

УДК 159.9.316.6:159.9.019

DOI: [https://doi.org/10.18524/2707-0409.2020.1\(51\).225408](https://doi.org/10.18524/2707-0409.2020.1(51).225408)

Заграй Л. Д.

доктор психологічних наук, професор, декан факультету психології, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

вул. Шевченка 57, Івано-Франківськ, 76018, Україна

ORCID: 0000-0003-2823-8179

Todoriv_Larisa@i.ua;

Федорук О. В.

аспірантка кафедри соціальної психології, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

ORCID: 0000-0001-9553-7553

lesyafedoruk@gmail.com

ПСИХОСЕМАНТИЧНІ КОНСТРУКЦІЇ ЛІДЕРСТВА У СВІДОМОСТІ МОЛОДІ: ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР

У статті представлено результати емпіричного дослідження психосемантичної конструкції лідерства у картині світу студентства у гендерному вимірі. Проведено аналіз різних теоретико-методологічних підходів щодо моделей лідерства, які доводять, що лідерство у класичному трактуванні має маскулінний зміст. Окреслено три ключові підходи у трактуванні лідерства на основі: особистісних рис, взаємодії із ситуацією, поведінки. Проаналізовано сучасні теорії лідерства, які створюють методологічну основу для формування трансформаційної моделі лідерства, ключовим індикатором якої визначено взаємодію із підлеглими, які тлумачаться як послідовники, трансформацію їхніх цілей і спрямування на досягнення результатів. Описано методологію та методи дослідження концепту «лідерства» у картині світу студентів. Застосовано методи: незавершених речень; психосемантичний диференціал. Констатовано, що у переважній більшості студентів психосемантична конструкція лідерства свідчить про її маскулінний, патерналістський зміст, у якому ключовими є соціальні характеристики — влада, домінування, успіх. Визначено гендерну специфіку у психосемантичних конструкціях лідерства сту-

дентства. У чоловіків переважають психосемантичні конструкції, змістове наповнення яких стосується владно-підвладних відносин, конкуренції та домінування. У жінок намітилася тенденція у формуванні трансформаційної моделі лідерства, про що свідчить психосемантичний зміст їхніх моделей, ключовими характеристиками якої виявлено здатність вести за собою, успіх та домінування. На рівні свідомості у переважній більшості студентства функціонують стереотипні, маскулінні моделі лідерства. Образ лідера асоціюється більшою мірою із чоловіком, особливо у сферах політики та бізнесу. Жінку лідеркою студенти уявляють в освіті та медицині.

Ключові слова: лідер, лідерство, психосемантична конструкція, картина світу, маскулінна модель лідерства, трансформаційна модель лідерства, концепт «лідерство», інтерпретативна схема.

Постановка проблеми. Особливої актуальності проблема лідерства набуває у періоди змін, криз, трансформацій як в окремій групі, спільності, організації, так і в суспільстві, країні, світі в цілому. Адже саме у ситуаціях невизначеності, руйнування усталених моделей, схем, цінностей, функціонування систем необхідний лідер, трейблейзер (trailblazer), який може запропонувати новий, більш оптимальний шлях досягнення цілей, вирішення проблем. Тому виникає запитання, а хто такий лідер? Що таке лідерство, але не у формальному контексті, а в управлінському? Лідер — особа або група осіб, що йде першою у якому-небудь змаганні; передовик, ведучий. Лідерство — це першість у чому-небудь, у західній науковій традиції використовується термін «leadership» — що відображає загальну назву для лідерства і менеджменту. Тому у статті акцент буде зроблено на лідерстві як специфічному типі стосунків управління, що базується на процесі соціального діяння. Цей процес є складним, який потребує високого рівня взаємозалежності її учасників. На відміну від управління як керівництва лідерство передбачає наявність послідовників, а не підлеглих, що, на нашу думку, є одним із ключових показників ефективного лідера-управлінця, який, впливаючи на інших, веде за собою. Проте важливо з'ясувати, наскільки молоді люди, зокрема сту-

денство, готові до нових моделей лідерства. Адже така готовність значною мірою залежить від їх розуміння, а відтак і відповідного вибору певного типу лідерів чи готовності ефективно працювати, взаємодіяти у команді.

