

ПОЛІТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО В УКРАЇНІ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

Лещенко О. С.

Наук. керівн. - к. психол. н., доц. Шевченко Л. О.

*Харківський національний університет
внутрішніх справ*

Останні роки Україна переживає складний період трансформації суспільних відносин, кардинально вирішуються питання про власність, змінюються форми влади. Ці зміни торкнулись і менталітету української нації, відношення до традиційних цінностей. З початком розбудови демократичної держави мають місце й зміни у суспільно-політичних орієнтирах громадян, підвищення соціальної активності усіх верств населення, що зумовлює залучення жінок до управління в багатьох сферах життєдіяльності і політиці зокрема. Втім, без широкої соціальної підтримки політичне лідерство жінок не може відбутися, оскільки головним критерієм політичного лідерства є ефективність його дії, результативність, задоволення запитів та інтересів тієї спільноти, яка бачить власну перспективу у його існуванні.

За думкою вітчизняних науковців Д. Видріна, М. Михальченка, В. Татенка та інших в Україні формується загальнонаціональна система політичного лідерства, що має базуватися на набутому політичному (соціокультурному) досвіді усіх попередніх епох, кожна з яких збагатила вітчизняну політичну історію. Як вважає О.Траверсе, зміна змісту та функцій політичного лідерства/керівництва, його моделі визначається динамікою суспільних перетворень і конкретною історичною ситуацією [1, с. 301]. Подальший розвиток України, не лише в політичній сфері, багато в чому залежить від побудови адекватної системи політичного лідерства, яка на сучасному етапі відповідає б нагальним потребам українського суспільства.

Для України є актуальною проблема жіночого політичного лідерства, оскільки, політична культура українських виборців та історичні чинники української державності зумовлюють «політичний патріархат» у парламенті, уряді, партіях, державних інститутах. Фундаментальну роль у формуванні жіночого політичного лідерства відіграє створення державного механізму реалізації жінками свого потенціалу на всіх рівнях прийняття суспільно значущих рішень. Основною функцією такого державного

механізму є впровадження гендерного законодавства, створення відповідних державних органів з регулювання гендерної рівності та моніторингу їх роботи [2, с.15].

Принцип гендерної рівності прописаний в Конституції України. Статті 3, 21, 23, 24 Конституції закріплюють рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя, зокрема частина третя ст. 24 Конституції України, безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї та інші [3]. Гендерна рівність та участь у політичному житті є засадничими складовими сучасного демократичного управління. Так, відповідно до міжнародних стандартів, чоловіки і жінки мають рівні права на повноцінну участь у всіх аспектах політичного процесу, але на практиці, жінкам набагато важче повною мірою скористатися цими правами: відсоток представленості жінок в міжнародних органах влади всього 5%, на посадах глав держав і серед парламентаріїв лише 2%. Статистика свідчить, що жінок в світі – понад 3 млрд. У кожній країні вони становлять половину, а то й більшу частину населення, в Україні - 54%, проте вони не мають практичного впливу на прийняття важливих політичних і економічних рішень через низький показник представництва в органах законодавчої і виконавчої влади.

Метою нашого дослідження стало вивчення окремих чинників самореалізації жінок, які є активними в політичному та громадському житті країни. Вибірка досліджуваних складалася із двох груп: група №1 – 21 жінка, у віці 21-43 років; група №2 – 25 чоловіків, віком 26-45 років, усі досліджувані мають базову вищу освіту(або навчаються у ВНЗ) та є представниками місцевого самоврядування, членами громадських організацій, політичних партій. Методи дослідження: анкетування, тестування.

Д. Сьюпер виділяє три групи факторів впливу на самореалізацію – психологічні, соціальні та економічні й суспільні. Він вважав, що знання інтелектуальних здібностей, якості освіти і мотивації людини дають змогу зробити хороший прогноз щодо її успіхів, наприклад, у професійній самореалізації.

До психологічних чинників він відносить інтелект і спеціальні здібності людини, здатність до лідерства, активність, її інтереси, цінності і потреби, що впливають на вибір напряму самореалізації, стабільність та

досягнення успіху. До соціальних чинників належать соціоекономічний статус, рівень освіти, сімейна ситуація, раса, стать, релігія. Д. Сьюпер зазначає, що поєднання психологічних і соціальних факторів багато в чому є визначальним для успішної самореалізації. Високий соціоекономічний статус, інтелектуальні здібності дають змогу людині здобути гарну освіту, а добре освічені люди ефективно використовують ресурси і можливості, які суспільство зробило для них доступними, усвідомлюють важливість володіння широким спектром інформації в процесі прийняття рішень. До економічних та суспільних чинників належать такі, як економічний бум або депресія в суспільстві, технологічні зміни у сфері економіки та виробництві, війни, природні катаклізми. Ці чинники перебувають поза контролем людини, але, впливаючи на ситуацію на ринку праці, певним чином визначають можливості самореалізації, зокрема професійної [4].

За результатами дослідження за методикою С. Бем, в обох групах не виявлено розбіжностей щодо активності респондентів, так, у стилях домінуючої поведінки в обох група домінуючою моделлю поведінки є андрогінна (у жінок-47%, у чоловіків – 42%). Наступним за значенням типом поведінки у чоловіків є маскулінний. Результати щодо відмінностей за показником маскулінності у жінок порівняно з чоловіками, на нашу думку, є свідченням відсутності суспільного запиту на традиційно маскулінний тип лідерства у жінок, для якого характерні авторитарність, непоступливість, жорсткість тощо. Щодо фемінінності, то статистично значущої різниці відповідного показника між жінками-лідерами і чоловіками-лідерами не зафіксовано. Отримані дані свідчать про те, що суто стереотипні жіночі якості – не контрольованість емоцій, пасивність, м'якість не підтверджуються і, ймовірно, є засобом маніпулювання та значним бар'єром у професійній самореалізації жінок. Отже, стилі лідерської поведінки представників обох статей схожі, втім, очікувані жіночі якості можуть стати на заваді професійній самореалізації саме жінок.

