкіра верхньої губи); при масажних поштовхах явно відчувається пульс на сонній артерії. Штучне дихання та непрямий масаж серця необхідно виконувати доти, поки у потерпілого повністю не відновиться дихання та робота серця або поки не прибуде швидка медична допомога [22, с. 224–227].

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Тема лідерства в подружжі є актуальною і важливою в сучасному світі, де визнається рівноправність і зміна ролей між чоловіком та жінкою. Лідерство в подружжі допомагає побудувати здорові, гармонійні та рівноправні відносини, сприяє ефективній комунікації, вирішенню викликів та особистому розвитку кожного партнера. Взаємна підтримка, співробітництво та розподіл влади створюють основу для зміцнення зв'язку та досягнення спільних цілей. Зрозуміння та практика лідерства в подружжі сприяють щасливому та задоволеному подружньому життю.

З теоретичного аналізу наукової літератури було виявлено те, що однозначного розуміння лідерства в подружній сфері немає і всі вчені розглядають його з огляду на більш загальні поняття, наприклад:

- лідерство – як домінування одного партнера над іншим. У більшості літератури це доволі помилкове порівняння;
- сімейне лідерство – часто його трактують із подружнім через певну схожість, але ці два поняття мають певну відмінність в кількісному показнику;
- керівництво – лідерів прийнято вважати керівниками, тому більшість людей сприймають цю роль саме так;
- розподіл ролей – більшість вчених визначають лідера в подружжі за кількістю ролей, які він виконує в подружньому житті.

Існує також більш стандартизована типологія лідерства в подружжі:

- демократичне (партнерське) – в подружжі створює сприятливу атмосферу для співпраці, взаєморозуміння та розвитку взаємин. Воно сприяє створенню здорових та гармонійних стосунків, де обидва партнера відчуються цінними, підтриманими та задоволеними у своїх потребах;
- патріархальне – в подружжі взаємостосунки можуть бути характеризовані як нерівноправні, контрольовані та залежні. Це може підірвати гармонію та задоволення в парі та перешкоджати розвитку здорових та рівноправних взаємин;
- матріархальне – в подружніх стосунках може створювати рівновагу влади, сприяти зміцненню ролі жінки та сприяти взаємній підтримці та співпраці.

Ефективність даного лідерства в подружніх парах залежить від особливостей та цінностей конкретної пари, а також від здатності партнерів до взаєморозуміння та компромісів.

Немає одного "кращого" типу лідерства для побудови здорових стосунків в подружніх парах. Однак, демократичне лідерство, яке сприяє рівноправності, взаєморозумінню та співпраці, часто виявляється сприятливим для побудови гармонійних відносин. Важливо також враховувати контекст та унікальні потреби кожної пари. Ключовими елементами будь-якого типу лідерства в подружніх стосунках є взаємна повага, співпраця, емоційна підтримка та взаєморозуміння. Для побудови здорових стосунків необхідно відкрито спілкуватися, готовість до компромісів та підтримка один одного в процесі розвитку та змін.

Також було розглянуто особливості лідерства як в чоловіків, так і в жінок. Чоловіче та жіноче лідерство виявляються у різних стилях керівництва, комунікації, підході до ризику та здібності до емпатії. Хоча існують загальні відмінності, кожен лідер має свою індивідуальність і може виявляти різноманітні риси незалежно від статі. Важливо визнати цю різноманітність та підтримувати розвиток рівноправного та різностороннього лідерства.

Завдяки емпіричному дослідженні було виявлено те, що більшість досліджуваних притримуються демократичного типу лідерства в подружніх взаєминах, на їх думку це найкращий варіант, для підтримання позитивних взаємостосунків. Звичайно, було виявлено декілька сімей з диктаторською позицією в стосунках, де це проявлялося, здебільшого, зі сторони чоловічої статі, жінки натомість, поступалися їм роллю лідера, через певну залежність від них в матеріальному аспекті.

Завдяки методиці для визначення типу характеру К. Юнга було визначено що тип особистості має значний вплив на вибір лідерства в подружніх парах. Екстравертні особистості можуть бути схильними до прийняття ролі лідера – 30% чоловіків та 15% жінок, тоді як інтровертні особистості можуть бути більше схильні до уникання лідерської ролі – 5% чоловіків та 35% жінок. У парі,

амбіверт може впливати на вибір лідерства, в залежності від контексту і обставин – 65% чоловіків та 50% жінок. Так, як вони можуть бути гнучкими та адаптивними, здатними адаптуватися до потреб та стилів поведінки партнера, то це буде корисним у побудові здорових стосунків. Вони можуть виявляти гнучкість, розуміння та емпатію, що сприяє взаємній адаптації та гармонії у парі. Однак, це не є визначальним фактором, і інші елементи, такі як цінності, досвід та контекст, також мають вплив на вибір лідерства.

У 25% подружніх пар було виявлено патріархально-диктаторський тип подружніх взаємостосунків. Через це виникла необхідність у створенні психокорекційної програми на тему «Загальне поняття лідерства в подружжі та зменшення негативного впливу на взаємостосунки», яка спрямована на зближення та покращення взаємостосунків в подружніх парах.

Вплив лідерства на взаємостосунки в парі залежить від багатьох факторів, таких як особистісність, цінності та очікування партнерів, а також контекстуальні та культурні чинники. Ефективне лідерство в парі вимагає співпраці, взаєморозуміння та врахування потреб обох партнерів, сприяючи здоровим та задоволеним взаємостосункам.

Розуміння соціально-психологічних аспектів лідерства допомагає партнерам покращувати спілкування, вирішувати конфлікти та підтримувати позитивні взаємини у подружньому житті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамова Г. С. Вікова психологія : навч. посіб. 3-тє вид. Рівне : Академія, 1998. 672 с.

2. Аніщук Н. В. Вплив християнських догматів на соціально-політичне життя середньовіччя. Політичний вісник. 2017. № 57. С. 62–72.
3. Анупрієнко О. Л. Жінка/керівник у державному управлінні : подолання гендерних стереотипів суспільства. Інститут політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України. URL: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/anupriienko_zhinka_kerivnyk.pdf (дата звернення: 28. 04. 2023).
4. Борисова О. В. Соціальна антропологія: навч. посіб. Київ : Кондор, 2016. 224 с.
5. Гендерні ролі та стереотипи в Україні - Дослідження. ratingpro.org | Інформаційно-аналітичний центр | Information-Analytical Center. URL: https://ratingpro.org/research/gendernye_rol_i_stereotipy_v_ukraine.html (дата звернення : 30. 05. 2023).
6. Дворецька Г. І. Соціологія : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2002. 472 с.
7. Дебют: Збірник тез доповідей студентів історичного факультету МДУ за результатами участі у Декаді студентської науки 2019 / за заг. ред. д. політ. н., проф. К. В. Балабанова, д.е.н., проф. О. В. Булатової. Маріуполь, 2019. 123 с.
8. Дослідження зайнятості та добробуту чоловіків та жінок. Info Sapiens. URL: https://www.sapiens.com.ua/publications/socpolresearch/77/UKR_Gender%20employment%20and%20welfare%20Study.pdf (дата звернення : 12. 04. 2023).
9. Заграй Л. Д. Теорії гендеру: гендерні дослідження у психології: навч. посіб. Івано-Франківськ : ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника», ФОП Петраш К. Т., 2019. 264 с.
10. Загурська С. В. Гендерний підхід у вивченні політичної діяльності та лідерства. Український науковий журнал «Освіта регіону». 2012. № 3. С. 95-99.
11. Запорожець О. І., Халмурадов Б. Д., Применко В. І. Безпека життєдіяльності. Київ : «Центр учб. літ.», 2013. 448 с.
12. Історія української культури : збірник / ред. В. А. Смолій. Київ : "Наук. думка", 2001. Т. 2 : Українська культура XIII – першої половини XVII століття. 848 с.

