

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖІНКИ-КЕРІВНИЦІ ТА РІВЕНЬ ЇЇ ВКЛЮЧЕНОСТІ В ЕМОЦІЙНО-ЗНАЧУЩІ ПОДРУЖНІ ВЗАЄМИНИ

Христина Цьомик

доктор філософії галузі психології,

викладач кафедри теоретичної та консультативної психології

Український державний університет імені Михайла Драгоманова

01601, Україна, м. Київ, вул. Пирогова, 9

kristipa@meta.ua, <https://orcid.org/0000-0001-6080-3786>

Анотація

Статтю присвячено дослідженню соціально-психологічних особливостей жінки-керівниці та вивченню рівня її включеності в емоційно-значущі подружні взаємини. Для досягнення поставленої мети та реалізації завдань були використані теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення, порівняння, систематизація соціально-психологічної літератури); емпіричні (систематизація, узагальнення якісних та кількісних даних дослідження, спостереження) та методи математичної статистики (метод порівняльного та відсоткового аналізів). Досліджено риси сучасної жінки-керівниці та визначено значущість для неї партнерських взаємин за допомогою авторських методик. На основі теоретичного аналізу розглянуто психологічні особливості жінок-керівників. Доведено, що такі жінки асертивні, мають високі інтелектуальні здібності та високий емоційний інтелект, що в свою чергу сприяє досягненню ними поставлених професійних цілей. Надано та обґрунтовано авторське розуміння поняття емоційно-значущі подружні взаємини, виокремлено параметри та конструкти таких взаємостосунків: емоційно-почуттєвий; ціннісно-мотиваційний; конативний. За результатами проведеного дослідження констатовано, що у більшості досліджуваних жінок показники емоційно-чуттєвого параметру на середньому та низькому рівнях. Виняток становили визначені високі рівні емоційної зрілості. Сформованість ціннісно-мотиваційного параметру у більшості досліджуваних жінок виявлено на достатньому рівні для забезпечення формування емоційно-значущих стосунків, зокрема, у респондентів переважає надійний тип прив'язаності. Визначені рівні вербальної/невербальної комунікацій, довіри до партнера виявляються на середньому рівні та вказують на достатню сформованість конативного компоненту. Таких жінок-керівниць характеризують рефлексивність, відкритість, конструктивність, гнучкість, у них майже відсутній безперервний стан тривоги та страху бути зрадженими. Відповідно до отриманих даних доведено, що значущість взаємин з подружнім партнером для більшості досліджуваних має середній рівень важливості, так як більшість конструктів цього феномену саме на такому рівні.

Ключові слова: жінка-керівник, рівень включеності, емоційно-значущі подружні взаємини, емоційна зрілість, прив'язаність, турбота, довіра, емпатія.

Вступ

У сучасному динамічному світі в умовах стрімких економічних, політичних та соціальних змін дуже актуальними постає питання статевої рівності, зокрема в області професіоналізації жінок, зайняття ними керівних посад чи ведення власного бізнесу.

Особливої значущості означена проблема набула через загострення російсько-українського конфлікту, а як результат, необхідність збільшення кількості чоловіків залучених до військових дій. У таких реаліях поряд зі звичними ролями матері, берегині, дружини жінки змушені брати на себе нову соціальну роль, в основі якої покладена відповідальність за захист дітей, забезпечення належного матеріального й соціального рівнів сім'ї та підтримку економіки нашої країни. Тому важливим, на нашу думку, є визначення соціально-психологічних особливостей жінки-керівника та рівень її включеності в емоційно-значущі подружні взаємини.

Психологічні особливості особистості жінок на керівних посадах вивчалися І.А Петровою. Зокрема, дослідниця висвітлювала в своїх працях фактори, що впливають на формування ділових якостей жінки-керівника в силових структурах. К.М. Розбицька в своїй статті описувала психологічні особливості жінки-керівника в сучасному світі, а М.Г. Ткалич досліджувала в своїх наукових роботах жіночі гендерні ролі, моделі та норми поведінки. Р.М. Шевченком було проаналізовано процес становлення рольових функцій «ділової жінки» у сфері управління.

Разом з тим цікавими та актуальними для вивчення є такі риси особистості як: емпатія, рівень емоційної зрілості, тип прив'язаності, рівень турботи про партнера, рівень вербальних і невербальних комунікацій з партнером, особистісні характеристики жінок керівників та їх соціальні навички.