Лідерство на рівні повсякденної свідомості вважається прерогативою чоловічою, на що існують теоретичні пояснення, які досить ґрунтовно зафіксовані у гендерних стереотипах, що, можливо, і є причиною низького показника лідерства особливо серед жінок. В Україні більше за чисельністю жінок 54 % (46 % чоловіків). Мають вищу освіту 85 % жінок і 74 % чоловіків, навчаються у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації 52,3 % дівчат, а керівні посади у різних сферах займають всього 19 % жінок проти 81 % чоловіків, відповідно й оплата праці відрізняється [1].

Кількість жінок у парламенті (8-го скликання) — 47 (11,1 %), на противагу у світі — 25 %. Причому за мажоритарними списками — 1 %, що свідчить про неготовність нашого суспільства до прийняття образу лідера-жінки у політиці; за партійними списками — 20 % (45 з 225). Згідно з цілями тисячоліття ООН Україна повинна забезпечити представництво жінок на рівні не менше 15 % (Цілі сталого розвитку, 2017). У сфері освіти 80 % становлять жінки, у вищій освіті зайняті 52 % жінок, а ректорами вузів є переважно чоловіки (80 %) [14].

Пояснення таких тенденцій можуть бути різними, і одним із таких, припускаємо, є домінування в нашому суспільстві гендерних стереотипів розуміння лідерства як маскулінної ролі, що не завжди гармонійно може вписуватися в ідентичність жінки, а тому жінки самі не надають перевагу таким способам самовираження, навіть коли суспільство не заперечує. Тому виникає необхідність з'ясувати, як розуміють лідерство у нашому суспільстві. Особливо актуально такі питання дослідити у молоді, зокрема активної і прогресивної частини суспільства — студентів.

Мета статті полягає у визначенні психосемантичної репрезентації лідерства у свідомості студентства у гендерному контексті. **Завдання дослідження:** виявлення гендерної специфіки психосемантичної репрезентації лідерства у свідомості

студентства; визначення рівня сформованості чоловічої і жіночої моделей лідерства у свідомості студентів.

Аналіз попередніх досліджень. З точки зору психоаналізу лідерство пов'язано із маскулінною роллю, з проявом сексуальності, яка сублімується прагненням до влади, бажання влади є проявом мужності й активності, а мазохістські прагнення підпорядкування — жіночності і пасивності. Образ лідера — це прообраз символічного батька (фігури батька), який має владу, нікого не любить крім себе, має велику силу і вплив, сексуальну свободу. Лідер — це вождь, який, за З. Фройдом, відіграє роль батька у масі, з якою лібідонозні стосунки.

Є численні теорії, які тлумачать феномен лідерства, розглядають його сутність з інших позицій. До найбільш відомих відносять теорію людських якостей, представниками якої є Е. Богардус, О. Тід, К. Бердт. В цій теорії розглядаються особисті якості лідера, які, на думку авторів, є визначальними у реалізації управлінських функцій. Здатність до управління тлумачиться як властивість обдарованої особистості, яка забезпечує індивіду провідну позицію у будь-якій групі, ситуації. Численні роботи були спрямовані на пошук універсальних лідерських рис.

Р. Стогділл відібрав лідерські особистісні характеристики, які утворюють кластери і пов'язані із ефективністю лідерів, що відрізняє їх від послідовників. Перший кластер характеристик утворюють: енергетичний потенціал (активність, життєва сила, витривалість), пильність, самобутність, особистісна інтегративність, впевненість у собі, інтелект (середній рівень), мовні здібності, мотивація досягнення успіху і наполегливість у досягненнях цілей, відповідальність. Другий кластер містить характеристики агресивності, незалежності, об'єктивності, толерантності до стресу, якісну освіту, домінування ділової мотивації. До третього кластеру увійшли характеристики домінантності, впевненості у собі, ентузіазм, винахідливість [13]. Р. Стогділл розробив концепцію-програму дослідження лідерства, яка містить чотири змінні: характеристику лідера, послідовників його і групи, критерії оцінки ефективності (задоволеність послідовників, прийняття послідовниками лідера,

згуртованість групи, групова мотивація, групова продуктивність).