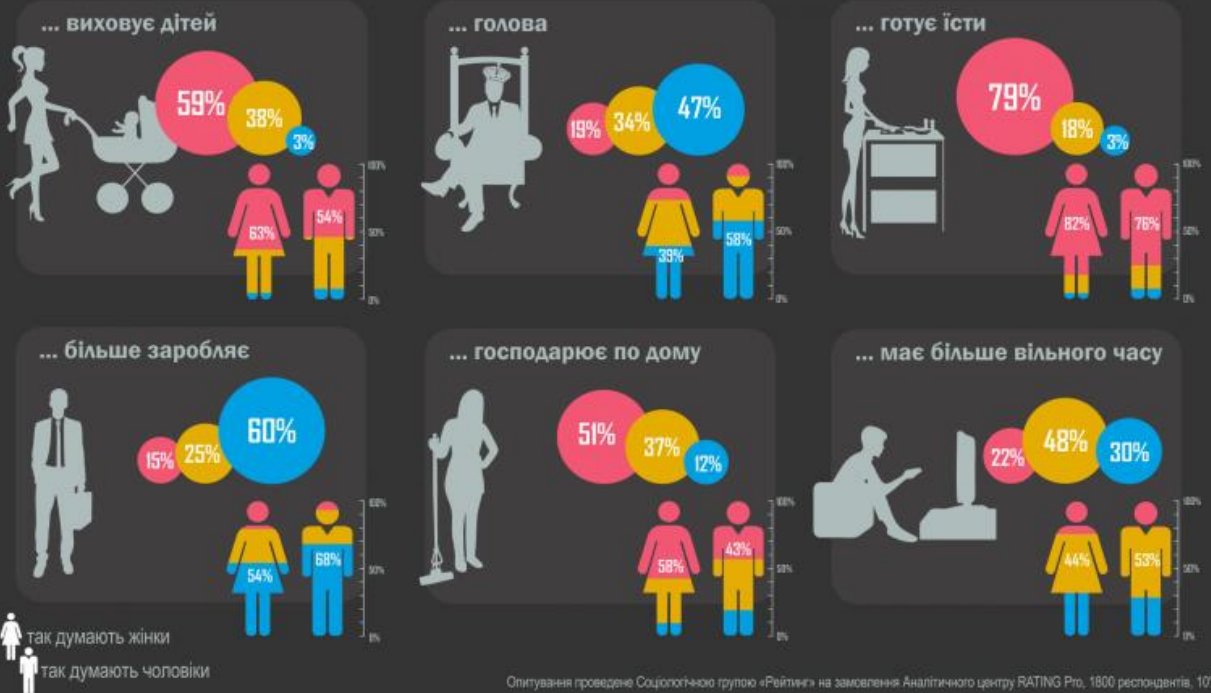
13. Катренко Л. І. Охорона праці : навч. посіб. Суми : Університетська книга, 2007. 495 с.
14. Класифікація психологічних типів за К. Г. Юнгом. Pidru4niki. URL: https://pidru4niki.com/12120124/psihologiya/klasifikatsiya_psihologichnih_tipiv_yu ngom (дата звернення: 15. 04. 2023).
15. Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу : метод. посіб. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.
16. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (укр/рос). Офіційний вебпортал парламенту України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 15. 03. 2023).
17. Коротка історія вивчення статевих відмінностей в психології. URL: https://stud.com.ua/137129/menedzhment/kоротка_istoriya_vivchennya_statevih_vid minnostey_psihologiyi#523 (дата звернення: 10. 04. 2023).
18. Левчук Л. Т. Історія світової культури : навч. посіб. 3-тє вид. Київ : «Центр учбової літератури», 2010. 400 с.
19. Лідерство в подружніх парах, головні аспекти його прояву. Stud. URL: https://stud.com.ua/13/menedzhment/liderstvo_podruzhih_parah#147 (дата звернення: 19. 03. 2023).
20. Мушкевич І. М. Психологія молодого сім'ї : моногр. Луцьк : Вежа-Друк, 2018. 235 с.
21. Найчук А. В. Вплив християнських догматів на соціально-політичне життя середньовіччя. Політичний вісник. Вип. 57. С. 62–72.
22. Охорона праці : підруч. / ред. К. Ткачук. Київ : Центр учбової літератури, 1998. 320 с.
23. Помиткіна Л. В., Злагодух В. В., Хімченко Н. С., Погорільська Н. І. Психологія сім'ї : навч. посіб. Київ : Видавництво Національного авіаційного університету «НАУ-друк», 2010. 270 с.

24. Психологічні основи здоров'я, освіти, науки та самореалізації особистості : матеріали XIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (25 – 26 березня 2021 р.) / за заг. ред. М.І. Мушкевич. Луцьк : Вежа-Друк, 2021. 132 с.
25. Сас П. М. Історія України XVI – XVIII століття: навч. посіб. Львів: вид-во М. П. Коць, 2001. 292 с.
26. Сімейний кодекс України. Стаття 54. Право дружини та чоловіка на розподіл обов'язків та спільне вирішення питань життя сім'ї. Найактуальніші зразки договорів та юридична допомога онлайн – Юрист-UA.net. URL: https://urist-ua.net/кодекси/сімейний_кодекс_україни/стаття_54/ (дата звернення: 21. 03. 2023).
27. Соціологічне розуміння сім'ї та шлюбу. Головні його аспекти. Stud. URL: https://stud.com.ua/41793/sotsiologiya/sotsiologichne_rozuminnya_simyi_shlyubu (дата звернення: 28. 03. 2023).
28. Татенко В. Лідер XXI / LIDER XXI. Київ : Вид. дім "Корпорація", 2004. 182 с.
29. Усанова Л. А., Нестеренко М. М. Гендерні стереотипи та проблеми лідерства. Філософські обрії. 2015. № 33. С. 98-106.
30. Федоренко Р. П. Психологія сім'ї : навч. посіб. 2-ге вид. Луцьк : Вежа-Друк, 2021. 480 с.
31. Шевчук А. І. Первісна мораль. Наук. вісник Ужгородського національного університету. 2014. Т. 4, № 24. С. 76–81.

Додаток А

Хто у Вашій сім'ї чи парі ...