Мета: статтю присвячено дослідженню соціально-психологічних особливостей жінки-керівника та вивченню рівня її включеності в емоційно-значущі подружні взаємини. **Завдання** дослідження: 1) аналіз наукової літератури на тему соціально-психологічних особливостей жінки-керівника та емоційної значущості для неї подружніх взаємин; 2) висвітлення проведеного емпіричного дослідження

Методи дослідження

У дослідженні застосовувалися такі теоретичні методи як аналіз, синтез, узагальнення, систематизація соціально-психологічної літератури. Та емпіричні:

1. Опитувальник «Рівень вербальної та невербальної комунікації у подружжі» (авт. Ю. Кашпур, Х. Цьомик);
2. Опитувальник «Ступінь довіри між подружніми партнерами» (авт. Ю. Кашпур, Х. Цьомик).
3. Опитувальник «Шкала емоційного відгуку», (авт. А. Мехрабіаном і апробований Н. Епштейном).
4. Опитувальник «Діагностика емоційної зрілості особистості» (авт. О. Чебикін).
5. Опитувальник «Досвід близьких стосунків» (авт. С. Джонсон).
6. Опитувальник «Рівень вияву турботи до партнера» (авт. Ю. Кашпур, Х. Цьомик).

Результати та дискусії

Керівник – це людина, котра створює тренди в певній організації, визначає її завдання, цілі та специфіку роботи. Саме керівник задає внутрішню емоційну, робочу та дисциплінарну атмосферу колективу. Це лідер, за яким слідує, до нього прислухаються, довіряють. На теренах пострадянського суспільства найчастіше керівні посади займали саме чоловіки, оскільки вважалося, що керівники жіночої статі набагато гірше можуть спланувати, організувати та реалізувати злагожену, конструктивну роботу організації. Такі науковці як М. Hennig та А. Jardin, вивчаючи особливості жінок-керівників, зазначали, що жінки не здатні

у більшій мірі ладнати між собою та створювати командний дух на рівні з керівниками-чоловіками (Hennig & Jardin, 1977).

Водночас, Е.Г. Ейдемільер та В.В. Юстицький констатують, що жінки-керівниці мають більш тонкий соціальний інтелект, здатні краще знаходити підхід як до групи, так і до кожного окремо. Вони більше виявляють схильності до прогнозування поведінки людей та можуть усвідомлено аналізувати ставлення людей до себе. Жінки більш практичні та краще йдуть на контакт, здатні виставляти кордони професійних та особистісних стосунків, мають розвинену інтуїцію, використовують розширену базу для пошуку інформації, частіше ніж чоловіки орієнтуються не на довготривалу перспективу, а на результат «тут» і «зараз» (Ейдемільер & Юстицький, 2001).

За результатами власних досліджень К.М. Розбицька описала портрет жінки-керівника. На її думку, жінка на керівній посаді – це яскрава, самостійна та самодостатня особистість, яка гідно реагує на проблеми, похвалу та критику оточуючих. Водночас вона фізично активна, більш емпатійна, ніж чоловіки-керівники, схильна до конструктивного вирішення конфліктних ситуацій (Розбицька, 2019).

Сучасні психологічні дослідження присвячені розгляду статево-рольових особливостей жінок реалізуються на декількох рівнях:

1. соціальному (який розкриває відповідність між соціальними очікуваннями, реальною поведінкою і діяльністю жінки);
2. соціально-психологічному (показники якого характеризують особистісне бачення та ставлення особистості до певної ролі);
3. психологічному (результати впливу уявлень про певну роль та можливість її реалізації при виконанні особистістю інших ролей).

Беззаперечно, на соціальні ролі та їх зміст впливає соціум, проте, їх значення постійно еволюціонує відповідно до змін і потреб самого суспільства. Існуюча стереотипна теорія природності ролей для певної статі, була розкритикована М. Мід. За результатами своїх наукових розвідок авторка дійшла висновку, що статевий розподіл ролей використовується суспільством для диференціації соціальних ролей чоловіків та жінок, проте, сутність цих ролей не є біологічно обумовленою ні фізичною силою чоловіків, ні здатністю у жінок до народження дітей. Статеві ролі у суспільстві формуються на основі соціальних та культурних особливостей, а не на основі біологічного розподілу.

Загалом можна вказати на існування кількох категорій ролей:

- сімейні (батьківські та подружні);
- професійні (людина як підлеглий/керівник, фахівець у певній галузі);
- сексуальні, тобто статева поведінка та взаємостосунки чоловіків і жінок.