Не менш відомою є ситуаційна концепція (Б. Берд, Г. Персон, Р. Стогділ, Т. Хілтон, Дж. Шнейдер), яка ґрунтується на ідеї лідерства, що визначається впливом культурної ситуації, зокрема модель ситуаційного лідерства Стінсона-Джонсона, ситуаційна модель керівництва Ф. Фідлера, підхід Мітчела Хауса «шлях — мета»; теорія життєвого циклу Херсі та Бланшара, модель прийняття рішень керівником Врума-Йеттона (Врум-Йеттен, 1973), теорія обслуговуючого лідерства Р. Грінліфа, у центрі уваги яких розглядається стиль керівництва, наскільки стиль лідера відповідає ситуації, в якій він здійснює свою діяльність, і наскільки поведінка керівника визначає мотивацію, задоволення та продуктивність праці підлеглих. У теоріях лідерства ситуаційного підходу акцент робиться на групі, послідовниках лідера, їхній активній позиції у взаємодії, які визначають лідера. Представники ситуаційного підходу намагаються поєднати ідеї теорій лідерських якостей та здатності індивіда означувати ситуацію, у якій відбувається взаємодія.

Стиль управління керівника, який означає його як ефективного лідера, є у центрі уваги дослідників поведінкових концепцій лідерства (К. Аргіріс, В. Врум, Т. Джекобс, Г. Мінцберг, Р. Лайкерт, К. Левін, Д. Мак-Грегор, Ф. Еттон). Зокрема Р. Лайкерт робить акцент на ефективності управління у залежності від спрямованості керівника на завдання організації чи на людей. Хоча пізніші дослідження довели, що ефективність управління залежить від ситуації, у якій доводиться приймати відповідні рішення. У кризових, складних, невизначених ситуаціях ефективним способом є орієнтація на завдання організації, тоді як у сприятливих умовах — спрямованість на людей. Проте у сучасних дослідженнях доводиться, що ефективність управління буде високою, коли використовувати командний стиль управління. Керівник створює згуртовану команду, яка бере участь у формуванні цілей, прийнятті рішень, спрямована на досягнення мети, проявляє ініціативу, відповідальність, забезпечуючи атмосферу поваги та довіри. У таких підходах не ставиться акцент на домінуванні, владі, силі, які

асоціюються із маскулінністю і виправдовують лідерство як чоловічий атрибут.

Д. Мак-Грегор поділяє стилі управління на авторитарний і демократичний, які визначаються спрямованістю керівника на способи взаємодії із працівниками та залучення їх до діяльності [11]. Відповідно авторитарний стиль передбачає орієнтацію керівника на вирішення завдання із залученням працівників до його реалізації за чіткими вказівками і контролем. Демократичний стиль управління — орієнтація на способи залучення людей до вирішення завдання шляхом активізації їхньої ініціативи, творчості, відповідальності, актуалізації вищих потреб людини. Отже у поведінкових моделях лідерства закладено теоретичний фундамент для обґрунтування кооперативної, командної моделі лідерства.

Сучасні теорії характеризуються зміщенням акцентів у трактуванні лідерства від групового до діадичного, від транзакційного до трансформаційного. Саме такі зрушення у трактуваннях дозволяють актуалізувати питання про моделі лідерства у гендерному контексті. Попередньо розглянуті теорії створювали підґрунтя для розуміння маскуліної моделі лідерства, яка ґрунтується на домінуванні, досягненні влади. Сучасні теорії лідерства (діадична теорія, теорії харизматичного лідерства, трансформаційного лідерства) відкидають конкуренцію і за основу беруть вплив, який може бути різним (Wayne S. J., Liden R. C., Sparrowe R. T., 1994; Aberbach D., 1995; Morales J. F., Molero F., 1995), що й буде визначати міру ефективності лідерства. У чому сутність діадичного лідерства? Лідерство не передбачає влади, а виконання ролі. При цьому у лідера і послідовників подібність цілей, цінностей, поглядів. Успішність взаємодії залежить від якості взаємовідносин, які розвиваються в інтеракціях [3], інґраціяції (особливий тип впливу однієї людини на іншу за допомогою шарму, привабливості), харизми.