● частіше жінка ● порівню / важко сказати ● частіше чоловік

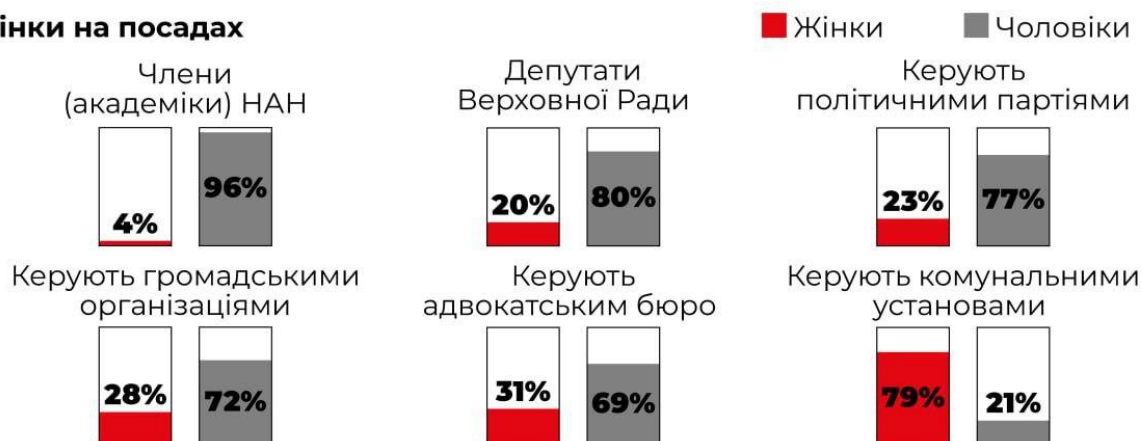


ПАТРІАРХАЛЬНА УКРАЇНА

TOP
LEAD

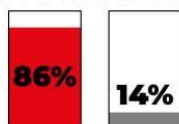
Суспільні стереотипи не дозволяють жінкам бути представленими у певних сферах економіки та суспільного життя на одному рівні із чоловіками. **Бо немає жодних логічних причин, чому жінка здатна керувати комунальною установою, але не здатна керувати політичною партією.**

Жінки на посадах

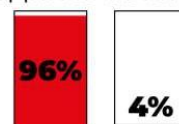


Жінки та сім'я

Постраждали від домашнього насильства та насильства за ознакою статі



Домогосподарства з дітьми, у яких є лише один із батьків



Джерело: Держстат. Дані на 1 листопада 2022 року або останні наявні дані.

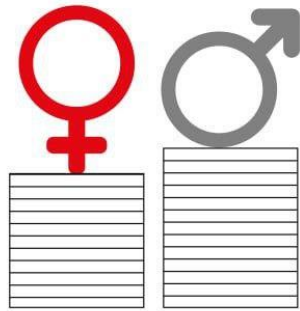
 t.me/uawarinfographics

2

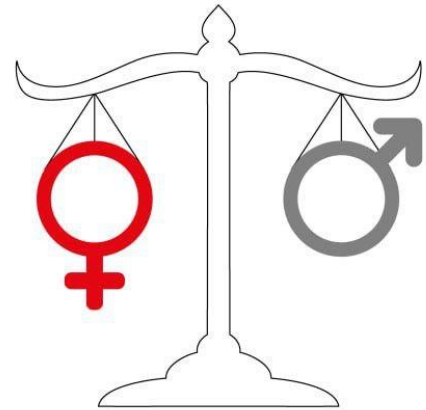


ПАТРІАРХАЛЬНА УКРАЇНА

TOP
LEAD



на **19%**
меншу середньомісячну
зарплату отримують жінки



983
держслужбовці пройшли
навчання із рівноправ'я
жінок та чоловіків

Джерело: Держстат. Дані на 1 листопада 2022 року або останні наявні дані.

 t.me/uawarinfolgraphics

 5

Діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

Інструкція. Вам пропонується 50 висловлювань, на які потрібно дати відповідь «так» чи «ні». Середнього значення у відповідях не передбачено. Довго не замислюйтесь над висловлюваннями. Якщо сумніваєтеся, все-таки зробіть позначку на «+» або «-» («а» або «б») на користь того, до якого ви найбільше схильєтеся.

1. Часто ви буваєте в центрі уваги оточення?

а) так б) ні

2. Чи вважаєте ви, що багато людей, які вас оточують, займають вище становище, ніж ви?

а) так б) ні

3. Перебуваючи на зборах людей, рівних вам за службовим становищем, чи відчуваєте ви бажання не висловлювати свою думку, навіть коли це необхідно?

а) так б) ні

4. Коли ви були дитиною, чи подобалося вам бути лідером серед однолітків?

а) так б) ні

5. Чи відчуваєте ви задоволення, коли вам вдається переконати когось у чомусь?

а) так б) ні

6. Чи трапляється так, що вас називають нерішучою людиною?

а) так б) ні

7. Чи згодні ви з твердженням: «Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей»?

а) так б) ні

8. Чи ви відчуваєте нагальну необхідність у порадику, який міг би спрямувати вашу професійну активність?

а) так б) ні

9. Чи втрачали ви іноді холонокровність у розмові з людьми?

а) так б) ні

10. Чи відчуваєте ви задоволення, коли бачите, що навколишні побоюються вас?

а) так б) ні

11. Чи намагаєтесь ви займати за столом (на зборах, у компанії тощо) таке місце, яке дозволяло б вам бути в центрі уваги та контролювати ситуацію?

а) так б) ні

12. Чи вважаєте ви, що справляєте на людей велике (імпазантне) враження?

а) так б) ні

13. Чи вважаєте ви себе мрійником?

а) так б) ні

14. Чи губитеся ви, якщо люди, що оточують вас, висловлюють незгоду з вами?

а) так б) ні

15. Чи траплялося вам з особистої ініціативи займатися організацією робітників, спортивних та інших команд та колективів?

а) так б) ні

16. Якщо те, що ви намітили, не дало очікуваних результатів, то ви:

а) будете раді, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;

б) візьмете на себе відповідальність, і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з цих двох думок вам ближча?

а) справжній керівник повинен сам вміти робити ту справу, якою він керує, і особисто брати участь у ньому;

б) справжній керівник повинен тільки вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким ви волієте працювати?

а) з покірними людьми;

б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся ви уникати гострих дискусій?

а) так

б) ні

20. Коли ви були дитиною, чи часто ви стикалися з владою вашого батька?

а) так

б) ні

21. Чи вмієте ви у дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був з вами не згоден?

а) так

б) ні

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом ви втратили дорогу. Наближається вечір, і треба ухвалювати рішення. Як ви вчините?

а) надасте можливість ухвалення рішення найбільш компетентному з вас;

б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті». Чи справедлива вона?

а) так

б) ні

24. Чи вважаєте ви себе людиною, яка впливає на інших?

а) так

б) ні

25. Чи може невдача у прояві ініціативи змусити вас більше ніколи цього не робити?

а) так

б) ні

26. Хто, на ваш погляд, справжній лідер?