Згідно досліджень гендерно-рольової поведінки М.Ткалич жінки, що працюють і ведуть господарство виявляють більшу задоволеність життям, менш тривожні ніж жінки, що лише займаються побутом. У своїх наукових доробках науковиця виділяє наступні варіанти поєднання професійних та сімейних ролей жінки:

1. жінка, орієнтована на кар'єрне зростання та основну частину сил вкладає саме в розвиток у професії, власної справи;
2. жінка, зосереджена на побудові родини, витрачає основну кількість свого енергетичного й фізичного потенціалу на забезпечення затишку та гармонії в родині;
3. жінка, здатна поєднувати в собі ці два типи соціальних ролей та прагне бути як дружиною, так і хорошим спеціалістом.

В процесі виконання своїх соціальних ролей, пов'язаних з родиною, жінка неодмінно отримує заохочення та схвалення, проте, у професійній самореалізації жінкам зазвичай заважають наступні фактори:

- наявність певних стереотипів та культурних обмежень, що не дозволяють працювати жінці та/або обмежують її професійне зростання;
- соціум навіює дітям про «жіночі» та «чоловічі» ролі, котрі вони повинні виконувати;
- прихована дискримінація жінок при працевлаштуванні або професійному зростанні. Наприклад, значна кількість роботодавців впевнені, що жінка є поганим лідером, має обмежені можливості виконання професійних обов'язків через обов'язки перед родиною.

Проте, все вище перераховане все більше втрачає свою актуальність, адже нині світ прагне до рівноправності, тому у сучасному суспільстві все більше працюючих жінок та тих, хто займає керівні посади (Ткалич, 2011).

Для жінок-керівниць, крім вищезгаданого нами, властиві також такі якості як: асертивність, стресостійкість та ініціативність. Хоча іноді вони можуть відчувати дефіцитність у необхідних для керівної діяльності особистісних та професійних якостях, оскільки тривалий час виконували в основному другорядні ролі.

У свою чергу, трансформаційні процеси в професійному середовищі в останні роки доводять, що жінки на даний момент по всьому світу отримують все більше владних посад в бізнесі, політиці, менеджменті, медицині, освіті тощо.

Жіночий стиль керівництва, як ми зазначали вище, відрізняється від чоловічого за рахунок того, що жінки є більш інтуїтивними, здатні розумітися на людській психології. Разом з тим жінки є більш чутливими до образ та критики, хоча справжні лідерки, як показує практика, чудово з цим здатні поладнати (Шевченко, 2018). Сучасні жінки здатні займати керівні посади в силових структурах України, проте, в цій галузі їм повинні бути властиві такі якості:

1. асертивність;
2. цілеспрямованість;
3. відповідальність та схильність до ризику;
4. цивілізовано працювати з людьми;
5. креативність та новаторство;
6. соціальна активність та наявність чіткої життєвої позиції;
7. прагнення до самовдосконалення та розвитку;
8. націленість на фінансову незалежність та родинне благополуччя;
9. цілеспрямованість та практичність;
10. адаптивність (Петрова, 2014).

Отже, підсумовуючи вищевикладене, можемо зазначити, що жінки на рівні з чоловіками здатні виконувати керівні функції. Проте, вони у більшій мірі ніж чоловіки є соціальноспрямовані, потребують особистих стосунків, зокрема, родинного благополуччя. Тому, ми вважаємо доцільним дослідження особливостей взаємостосунків, типів прив'язаності та емоційної значущості жінок-керівниць з сімейними партнерами.

Для проведення емпіричного дослідження ми розробили та використали ряд методик:

1. Опитувальник «Ступінь довіри між подружніми партнерами» (авт. Ю. Кашпур, Х. Цьомик). Метою опитувальника є дослідження рівня довіри між подружніми партнерами.

2. Опитувальник «Рівень вербальної та невербальної комунікації у подружжі» (авт. Ю. Кашпур, Х. Цьомик). Метою опитувальника є дослідження рівня та близькості комунікації між партнерами, рівня їх турботи..
3. «Шкала емоційного відгуку», розроблений А. Мехрабіаном і апробований Н. Епштейном, дозволила проаналізувати загальні емпатійні тенденції досліджуваних, такі як рівень здатності до емоційного відгуку на переживання «значущого іншого».
4. Для вивчення рівня емоційної зрілості ми використали опитувальник «Діагностика емоційної зрілості особистості» О. Чебикіна. Опитувальник складається із 42 питань, співвіднесених із чотирма основними шкалами: «Емоційна експресивність», «Емоційна саморегуляція», «Емпатія» і «Шкала щирості».
5. Для визначення типу прив'язаності у подружжі ми використали опитувальник «Досвід близьких стосунків» авт. С. Джонсон.
6. Опитувальник «Рівень турботи до партнера» авт. Ю.М. Кашпур, Х.Б. Цьомик, дозволяє визначити рівні турботливості жінок-лідерів у ставленні до свого партнера.