Харизматичними характеристиками (Riordan C. A., Gross T., Maloney C. C., 1994; Tepper B. J., Schriesheim C. A., 1990) визначають: транслювання стратегічного передбачення; надихаючий вплив на послідовників (підлеглих); демонстрацію

суперздібностей до вражаючого менеджменту; довіра послідовників; передбачення кризових ситуацій; здатність до трансформації послідовників. Хауелл описує два види харизматичних лідерів: соціалізований і персоналізований. Відмінність між якими полягає у стриманому та нестриманому прагненні до влади; побудові стосунків на спільних цінностях чи на основі привабливості лідера для послідовників; прагненні до цілей, які відповідають інтересам послідовників, чи цілей, вигідних для лідера; постійній підтримці, інтелектуальному стимулюванні підлеглих чи підтримці, яка транслюється тоді, коли це вигідно лідеру [10]. Харизма характеризує не лідера і послідовників, а відносини між ними. Конструктивним є лідер, який надихає і запалює підлеглих у такій взаємодії. Трансформаційний лідер спрямований на довготривалі стосунки з підлеглими, на актуалізацію у них прагнення до досягнень та саморозвитку, трансформацію цілей організаційних у власні. Таким чином у сучасних теоріях лідер розглядається як трейблєйзер, створювач нових шляхів і способів, новатор, здатний до самолідерства та сервант-лідерства (обслуговуючого), який здатний організувати команду на вирішення складних завдань.

Тому актуалізується питання готовності молодих людей до сприймання таких моделей управління. Готовність до прийняття нових моделей лідерства, управління доречно досліджувати шляхом аналізу розуміння самого концепту «лідерство», адже наявність відповідної системи концептів є індикатором розуміння його, наявністю інтерпретаційної схеми досвіду.

Опираючись на герменевтичну парадигму, теорії Дж. Брунера, Дж. Келлі, Д. Шапіро, С. Мулаєка та ін., у яких йде мова про імпліцитні теорії особистості, на основі яких індивід будує уявлення про світ, зокрема й про лідерство (Г. Аллігер, А. Браймен, Ш. Весс, Дж. Філіпс та ін.), і які представляють собою психосемантичні конструкції, на основі яких можна досліджувати моделі лідерства, які існують на рівні свідомості студентства. Такі імпліцитні теорії передбачають когнітивні схеми, інтерпретаційні схеми, на основі яких індивід інтерпретує поведінку, образ лідера, шляхом приписування йому певних рис, мотивів, ролей. Основна ідея теорій полягає у на-

явності зафіксованої на рівні свідомості моделі, схеми, образу лідера, на основі якої він і описує такий образ і вважає його єдино вірним.

Аналіз класичних і сучасних теорій лідерства свідчить про наявність методологічної основи для експериментально-емпіричного дослідження психосемантичного змісту лідерства студентської свідомості, яка досить фрагментарно представлена у сучасних дослідженнях. Аналіз досліджень у контексті цієї проблематики показав, що вивченими є питання лідерства студентства у соціальному та професійному становленні особистості (Alimbekova, Asylbekova, Karimova, 2016; Gabriel, 2012; Лозова, 2017). Досліджувалося сприйняття студентами політичних лідерів за допомогою методу семантичного диференціала, особистісних конструктів та множинної ідентифікації (Петренко, Гладких, и Митина, 2016; Тепляков, 2002; Sobkin, Mnatsakanyan, 2015) [4; 6; 7; 9; 10; 12].

Результати дослідження. *Методи та методика дослідження.* У дослідженні було використано такі методики.

Методика незавершених речень. Передбачала завершення речення та відповіді на відкриті запитання. На першому етапі дослідження визначено образ лідера в уявленнях студентства (1. Лідер — це людина, яка...). Обробка результатів здійснювалася за допомогою методу контент-аналізу, що дозволило визначити ключові категорії, які відображають типовий зміст концепту «лідер». На другому етапі визначено рівень сформованості психосемантичної моделі лідерства у студентів. З цією метою застосовувався *метод семантичного диференціалу*. Декрипторами для нього було взято характеристики, які найбільш часто зустрічаються у вибірці, зокрема: домінування, влада; здатність вести за собою; успіх; енергоресурсність; організаційні здібності; моральні якості; освіченість, інтелектуальність; комунікабельність. Досліджувані оцінювали характеристики лідерства за семибальною шкалою. Застосування семантичної процедури обумовлено ідеєю, що на основі індивідуальної системи значень окреслюється система концептів, інтерпретативних схем досвіду особистості, який зафіксований на рівні свідомості [5].