а) найкомпетентніша людина;

б) той, хто має найсильніший характер.

27. Чи завжди ви намагаєтеся зрозуміти і гідно оцінити людей?

а) так

б) ні

28. Чи поважаєте ви дисципліну?

а) так

б) ні

29. Який з наступних двох керівників для вас краще?

а) той, який все вирішує сам;

б) той, який завжди радиться і прислухається до думок інших.

30. Який із наступних стилів керівництва, на вашу думку, найкращий для роботи установи того типу, в якій ви працюєте?

а) колегіальний;

б) авторитарний.

31. Чи часто у вас складається враження, що інші зловживають вами?

а) так

б) ні

32. Який із наступних двох «портретів» більше нагадує вас?

а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом в кишеню не полізе;

б) людина зі спокійним, тихим голосом, стримана, задумлива.

33. Як ви поводити себе на зборах і нараді, якщо вважаєте вашу думку єдиною правильною, але інші з нею не згодні?

а) промовчу;

б) будете відстоювати свою думку.

34. Чи підпорядковуєте ви свої інтереси та поведінку інших людей справі, якою займаєтесь?

а) так

б) ні

35. Чи виникає у вас почуття тривоги, якщо на вас покладено відповідальність за якусь важливу справу?

а) так б) ні

36. Чому б ви віддали перевагу?

а) працювати під керівництвом хорошої людини;

б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як ви ставитеся до твердження: «Для того, щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один із подружжя»?

а) згоден б) не згоден

38. Чи траплялося вам купувати щось під впливом думки інших людей, а, не виходячи з власної потреби?

а) так б) ні

39. Чи вважаєте ви свої організаторські здібності добрими?

а) так б) ні

40. Як ви поведетеся, зіткнувшись із труднощами?

а) опускаєте руки;

б) з'являється сильне бажання їх подолати.

41. Чи робите ви дорікання людям, якщо вони цього заслуговують?

а) так б) ні

42. Чи вважаєте ви, що ваша нервова система здатна витримати життєві навантаження?

а) так б) ні

43. Як ви вчините, якщо вам запропонують провести реорганізацію вашої установи?

а) введу потрібні зміни негайно;

випадку – 0 балів. 0-25 – якості лідера виражені слабо; 26-35 – якості лідера виражені помірно; 36-40 – лідерські якості виражені сильно; 41 і більше – людина як лідер схильна до диктату

Додаток Е

Методика на визначення типу характеру К. Юнга

Ім'я: _____; Вік: _____; Стать: _____;

Інструкція: Прочитайте уважно кожне запитання та дайте на нього відповідь, вибравши один із двох запропонованих варіантів відповідей.

1. Чому ви надаєте перевагу?

- а) декілька близьких друзів;
- б) велику товариську компанію.

2. Які книги ви переважно читаете?

- а) із цікавим сюжетом;
- б) з розкриттям переживань іншого.

3. Що ви швидше можете допустити в роботі?

- а) запізнення;
- б) помилки.

4. Якщо ви робите дурний вчинок, то:

- а) гостро переживаєте;
- б) гострих переживань немає.

5. Як ви сходитеся з людьми?

- а) швидко, легко;
- б) повільно, обережно.

6. Чи вважаєте ви себе уразливим?

- а) так;
- б) ні.

7. Чи схильні ви сміятися від душі?

- а) так;
- б) ні.

8. Ви вважаєте себе:

а) мовчазним;

б) говірким.

9. Відверті ви чи потайливі?

а) відвертий;

б) потайливий.

10. Чи любите ви займатися аналізом своїх переживань?

а) так;

б) ні.

11. Перебуваючи в суспільстві, ви віддаєте перевагу:

а) говорити;

б) слухати.

12. Чи часто ви переживаєте невдоволення собою?

а) так;

б) ні.

13. Любите ви що-небудь організовувати?

а) так;

б) ні.

14. Хотілося б вам вести особистий щоденник?

а) так;

б) ні.

15. Чи швидко ви переходите від рішення до виконання?

а) так;

б) ні.

16. Чи легко змінюється ваш настрій?

а) так;

б) ні.

17. Чи любите ви переконувати інших, нав'язувати свої погляди?

а) так;

б) ні.

18. Ваші рухи:

а) швидкі;

б) повільні.

19. Ви турбуєтесь про можливі неприємності?

а) часто;

б) рідко.

20. У скрутних ситуаціях ви:

а) поспішайте звернутися за допомогою;

б) не звертався.

Обробка результатів: Про Вашу екстраверсію говорять наступні варіанти відповідей: 1б, 2а, 3б, 5а, 6б, 7а, 8б, 9а, 10б, 11а, 12б, 13а, 14б, 15а, 16а, 17а, 18а, 19б, 20а.

Інтерпретація результатів: *Бали 0-35* - інтроверсія: зосереджені на власних переживаннях, малоконтактні, мовчазні, насилу заводять нові знайомства, не люблять ризикувати, переживають розрив старих зв'язків, немає варіантів програшу та виграшу, високий рівень тривожності і регидности; флегматики, меланхоліки.

Бали 36-65 - амбіверсія: особистості, в яких присутні слабовиражені риси обох типів.

Бали 66-100 - екстраверсія: легкі в спілкуванні, у них високий рівень агресивності, мають тенденцію до лідерства, люблять бути в центрі уваги, легко зав'язують знайомства, імпульсивні, відкриті і товариські, серед їхніх знайомих можуть бути і корисні люди; судять про людей «по зовнішності», не заглядають всередину; холерики, сангвініки.

Додаток Ж

Тест міжособистісних відносин Лірі

Текст опитувальника

Інструкція: Вам пропонується список характеристик. Слід уважно прочитати кожен і вирішити, чи відповідає вона вашому уявленню про партнера. Якщо відповідає, то позначте її у протоколі хрестиком, якщо не відповідає - нічого не ставте. Якщо немає повної впевненості, хрестик не ставте. Намагайтеся бути щирими.

1. Інші думають про нього прихильно
2. Справляє враження на оточуючих
3. Уміє розпоряджатися, наказувати
4. Уміє наполягти на своєму
5. Володіє почуттям гідності
6. Незалежний
7. Здатний сам подбати про себе
8. Може проявляти байдужість
9. Здатний бути суворим
10. Строгий, але справедливий
11. Може бути щирим
12. Критичний до інших
13. Любить поплакатися
14. Часто сумний
15. Здатний проявляти недовіру
16. Часто розчаровується
17. Здатний бути критичним до себе
18. Здатний визнати свою неправоту
19. Охоче підкоряється
20. Поступливий
21. Вдячний
22. Захоплюється, схильний до наслідування
23. Поважний
24. Шукає схвалення
25. Здатний до співпраці, взаємодопомоги
26. Прагне ужитися з іншими
27. Приязний, доброзичливий
28. Уважний, ласкавий