За результатами застосування методики визначення загальної та соціальної самоефективності (Дж. Маддукса і М. Шеєра) також не були зафіксовані статистично значущі відмінності, щодо загальної самоефективності в обох групах. Самоефективність – це усвідомлення власних здібностей, вміння вибудовувати поведінку до специфічних завдань та розраховувати зусилля у разі роботи в складних ситуаціях; наполегливість при долатті бар'єрів, фрустрації, важкої роботи, а також цілеспрямованість, самоконтроль емоцій і поведінки, принциповість, ініціативність, новаторство, ефективний тайм-менеджмент та ін. Так,

показник загальної самоефективності склав: в групі жінок – 57,07 балів, в групі чоловіків – 60,12 балів, що свідчить про сформованість у досліджуваних комплексу професійно важливих якостей, які сприятимуть успішній діяльності. Отримані дарі дають підставу для висновку про гендерно рівну загальну самоефективність діяльності і жінок і чоловіків.

Важливим чинником, що впливає на самореалізацію людини є оточення: родина, колеги, друзі. У таблиці 1 наведено результати гендерних відмінностей в джерелах допомоги у самореалізації респондентам.

Таблиця 1

Гендерні відмінності в джерелах допомоги у самореалізації (%)

Якщо Вам надавали допомогу у самореалізації, то хто саме?	Жінки	Чоловіки
Батьки	25,0	21,2
Друзі	9,2	17,3
Родина (чоловік, жінка, діти)	39,0	48,9
Колеги	24,4	4,4
Хтось інший	2,4	8,2

З результатів дослідження вбачається, щонайбільш допомагали в самореалізації досліджуваним обох груп: по-перше, члени їх родини, по-друге, батьки. Це свідчить про те, що родина є надважливим ресурсом фахової самореалізації у політиці загалом (підтримували 39% жінок та 48,9% чоловіків). І готовність родини інвестувати у професійну кар'єру когось із своїх членів може ставати ключовим фактором. Підтримку з боку батьків практично отримували респонденти з обох груп, вона була майже однаковою (жінки – 25%, чоловіки – 21,2%). Складається враження, що стати успішним політичним діячем в державі можливо тільки спираючись на родинне коло. Лише тільки близькі люди зацікавлені у становленні політичної еліти? Другим важливим для кар'єри жінок-лідерів джерелом підтримки називались колеги, однодумці – близько чверті випадків (24,4 %). Натомість, для лідерів-чоловіків саме цей фактор виявився найнезначущим (4,4 %). Вагомою для лідерів-чоловіків є підтримка друзів, на це зауважили 17,3% чоловіків, у жінок допомога друзів скромніша – 9,2%.

Розглядаючи одержані результати в обидвох групах, можемо зазначити гендерну різницю у джерелах підтримки досліджуваних. З цього погляду, жінки будують кар'єри, спираючись на співробітників (колег) та

однодумців, тоді як чоловіки – на різноманітніші кола «друзів». Разом з тим, для жінок і чоловіків критично важливим є підтримки їх родин та батьків.

Висновки. В Україні формується загальнонаціональна система лідерства, що вбирає політичний та соціокультурний досвід попередніх часів й найкращий закордонний досвід. В вітчизняній політичній психології лише фрагментарно вивчалися гендерні аспекти лідерства та явища жіночого лідерства.

Стилі лідерської поведінки представників обох статей схожі: і у жінок і у чоловіків домінуючою моделлю поведінки є андрогінна; статистично значущої різниці показника фемінності між жінками-лідерами і чоловіками-лідерами не зафіксовано, що свідчать про те, що стереотипні жіночі якості – неконтрольованість емоцій, пасивність, м'якість не підтверджуються і, ймовірно, є засобом маніпулювання у професійній самореалізації жінок; результати щодо відмінностей за показником маскулінності у жінок порівняно з чоловіками є свідченням відсутності суспільного запиту на традиційно маскулінний тип лідерства у жінок,

Гендерно рівною є загальна самоефективність діяльності жінок і чоловіків, тобто вони однаково наполегливі, усвідомлюють власні здібності, мають вміння вибудовувати поведінку до специфічних завдань та розраховувати зусилля у разі роботи в складних ситуаціях.

Існує гендерна різниця у джерелах підтримки чоловіків та жінок: жінки будують кар'єру, спираючись на співробітників (колег) та однодумців, чоловіки спираються на різноманітніші кола «друзів». Разом з тим, спільним для жінок і чоловіків є підтримка їх родин та батьків.

Література

1. Траверсе О. О. Лідерство і еліти у процесі становлення української політичної нації // Еліти і цивілізаційні процеси формування націй: Зб. ст. – К.: ТОВ УВПК «ЕксОб», 2006. – С. 299–306.
2. Топ 10 гендерної політики [Текст] / за заг. ред. К.Б.Левченко; Міжнародний жіночий правозахисний центр «Ла Страда-Україна». – К.: ТОВ Агенство «Україна», 2013. – 50 с.
3. Конституція України [Текст]: зі змінами та доповненнями: [прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996р.]. – Х.: Весна, 2008. – 48с.
4. Super D.E. The psychology of career / D.E. Super. – NewYork, - Evanston: Harper&Row. – 1997. – 362 pp.