Вибірка дослідження. У дослідженні взяли участь 137 осіб, серед них 63 хлопців та 74 дівчат. Вік досліджуваних від 18 до 20 років. Всі досліджувані є студентами різних спеціальностей (психологія, туризм і готельний бізнес, комп'ютерна інженерія, облік і аудит, фізика). Дослідження проводилося у реальних навчальних ситуаціях у вищих навчальних закладах України (Івано-Франківська, Києва, Ніжина). Вибірка є репрезентативною, що дозволяє поширювати результати на популяцію досліджуваних.

Ключовим категоріями аналізу опису лідера у досліджуваних визначено:

Здатність до домінування, уміння управляти іншими. Лідерство асоціюється у досліджуваних, у першу чергу, із владними можливостями та управлінськими повноваженнями. Вони розуміють лідера як керівника. Така характеристика лідера присутня в описах і чоловіків, і жінок (48 % по всій вибірці; чоловіків — 44 %; жінок — 32 % — $p \leq 0,05$ за t -критерієм Стьюдента).

Здатний вести за собою, знає шляхи виходу із проблемних ситуацій, новатор — 35 % по вибірці; чоловіки — 32 %, жінки — 45 %. Лідеру приписують досліджувані, особливо жінки, роль вожака, ведучого, який уміє ставити цілі, доносячи їх і досягати успіху, впливати на людей.

Успішний — 32 % по вибірці; 44 % чоловіків та 36 % жінок — $p \leq 0,05$ за t -критерієм Стьюдента. Успішного лідера трактують як такого, який має авторитет, досяг певного матеріального і соціального статусу. Особливо чоловіки підкреслюють роль статусу для лідера. У жінок успішність більшою мірою асоціюється із авторитетом, повагою.

Енергоресурсність. Здатність до саморегуляції, енергійність, цілеспрямованість, наполегливість, уміння досягати поставлених цілей. У 22 % досліджуваних присутня ця категорія аналізу, причому як у чоловіків (36 %, так і у жінок — 32 %).

Здатність управляти, керувати (14 % опитаних, серед них 37 % чоловіків; 31 % — жінок).

Моральність, яка ґрунтується у досліджуваних на чесності, порядності, справедливості, відповідальності, дотриманні

закону, відповідності між словом і справою. Характеристики моральності зустрічаються у відповідях 13 % досліджуваних. Більшу актуальність моральні якості лідера мають у жінок (38 %), у чоловіків — 21 % — $p \leq 0,05$ за t -критерієм Ст'юдента.

Освіченість та інтелектуальність є найменш значущою характеристикою лідера-управлінця — 9 % (12 % — жінки; 6 % — чоловіки — $p \leq 0,05$ за t -критерієм Ст'юдента).

Комунікабельність, як здатність спілкуватися з іншими людьми, уміти переконувати та доводити правоту, застосовувати прийоми ефективного спілкування, налагоджувати взаємодію, привертати увагу. Комунікативні компетентності є актуальними більше для жінок — 18 % жінок вважають їх важливими для керівника лідера і тільки 5 % чоловіків ($p \leq 0,05$ за t -критерієм Ст'юдента). Отже отримані результати відображають зміст концепту «лідерство», змістовим наповненням якого є в першу чергу соціальні характеристики, зокрема домінантність, владність, успішність та здатність бути першим і вести за собою. Менш значущими є особистісні характеристики, які стосуються емоційно-вольової саморегуляції, організаційських, інтелектуальних здібностей, моральних і комунікативних якостей.

Виявлено гендерну специфіку у змісті концепту «лідерство». Лідерство у чоловіків характеризується владними можливостями та успіхом. У жінок більший акцент робиться на здатності лідера вести за собою, успішності та домінуванні. Відмінності між чоловіками і жінками виявлено і щодо особистісних якостей. У жінок актуальними є характеристики, які стосуються моральних якостей, енергоресурсності, комунікабельності і освіченості. У чоловіків більш актуальними є організаційські здібності та енергоресурсність. Такі результати дозволяють робити попередні висновки про домінування на рівні повсякденної свідомості конкурентної моделі лідерства, особливо у чоловіків. Модель лідерства, яка передбачає спрямування на послідовників, містить командний, кооперативний підхід в управлінні і частково відстежується у жінок. Такий результат свідчить про неготовність студентства до вибору лідерів з командним підходом до управління.