29. Делікатний
30. Підбадьорюючий
31. Чуйний на заклики про допомогу
32. Безкорисливий
33. Здатний викликати захоплення
34. Користується в інших повагою
35. Володіє талантом керівника
36. Любить відповідальність
37. Впевнений в собі
38. Самовпевнений, напористий
39. Діловий, практичний
40. Любить змагатися
41. Стійкий, наполегливий, де треба
42. Невблаганний, але неупереджений
43. Дратівливий
44. Відкритий, прямолінійний
45. Не терпить, щоб ним командували
46. Скептичний
47. На нього важко справити враження
48. Образливий
49. Легко бентежить
50. Невпевнений у собі
51. Поступливий
52. Скромний
53. Часто вдається до допомоги інших
54. Дуже шанує авторитети
55. Охоче приймає поради
56. Довірливий і прагне радувати інших
57. Завжди люб'язний в обходженні
58. Дорожить думкою оточуючих
59. Товариська
60. Добросердечний

- 61.Добрий, вселяє впевненість
- 62.Ніжний, м'якосердий
- 63.Любить піклуватися про інших
- 64.Безкорисливий, щедрий
- 65.Любить давати поради
- 66.Справляє враження великої людини
- 67.Кервіницько-наказовий
- 68.Владний
- 69.Хвалькуватий
- 70.Гордовитий і самовдоволений
- 71.Думає тільки про себе
- 72.Хитрий, розважливий
- 73.Нетерпимий до помилок інших
- 74.Корисливий
- 75.Відвертий
- 76.Часто недружелюбний
- 77.Озлоблений
- 78.Скаржник
- 79.Ревнивий
- 80.Довго пам'ятає образи
- 81.Сором'язливий
- 82.Безініціативний
- 83.Лагідний
- 84.Залежна, несаможиття
- 85.Любить підкорятися
- 86.Дає іншим приймати рішення
- 87.Легко потрапляє в халепу
- 88.Легко піддається впливу друзів
- 89.Готовий довіритися будь-кому
- 90.Схильний вказувати всім без розбору
- 91.Всім симпатизує
- 92.Прощає всі

93. Переповнений надмірними співчуттями
94. Великодушний, терпимий до недоліків
95. Прагне підтримувати когось
96. Прагне до успіху
97. Чекає захоплення від кожного
98. Розпоряджається іншими
99. Деспотичний
100. Сноб, судить про людей лише за рангом і достатку
101. Марнославний
102. Егоїстичний
103. Холодний, черствий
104. Уїдливі, глузливі
105. Злий, жорстокий
106. Часто гнівливий
107. Байдужий
108. Злопам'ятний
109. Пройнятий духом протиріччя
110. Впертий
111. Недовірливий, підозрілий
112. Боязкий
113. Сором'язливий
114. Відрізняється надмірною готовністю підкорятися
115. М'якотілий
116. Майже ніколи нікому не заперечує
117. Нав'язливий
118. Любить, щоб його опікали
119. Надмірно довірливий
120. Прагне знайти одобрення у кожного
121. З усіма погоджується
122. Завжди доброзичливий
123. Любить всіх
124. Дуже поблажливий до оточуючих

125. Намагається утішити кожного
126. Піклується про інших на шкоду собі
127. Псує людей надмірною добротою

Додаток 3

Вступне анкетування

1. Ім'я: _____
2. Ваш вік:

- A. 18-25
- B. 26-30
- C. 31-40
- D. 41-50
- E. Понад 50

3. Стать:

- A. Жінка
- B. Чоловік

4. Ким Ви працюєте?(відкрите питання)

5. Сімейний стан:

- A. Цивільний шлюб
- B. Офіційний шлюб
- C. Перебуваю в стосунка

6. Скільки років разом з партнером? (відкрите питання)

7. У Вас це перший досвід спільного проживання з партнером?

- A. Так
- B. Ні

8. Чи вважаєте Ви себе лідером в парі?

- A. Так
- B. Ні
- C. Частково

9. Як Ви оцінюєте власні лідерські якості?

- A. Вони є присутні
- B. Вони є відсутні
- C. Періодично проявляються, залежно від ситуації

10.Хто домінує у Ваших стосунках?

- A. Партнер
- B. Я
- C. Залежно від ситуації

11.Як Ви оцінюєте лідерські якості партнера?

- A. Вони є присутні
- B. Вони є відсутні
- C. Періодично проявляються, залежно від ситуації

12. Як Ви вважаєте, чи є місце лідерству в подружжі?

- A. Так
- B. Ні

Додаток К

Психокорекційна програма
«Загальне поняття лідерства в подружжі та зменшення негативного впливу
на взаємостосунки»

для подружніх пар

Укладач:

Кухар О. М.

Головна мета психокорекційної програми – сформувати правильне розуміння лідерства в подружжі, краще зрозуміти партнера та налагодити взаємостосунки в парі.

До даної програми входять вправи подружньої корекції та групової взаємодії.

Пояснювальна записка

Актуальність програми.

З активним розвитком інституту сім'ї змінюється і уявлення про лідерство в подружжі. більшість сучасних пар уже почали вибудовувати у своїх взаємостосунках демократичну взаємодію. Та існують і подружні пари, які через застарілі стереотипи, дублювання типу взаємодії своїх батьків мають не правильне розуміння поняття лідерства.

Лідером в більшості подружніх пар вважають ту людину, яка є сильною як фізично так і психологічно та має безпосередній вплив на партнера. Ця позицію возвеличує одного партнера та принижує іншого тим самим створює не правильну взаємодію, яка в подальшому може створити непорозуміння та конфлікти та призвести до розлучення.

У теперішній період більш коректною в суспільстві є рівність в парі, саме тому дуже важливо змінити уявлення лідерства у партнерів та налагодити їх взаємостосунки, оскільки це допоможе їм бути рівними одне між одним та будувати більш «здорові» стосунки.

Мета програми: зкорегувати уявлення подружжя про роль лідера та налагодити їх взаємостосунки.

Задачі програми:

- 1) Створити довірливу атмосферу в парі.
- 2) Змінити уявлення про лідерство в подружжі.
- 3) Налагодити взаємостосунки між партнерами
- 4) Допомогти більше пізнати партнерам одне одного

Вік учасників: від 18 до 55 років;

Форма виконання корекційної роботи: групова;

Кількість учасників: 5 пар або 10 людей;

Термін виконання роботи: кількість занять – 6; тривалість занять – від 60 до 85 хвилин; проводять – два рази на тиждень;

Структура корекційної програми:

Блок структури програми

№	Тема Заняття	Мета заняття	Зміст заняття	Час	Обладнання
1	«Приємно познайомитися»	Ознайомитися та налагодити контакту з учасниками тренігу, створення сприятливої атмосфери для подальшої взаємодії	1. Узгодження правил групи. 2. Вправа «Закінчити фразу» 3. Вправа «Мій партнер» 4. Вправа «Дві правди і одна неправда» 5. Вправа «Зернята» 6. Завершення	75 хв. 10 хв. 15хв. 15 хв. 15 хв. 15 хв. 5 хв.	стікери, плакат з зображенням поля та маркери, аркуші паперу з фразами, ручки;
2	«Хто ж такий лідер?»	Сформувати правильне розуміння поняття лідерства в учасників.	1)Привітання 2)Вправа «Якості лідера» 3) Міні-лекція «Лідерство в подружжі» 4)Вправа «Емблема лідерства» 5)Завершення	60 хв. 5 хв. 20 хв. 15 хв. 15 хв. 5 хв.	аркуші А4, ручки
3	«Два лідери»	Розглянути тип лідерства в подружжі та дати змогу обом партнерам проявити в ролі лідерства	1)Привітання 2)Вправа «Малювання» 3)Вправа «Австрійський дощ» 4) Вправа «Лабіринт» 5)Завршення	60 хв. 5 хв. 20 хв. 10 хв. 20 хв. 5 хв.	аркуш паперу та олівець, велика кімната, крейда, мольберт
4	Дві половинки одного цілого	Налагодити взаємостосунки між партнерами,	1.Привітання 2.Вправа «Безперервне	65 хв. 5 хв. 25 хв.	Годинник

		навчити їх розуміти одне одного.	активне слухання» 3. Вправа «Рахунок» 4. Вправа «Дзеркало» 5. Завершення	15 хв. 15 хв. 5 хв.	
5	Час прощатися	Підсумувати отримані результати та дізнатися враження від проходження тренінгу в учасників;	1. Привітання 2. Вправа «Згадуйте разом» 3. Вправа «Ти мені подобаєшся тим...» 4. Вправа «Дій» 5. Вправа «Зернята» 6. Вправа «Прощання»	65 хв. 5 хв. 10 хв. 20 хв. 15 хв. 15 хв. 10 хв.	М'яч

Очікувані результати:

- 1) Сформована рівність між партнерами
- 2) Налагодженні взаєностосунки в подружжі
- 3) Правильне розуміння у партнерів поняття лідерства

Теоретико-методологічну базу на дану програму склали роботи таких вчених: Ф. Фідлер, Р. Хауз, В. Врум, Ф. Йеттон, Л. Якокка, А. Манегетті, Дж. Максвелл та інші.

Заняття №1.

Тема: «Приємно познайомитися»

Мета: ознайомитися та налагодити контакт з учасниками тренінгу, створити сприятливу атмосферу для подальшої взаємодії

Обладнання: стікери, плакат з зображенням поля та маркери, аркуші паперу з фразами, ручки;

Час проведення: 75 хв;

Хід заняття:

Вправа 1. Узгодження правил групи.

Мета: налагодити контакт з учасниками, узгодити умови співпраці.

Час: 10 хвилин.

Завдання: Учасники присідають на стільці, які розкладені навпроти ведучого. Згодом він пропонує їм глянути на мольберт на якому описані основні правила групи та запитує чи вони задовільняють їх. Після ортимання згоди ведучий запитує в учасників, які би правила вони би хотіли додати до даного переліку, якщо подані пропозиції задовільняють усіх учасників то вони записуються на мольберті. Після того, як усе узгоджено та пропозицій більше немає ведучий бере в учасників обітницю дотримуватися усім правилам без винятку.

Запропоновані правила:

- дотримуватися конфіденційності- те, що було сказане в групі у ній і повинне залишитися.
- бути толерантним до інших учасників групи.
- «стоп» слово (узгоджується між парами індивідуально)
- не засуджувати!
- бути чесним
- бути активним- приймати безпосередню участь у всіх вправах
- не порушувати особисті кордони
- поважати іншого (не пребивати)
- дотримуватися інструкцій ведучого
- поважати особисті кордони одне одного

Вправа 2. Закінчити фразу(знайомство)

Мета: навчити учасників презентувати себе іншим.

Час: 15 хв.

Завдання: Учасникам пропонується більш детально розкрити свою особистість та розповісти більше про себе. Роздайте їм листки, на яких будуть написані початки фраз, які учасникам необхідно буде продовжити. Згодом кожен зачитує свої відповіді.

Фрази які викоритосуються:

- Я найкраще проявляюся, коли...
- У взаємостосунках з іншими я ціную...
- Я найгірше проявляюся, коли...
- На заняттях мені комфортно, коли...
- Я почувуюсь розслаблено, коли...

Беручи за основу отримані відповіді, можна зібрати список мотиваторів та демотиваторів спільних для даної групи.

Вправа 3. Мій партнер

Мета: побачити думку партнерів одне про одного.

Час: 15 хв.;

Завдання: учасникам пропонується представити свого партнера групі демонструючи його сильні сторони, хоббі та вподобання. В завданні приймають участь обоє партнерів.(2)

Вправа 4. Привітання «Дві правди і одна неправда»

Мета: навчити подружжя командній роботі, створити довірливу атмосферу в групі.

Час: 15 хвилин

Завдання : Учасникам тренінгу пропонує по черзі розповісти три факти про свій шлюб. При цьому, два факти повинні бути правдивими, а третій – ні. Іншим учасникам тренінгу пропонується відгадати, що зі сказаного правда, а що ні.(3)

Вправа 5 “Зернята”

Мета: визначення очікувань учасників тренінгу у відповідності з оголошеною темою та метою

Час: 15 хв.

Обладнання:

Завдання: Кожен учасник на розданій тренером зернинці (стікер) пише свої очікування від участі у тренінгу. Потім учасники по черзі кріплять свої зернинки на задалегідь заготований тренером плакат, на якому зображено поле – отже, учасники умовна “саджають” свої “зернятка” у землю. Наприкінці тренінгу буде визначено чи проросла зернинка, якщо так – то наскільки справдились очікування.(1;13)

Вправа 6 «Завершення»

Час:5 хв.

Заняття 2

Тема:«Хто ж такий лідер?»

Мета: сформуванню правильного розуміння поняття лідерства в учасників.

Обладнання: аркуші А4, ручки

Час проведення :60 хв.

Хід заняття:

1) Привітання

Час: 5 хв.

2) Вправа «Якості лідера»

Мета: формування уявлень учасників про лідерські якості.

Час: 20 хв.

Процедура проведення:

Вправа складається з трьох етапів. На першому етапі кожному учасникові пропонується індивідуально скласти список з семи найбільш важливих якостей,

якими, на його думку, необхідно володіти людині, щоб стати лідером. Час виконання – 5 хвилин. Потім кожен учасник зачитує свій список групі.

На другому етапі групі пропонується колегіально, керуючись принципом досягнення згоди, проаналізувати всі якості, що прозвучали, і визначити п'ять найбільш значущих якостей для лідера учнівської групи. Остаточний список якостей зачитується ведучому і обґрунтовується учасниками.

На третьому етапі кожному учасникові пропонується за п'ятибальною шкалою оцінити ступінь розвиненості виділених групою лідерських якостей особисто у нього. Результати зачитуються групі.(4)

3)Міні-лекція «Лідерство в подружжі»

Мета: ознайомити учасників з поняттям лідерства в шлюбі.

Час:15 хв.

Завдання: учасникам тренінгу зачитується міні-лекція.

У вітчизняній літературі довгий час використовувався термін «глова сім'ї». Це термін означав особу, якій беззаперечно підкорялися інші члени сім'ї. Зазвичай це чоловік або старший член сім'ї. В індустріальному суспільстві влада чоловіка тримається в основному на загальному соціальному статусі, успіхах у професійній діяльності та заробітку.

У прийнятті рішень в сім'ї у всіх країнах головну роль грає матеріальний фактор: той партнер, який більше заробляє, має і більше влади в родині. Оскільки чим вища кваліфікація, тим вищий заробіток, а отже і рівень освіти, то партнер виявляється на вершині сімейної піраміди відразу за трьома критеріями: високий освітній і професійний статус, а також високий дохід.

У дружин зазвичай нижчий дохід, після появи дітей вони стають залежними від чоловіка, так як в разі розлучення їм самим доведеться утримувати сім'ю. Якщо жінка працює, це автоматично не прирівнює їх шанси в сім'ї. Батьківство має в суспільстві вищий соціальний статус. Людське суспільство влаштоване так, що прийняття остаточного рішення очікується від сильної статі. Своїм соціальним авторитетом чоловіки «дотискають» дружин, примушуючи крім виробничої виконувати також домашню роботу.

Але у жінки є інший спосіб домогтися верховенства в сім'ї. Вона діє поволі, домагаючись ласками і ніжністю всього, що їй треба від чоловіка. Прислів'я

«чоловік - голова, а жінка-шия» досить точно відображає реальність. Дружина виконує функцію тіньового кабінету в уряді: хоча прем'єр-міністр залишається формальним лідером, керують усією справою знаходяться за сценою «тіньовики».

Взагалі то подружня влада - дуже складне явище. Здавалося б, вона залежить від матеріальних чинників, психологічні і моральні як би відходять на другий план. Насправді це лише видимість. Сила любові одного партнера до іншого як і ступінь потреби одного в іншому можуть зіграти вирішальну роль. Вчені з'ясували: той з подружжя, хто в меншій мірі зацікавлений в іншому, і буде домінувати в шлюбі. Якщо жінка і сильніше відчуває потребу в любові, а частіше за все так і відбувається, то вона займе підпорядковану позицію. Залежність дружини від чоловіка багато в чому пояснюється її терпимістю до фактів насильства.

Разом з тим жінки агресивніші у вираженні своїх емоцій: де криком, де плачем, вони домагаються того, що чоловік поступається просто для того, щоб не зв'язуватися з ними. У дослідженнях неодноразово з'ясовувалося, що жінки нерідко критикують чоловіка в присутності сторонніх, знайомих, друзів або родичів. Маючи реальну владу в родині, дружини використовують її на шкоду подружніх взаємовідносин.

Роль жінки в прийнятті рішень явно сьогодні зростає. Практично у всіх сферах сімейного життя дружина частіше, ніж чоловік приймає рішення. У молодих сім'ях рішення частіше приймаються на демократичній основі, а в сім'ях старшого покоління дружини одноосібно організують дозвілля. Чоловік приймає частіше економічні рішення, а дружина - за організацію дозвілля, вибір знайомих і виховання дітей.

Для жінок функція лідера - фактично додаткове навантаження, яка додається до домашньої роботи та виховання дітей. Але ось парадокс: жінка одночасно втомлюється від свого лідерства і постійно його домагається. Вона прагне до верховенства і в той же час проявляється чітка залежність: в сім'ях, де жінка - лідер, вона менше задоволена шлюбом.

Для чоловіка, у якого менше влади, важливіше правильно розуміти того, у якого її більше, ніж навпаки. Тому чоловік, як правило, стежить за тим, чи правильно розуміє його поведінку дружина. Наділений більшою владою чоловік дозволяє собі більше свободи дій, ніж інший. У той же час він жорстко контролює

поведінку дружини, ніж свою власну. У молодого подружжя дружини частіше розуміють своїх чоловіків, ніж ті їх.

Після завершення лекції учасникам пропонують висвітлити власні роздуми на цю тему. (6)

4)Вправа «Емблема лідерства»

Час:15 хв.

Мета: сприяти поглибленню змісту поняття «лідерство», розвитку фантазії.

Завдання: Учасникам отримують завдання символічно зобразити власну «Емблему лідерства» на малюнку (своє бачення лідерства). Потім кожен захищає свою емблему, пояснює, чому саме такі емблеми включено в зображення. За бажання можна придумати і девіз.(7)

5)Завершення

Час:5 хв.

Заняття 3

Тема: «Два лідери»

Мета: розглянути тип лідерства в подружжі та дати змогу обом партнерам проявити в ролі лідерства

Обладнання: аркуш паперу та олівець, велика кімната, крейда, мольберт

Час:60 хв.

Хід заняття:

1)Привітання

Час: 5 хв.

2)Вправа «Малювання».

Мета: розглянути тип взаємостоснків в парі та прояв лідерства в парі, розвинути навички взаємодії в партнерів.

Час виконання:20 хвилин;

Завдання: Партнери в кожній парі, не домовляючись, мовчки, тримаючи удвох один олівець малюють на папері довільний малюнок.

Обговорення вправи. Що ви намалювали?

Чи обидва партнери мали одне й теж саме бачення/уявлення про малюнок?

Хто був лідером у парі та чому?

Яким чином було вирішено, хто візьме на себе роль лідера?

Чи був один лідер, чи лідерство переходило від одного партнера до іншого?

Які обставини підштовхнули вас взяти на себе лідерство?

Що вам допомагало бути лідером, а що заважало?

Які обставини підштовхнули вас відмовитися від ролі лідера?

Що вам допомогло в цій справі, а що заважало?
Чи вважали ті, хто взяв на себе роль лідера, – лідером? Чому?
Чи було б вам легше, якщо б ви могли розмовляти?
Чи знають учасники, як називається метод такого спілкування (невербальний)?
Чи вважаєте ви себе лідером? Чому?
Чи вважають вас лідером оточуючі?
Що ви відчуваєте, коли вам говорять, що ви - лідер?(7)

3)Вправа-розминка "Австралійський дощ"

Мета: забезпечити психологічне розвантаження учасників тренінгу.

Час виконання: 10 хв.

Хід роботи: Учасники стають у коло. Ведучий запитує: "Чи знаєте ви, що таке австралійський дощ? Ні? Тоді давайте разом послухаємо, який він. Зараз по колу ланцюжком ви будете передавати мої рухи. Коли вони повернуться до мене, я передам наступні. Будьте уважні".

- – В Австралії піднявся вітер (ведучий тре долоні).
- – Починає накрапати дощ (клацання пальцями).
- – Дощ посилюється (почергове плескання долонями по плечах).
- – Починається справжня злива (плескання по стегнах).
- – А ось і град та справжня буря (тупіт ногами).
- – Але що це? Буря стихає (плескання по стегнах).
- – Дощ стихає (плескання долонями по плечах).
- – Лише рідкі краплі падають на землю (клацання пальцями)
- – Тихий шелест вітру (потирання долонь).
- – Ура! Сонце! (руки догори).