Наступним завданням дослідження було визначення рівня сформованості чоловічої і жіночої моделей лідерства у свідомості студентів. Як зазначає В. Петренко, одиницями значення, як відомо, є семантичні компоненти лексики, які утворюють його структури, є носіями цих елементів, і відповідність їм ознак відображуваного фрагменту дійсності дозволяє виразити його у слові [5]. Звідси випливає, що досліджувати індивідуальну систему значень, систему концептів, інтерпретативних схем досвіду можливо на основі семантичних одиниць тексту. Вихідним у дослідженні було уявлення про те, що в основі суб'єктивного шкалування досліджуваного лежать інтерпретативні схеми, які є одиницями його суб'єктивного досвіду [2]. На основі того, які суб'єктивні способи шкалування використовує досліджуваний, можна виявляти інтерпретативні схеми досвіду особистості. Індикаторами наявності інтерпретативних схем у досвіді досліджуваного ми визначили здатність його до тлумачення, розуміння певної частини реальності. Здатність та вміння оцінювати поняття за полярними ознаками свідчить про наявність у досвіді особистості відповідної схеми. Показник перенесення розуміння поняття від однієї до іншої шкали відображає факт «склеювання» шкал, яке є індикатором формування інтерпретативної схеми [2]. Інтерпретація одного поняття шкали через значення іншого свідчить про рівень розуміння його, що є показником наявності у досвіді відповідної схеми. Шкали (особистісні характеристики) «склеюються» на початковому рівні сформованості інтерпретативної схеми, коли міра розуміння поняття є «проміжною». Перенесення не відбувається у випадку дифузного розуміння поняття. Отже, про рівень сформованості моделі лідерства можна робити висновок на основі здатності досліджуваного оцінювати дескриптор семантичної шкали за диференційованою шкалою. Якщо використовується шкала оцінок від 4 до 7 балів, то це свідчить про здатність до диференційованої оцінки; при застосуванні від 1 до 3 балів — відсутність диференційованої оцінки, існування моделі лідерства на стереотипному рівні. За допомогою критеріїв відмінностей t Стьюдента співставляються результати чоловічої і жіночої вибірок.

Переважає більшість досліджуваних використовує трибальну шкалу оцінок (42 %; жінки — 46 %, чоловіки — 54 % — $p \leq 0,05$ за t -критерієм Стьюдента), яку можна вважати стереотипною.

У 33 % вибірки модель лідерства не сформована. Вони використовують двобальну шкалу оцінок, часто не можуть оцінити, використовуючи бал — 0. Семантичні профілі цих двох груп є схожими — відбивають маскулінну, ієрархічну модель лідерства, ключовими характеристиками якої є домінування, влада, успіх, уміння управляти, командувати. Менш значущими є енергоресурсність — здатність до саморегуляції, порядність, справедливість, здатність вести за собою, освіченість, комунікабельність.

У 25 % опитаних є модель лідерства, яка ґрунтується на рефлексивності, аналізі (використовують диференційовану шкалу оцінок). Якщо проаналізувати за вагомістю дескрипторів цю модель, то актуальними визначено характеристики, які описують командний підхід лідерства, спрямованість на послідовників, взаємодію, досягнення спільних цілей. Однак надання переваги командному типу лідерства частіше є у жінок (67 % жінок і тільки 33 % чоловіків — $p \leq 0,05$ за t -критерієм Стьюдента). Отже, представлені результати дослідження відображають інтерпретативні схеми розуміння та сприйняття лідерства студентами.

Чоловіки та жінки сприймають світ по-різному, спираючись на різний досвід, який вони мають. Різний досвід призводить до того, що вони мають різні завдання в суспільстві, що легітимізуються через стереотипи виконання гендерних ролей, самореалізації. Як свідчать результати дослідження, це значною мірою відбивається на формуванні уявлень про образ лідера у різних сферах.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. У статті запропоновано дослідження психосемантичної репрезентації лідерства у свідомості студентів, ґрунтуючись на вивченні концепту «лідерства» та визначенні рівня сформованості моделі лідерства. Інноваційним є підхід у дослідженні лідерства на основі психосемантичного підходу із застосуванням

психосемантичного експерименту. Уперше емпірично визначено гендерну специфіку змісту концепту «лідерство» у молоді. З'ясовано, що у переважної більшості студентів семантичний зміст концепту «лідерство» є традиційним, маскуліним, конкурентним, у якому ключовими є соціальні характеристики — влада, домінування, успіх, що дозволяє лідеру вести за собою підлеглих, а не послідовників. Модель лідерства не ґрунтується на моральності, інтелектуальних здібностях, освіченості, що є основою трансформаційних (кооперативних, командних) моделей лідерства.

Виявлено гендерні відмінності психосемантичних конструкцій лідерства у студентської молоді. У чоловіків переважають психосемантичні конструкції, які описуються категоріями конкуренції, домінування, влади й успіху. Психосемантичний зміст лідерства жіноцтва містить характеристики, які описують трансформаційні моделі, зокрема здатність вести за собою, моральні якості, успішність та домінування. Констатовано, що у переважної більшості студентів виявлено не сформовані моделі лідерства. Проте у незначної кількості молодих людей визначено рефлексивну модель лідерства, зокрема у вибірці жінок.

Визначено сфери, у яких студенти бачать лідерами чоловіків та жінок. Чоловіків бачать лідерами у різних сферах, зокрема в політиці та бізнесі. Жіноче лідерство стосується переважно освіти, медицини, бізнесу. Такі результати дослідження спонукають до рефлексій про необхідність просвітницької роботи з приводу розуміння сучасних, прогресивних тенденцій у лідерології та подальших емпіричних розвідок щодо способів конструювання психосемантичних конструкцій лідерства.

Список використаних джерел

1. Дані Звіту з глобального гендерного розриву для України. 2016. URL: <http://edclub.com.ua/analytika/indeks-gendernogo-rozryvu-2016>
2. Заграй Л. Д. Молодіжна субкультура: гендерний досвід. Івано-Франківськ : Нова зоря, 2012. 375 с.
3. Остафійчук Т. В., Штанько Н. А. Сучасні підходи у дослідженні лідерства. *Юридична психологія та педагогіка*. 2010. № 1(7). С. 116–126.

4. Лозова О. Психосемантика лідерства у буденній свідомості студентів. *Педагогічний процес: теорія і практика*. Серія: Педагогіка. 2017. № 3 (58). С. 60–65.
5. Петренко В. Ф. Основы психосемантики. 2-е изд., доп. СПб.: Питер, 2005. 480 с.
6. Петренко В. Ф., Гладких Н. Ю., Митина О. В. Психосемантический анализ восприятия политических лидеров (на материале выборки студентов из Южной Кореи). *Вестник Московского университета*. Серия 14: Психология. 2016. № 2. С. 64–87.
7. Тепляков М. М. Сприйняття політичних лідерів в семантичному просторі студентів-психологів (передвиборчі технології). *Наука і освіта*. 2002. № 1. С. 51–58.
8. Шейнов В. П. Психология лидерства и власти. Москва: Харвест, 2008. 608 с.
9. Alimbekova A., Asylbekova M., Karimova R. Development of Leadership Potential in Students within an Education Space of a Pedagogical University. *International Journal of Environmental and Science Education*. 2016. Vol. 11, Issue 11. P. 4610–4616.
10. Gabriel S. L. Political leadership: New perspectives and approaches. Chicago : University of Chicago Press, 2012.
11. McGregor's D. Theory X and Y: Toward a Construct-valid Measure / Richard E. Kopelman, David J. Protzas, Anne L. Davis. *Journal of Managerial*. 2008. Vol. 20, No. 2.
12. Sobkin V. S., Mnatsakanyan M. A. Perception of Political Leaders in Modern School Students (A Psychosemantic Research). *Social Psychology and Society*. 2015. Vol. 6, № 4. P. 41–59.
13. Stogdill R. Handbook of Leadership. A survey of theory and research. N. Y., 2008.
14. The Global Gender Gap Report 2018. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