Після завершення вправи ведучий запитує про те, що відчувають учасники після виконання даної вправи.(8)

4)Вправа «Лабіринт»

Мета: дати можливість учасникам тренінгу проявити лідерські якості та зміцнити міжособистісні відносини в подружжі шляхом створення моделі, що вимагає відповідальності за партнера, уміння сконцентруватися на його проблемах, емпатії;

Час: 20 хв.

Завдання: На підлозі крейдою розкреслюється маршрут. Він складається з різних завивистих стежин довжиною 4-6 метрів. Згодом партнерам

пропонується поділитися на ролі: того хто буде керувати або ведучого чи того хто буде проходити лабіринт або ведений. Його завдання – пройти по маршруту і не заплутатися в лабіринті. Ведучий дає словесні вказівки: вліво, вправо, два кроки в бік тощо. Йому не можна торкатися веденого руками і якимось, крім слів, керувати діями партнера. Після того як ведений проходить маршрут, його результат записується на мольберті. Потім в парі учасники міняються ролями, і фіксується час, за який другий учасник пройшов лабіринт. Визначається загальний час пари. В кінці можна назвати пару-переможницю, ту, яка пройшла маршрут в найкоротший термін.

5)Прощання

Час виконання: 5 хв.

Заняття 4

Тема «Дві половинки одного цілого»

Мета: налагодити взаємостосунки між партнерами, навчити їх розуміти одне одного.

Обладнання: годинник

Час для виконання: 65 хв.

Хід заняття:

1)Привітання

Час: 5 хв.

2) Вправа: «Безперервне активне слухання».

Мета: навчити партнерів слухати одне одного, дати змогу партнерам висказатися.

Час виконання: 25 хв.

Завдання: Ведучий встановлює годинник на 5 хвилин та пропонує партнерам поспілкуватися на будь-яку тему, яка їх цікавить, при цьому один з партнерів повинен говорити, а інший його уважно слухати не вимовляючи під час цього ні слова але він має подавати невербальні сигнали та показувати партнеру те, що він його уважно слухає. Після завершення часу години знову встановлюється на такий самий час та тепер партнери міняються ролями. Після завершення вправи партнери можуть обговорити питання, які були їм не зрозумілі під час розмови.

3) Вправа «Рахунок»

Мета: провести релаксацію групи та послабити учасників.

Час: 15 хв.

Завдання: Учасникам потрібно сісти зручніше, скласти руки на колінах, поставити ноги на землю й знайти очима предмет, на якому можна зосередити свою увагу. Згодом пропонуються такі вправи:

1. Почніть рахувати від 10 до 1, на кожному рахунку роблячи вдих і повільний видих. (Видих має бути помітно довше вдишу.)
2. Заплющіть очі. Знову порахуйте від 10 до 1, затримуючи подих на кожному рахунку. Повільно видихайте, уявляючи, як з кожним видихом зменшується й нарешті зникає напруження.
3. Не розплющуючи очі, рахуйте від 10 до 1. Цього разу уявіть, що видихуване вами повітря пофарбоване в теплі пастельні тони. З кожним видихом кольоровий туман стає густішим, перетворюється на хмари.
4. Пливіть ласкавими хмарами доти, поки очі не розплющатся самі.
Щоб знайти потрібний ритм рахунку, дихайте повільно й спокійно, відгороджуючись від усіляких хвилювань за допомогою уяви. Цей метод дуже добре послаблює стрес.

Після завершення в учасників ведучий запитує про їх почуття після вправи.

4)Вправа "Дзеркало"

Мета: дати можливість відчувати дзеркальне відображення своїх дій, вчинків, створити контакт між партнерами та навчити спільній взаємодії.

Час:15 хв.

Хід вправи. Учасники групи діляться на пари, стають обличчям один проти одного. Перший учасник робить рухи руками, головою, всім тілом. Завдання другого полягає в тому, щоб повторити ці рухи, бути "дзеркальним відображенням" першого. За командою ведучого учасники міняються ролями. Кожна пара самостійно обирає складність рухів та темп виконання.

Після завершення вправи ведучий зачитує коментар учасникам: Під час виконання вправи ви могли поміти те, що не завжди легко повторити дії іншої людини. Як висновок, скористаємося народною мудрістю: стався до людей так, як би ти хотів, щоб ставились до тебе, оскільки наші дії знаходять відображення у вчинках інших людей подібно дзеркалу.

5)Завершення.

Час виконання:5 хв.

Заняття 5

Тема: «Час прощатись»

Мета: підсумувати отримані результати та дізнатися враження від проходження тренінгу в учасників;

Обладнання: м'яч;

Час: 65 хв.

Хід роботи:

1)Привітання

Час: 5 хв.

2)Вправа «Згадуйте разом»

Мета: налагодити взаємостосунки в партнерів, створити приємну атмосферу в парі.

Час: 10 хв.

Хід роботи:

Учасникам пропонують зосередитися на тому, щоб згадати свої старі спогади в парі. Пригадати своїми почуттями в ті часи; поспілкувати з партнером про ті спогади, як їм було добре тоді. Вільна розмова про старі спогади робить їх ще більш цінними та зближує один з одним.

3)Вправа «Ти мені подобаєшся тим...»

Мета: створити приємну атмосферу в гру та покращити настрій.

Час: 20 хв

Хід проведення: Партнери стають одне навпроти одного. Та починають кидати по черзі м'яч одне одному, при цьому кажучи водночас: «Мені в тобі подобається...» і називає вподобану якість. Учасник, який отримав, кидає йому назад м'яч й називає якості, що сподобалися йому. М'яч кидається 10 разів.

4) Вправа «Дій!»

Мета: сформулювати плани на майбутнє з урахуванням знань, отриманих під час тренінгу

Час: 15 хвилин

Завдання: Тренер пропонує кожному учаснику подумати про те, що він отримав від курсу, і що збирається робити після завершення тренінгу. Згодом учасникам пропонується розділити аркуш паперу на три стовпці з написом «Шість місяців», «Три місяці» й «завтра» та заповнити ці стовпці. Після чого їм дається 15 хвилин, щоб подумати, а потім кожен повинен зачитати одну найважливішу річ із колонки.(9)

5) Вправа “Зернята”

Мета: дізнатися чи збулися очікування учасників групи під час виконання тренінгів.

Час: 15 хв.

Завдання: На першому занятті учасникам пропонувалося наклеїти стікери(зернята) з написаними на них очікуваннями від тренінгу. Тепер потрібно визначити чи проросла зернинка, якщо так – то наскільки справдились очікування. Потрібно запитати в учасників, що вони відчують після проходження занять. (1;13)

6)Заняття : «Прощання»

Мета: Вербальне підведення підсумків тренінгу, вираз емоційного ставлення учасників групи один до одного й до керівника.

Час: 10 хв.

Процедура: учасники групи по колу мають можливість висловити думку, наскільки ефективним їм видався тренінг, наскільки він виправдав їхні сподівання, що нового відкрив в області міжособистісних відносин та за тематикою тренінгу; можна також звернутися з реплікою безпосередньо до будь-кого з групи або до її керівника.