REFERENCES

1. Dani Zvitu z hlobal'noho hendernoho rozryvu (2016) dlya Ukrainy. [Data from the Global Gender Gap Report (2016) for Ukraine] (ukr) <http://edclub.com.ua/analitika/index-gendernogo-rozryvu-2016>
2. Zahray L. D. (2012) Molodizhna subkultura: hendernyi dosvid [Youth subculture: gender experience]. Ivano-Frankivsk, Ukraine. Nova zoria (ukr).
3. Ostafiychuk T. V., Shtan'ko N. A. (2010) Suchasni pidkhody u doslidzhenni liderstva [Modern approaches in leadership research]. *Legal psychology and pedagogy*. № 1 (7). 116–126 (ukr).
4. Lozova O. (2017) Psykhosemantyka liderstva u budennii svidomosti studentiv [Psychosemantics of leadership in the everyday consciousness of students]. *Pedagogical process: theory and practice*. Series: Pedagogy. № 3 (58). 60–65 (ukr).
5. Petrenko V. F. (2005) Osnovy psykhosemantyky [Basics of psychosemantics] 2-e yzd., dop. SPb. : Pyter. 480 (rus).

6. Petrenko V. F., Gladkikh N. Yu., Mitina O. V. (2016) Psykhosemantycheskyi analiz vospriyatiya polytycheskykh lyderov (na materyale vıbyorky studentov yz Yuzhnoi Korey) [Psychosemantic analysis of the perception of political leaders (based on a sample of students from South Korea)]. *Moscow University Bulletin. Series 14. Psychology*. No. 2. 64–87 (rus).
7. Teplyakov M. M. (2002) Spryniattia politychnykh lideriv v semantychnomu prostori studentiv-psykholohiv (peredvyborchi tekhnolohii) [Perception of political leaders in the semantic space of students-psychologists (election technology)]. *Science and education*. № 1. 51–58 (ukr).
8. Sheinov V. P. (2008) Psykholohiya lyderstva y vlasty [Psychology of leadership and power]. Moscow: Harvest, 608 (rus)
9. Alimbekova, A., Asylbekova, M., & Karimova, R. (2016). Development of Leadership Potential in Students within an Education Space of a Pedagogical University. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11 (11), 4610–4616 (eng).
10. Gabriel S. L (2012) *Political leadership: New perspectives and approaches*. Chicago, USA: University of Chicago Press (eng).
11. McGregor's Douglas (2008) Theory X and Y: Toward a Construct-valid Measure / Richard E. Kopelman, David J. Prottas and Anne L. Davis. *Journal of Managerial Issues*. Vol. 20, No. 2(eng).
12. Sobkin V. S., Mnatsakanyan M. A. (2015) Perception of Political Leaders in Modern School Students (A Psychosemantic Research). *Social Psychology and Society*. Vol. 6. № 4. P. 41–59 (eng).
13. Stogdill R. (2008) *Handbook of Leadership. A survey of theory and research*. N. Y. (eng).
14. The Global Gender Gap Report 2018 (eng). http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

Zahrai L.

Dr. in Psychology, Professor

Vasyl Stefanyk Precorpatian National University

Fedoruk O.

postgraduate student

Vasyl Stefanyk Precorpatian National University

LEADERSHIP PSYCHOSEMANTIC CONSTRUCTS IN THE CONSCIOUSNESS OF YOUTH: GENDER DIMENSION

The paper focuses on the problem of leadership. The gender's specificity issue of leadership is being analyzed. The transformational leadership model of the justification is presented. The purpose of the article is to

perceive the «leader» students concept in the picture of the world in gender's context.

Different leadership theories are analyzed. Three key approaches to leadership interpretation are particularly described: personality features, situation interaction, behavior. The modern leadership theories are analyzed. These theories are methodological basis for transformational leadership model formation. Indicators of the transformation model are being differentiated: interaction with the followers, but not the subordinates; the followers goals transformation; stimulation of their self-development and their result achievements. The research methodology for the students leadership concept is described. The methods applied: uncompleted sentences; psychosemantic differential. While considering the picture of the world, the «leadership» concept content among most students is masculine. Leadership concept includes characteristics such as: dominance, power, success and the ability to be the first and to lead. Personal characteristics in particular emotional and voluntary self-regulation, organizational, mental abilities, moral and communicative features are not important. Gender specificity in the students «leadership» concept content is differentiated. The psychosemantic constructions of power-dominated relations, competition and domination are dominated in the men. The key characteristics of the psychosemantic content of women's leadership models are the ability to lead, success and dominance. The stereotyped level of the leadership model formation is typical for most students.

Key words: leader, leadership, psychosemantic constructions, masculine leadership model, leadership transformational model, «leadership» concept, interpretative scheme.

Стаття надійшла до редакції 27.11.2020