Отримані результати дослідження допомагають з'ясувати особистісні якості сучасних жінок-керівниць та рівень емоційної значущості для них подружніх взаємин.

На початковому етапі дослідження було визначено змістовне наповнення поняття *емоційна значущість подружніх взаємин*, яке розуміється нами, як процес надання цим взаєминам специфічної комбінації переживань, що визначатиме їх ціннісно-сміслову наповнення та сприятиме подружній близькості, турботі та єднанню. Досліджуваний феномен включає такі три параметри: емоційно-почуттєвий, ціннісно-мотиваційний та конативний, кожен з яких характеризується відповідними конструктами. В емоційно-почуттєвому параметрі основними конструктами визначено: *емоційну консистенцію* (близькість, пристрасть, вірність), *емпатію* (відчуття внутрішнього світу іншого), *довіру* (відвертість, небайдужість, надійність), *емоційну зрілість* (правильне розуміння іншого); у ціннісно-мотиваційному параметрі: *афіліативність* (мотив бути поряд з кимось), *ціннісну єдність* (бути з кимось схожим), *прив'язаність у дорослих* (бути з кимось у безпеці); у конативному параметрі: *вербальну та невербальну комунікацію* (дотики, повсякденне спілкування), *патерність – традиції* (спільне часопроведення, дозвілля), *турботу* (задоволення потреб партнера) (Цьомик Х.Б, 2021).

У проведеному дослідженні взяли участь 62 жінки, які працюють на керівних посадах, у різних сферах, а саме: п'ятеро з них є завідувачками дитячих садків, п'ятеро є головними лікарками в обласних та міських лікарнях, четверо є деканами факультетів у ПНУ імені Василя Стефаника та УДУ імені Михайла Драгоманова, четверо є власницями магазинів, двоє є головними бухгалтерами в банках, п'ятеро є директорками шкіл, троє є керівницями швейного цеху, троє директорками компаній з управління нерухомістю, двоє є директорками з фармацевтичного виробництва, троє є генеральними директорками в бізнес компаніях, п'ятеро є керівницями власного виробництва одягу та взуття, четверо є керівницями та власницями салонів краси, троє є керівницями мереж кулінарних виробів, троє є управляючими в ресторанах, двоє управляючими в готелях, четверо працюють фінансовими директорками у приватних фірмах, двоє є керуючими розважальних закладів, троє є директорками приватних бізнес компаній, двоє працюють керівниками туристичних фірм.

Отримані результати визначення рівня емпатійності досліджуваних жінок-керівників наведені у табл.1.

Таблиця 1

Дослідження рівня емпатійності, емоційної зрілості та турботливості жінок-керівників

Рівні Шкала	Високий		Середній		Низький	
	Абс. кільк.	%	Абс. кільк.	%	Абс. кільк.	%
Емпатія	13	20,97	28	45,16	21	33,87
Емоційна зрілість	34	54,84	18	29,03	10	16,13
Рівень турботи	17	27,42	24	38,71	21	33,87

Аналіз рівнів емпатії досліджуваних показав, що високий рівень мають 13 жінок (20,97%), у цих респонденток підвищений рівень співпереживання та чутливості до внутрішнього світу інших. Досить часто вони не відділяють переживань оточуючих від власних, що не дуже позитивно може відобразитися як у професійній, так і в сімейній сферах. Середній рівень емпатії одержаний у 28 (45,16%) досліджених жінок це свідчить про те, що в більшості досліджуваних особистостей рівень проникливості, уміння ставити себе на місце інших наявний в межах норми. Такі особистості володіють розвиненим самоконтролем, вони не завжди готові поділитися власними наболілими думками, емоціями, проблемами. Розуміють емоційні переживання інших людей, але вважають, що не варто дуже явно демонструвати свої почуття. Низький рівень констатовано в 21 (33,87%) жінки, вони досить часто відчувають труднощі у спілкуванні, майже не вміють співпереживати, емоційно відгукуватися на почуття оточуючих. Жінками з низьким рівнем емпатії досить важко зрозуміти причини вчинків, скоєних під впливом душевних поривів або настрою. На нашу думку, у ділових взаємостосунках це не найгірший сценарій взаємодії з підлеглими, проте у сімейній сфері відсутність емпатії є проблемним моментом.

Результати дослідження рівня емоційної зрілості показали: високий рівень 34 (54,84%) жінки, середній 18 (29,03%), низький 10 (16,13%) жінок. Як ми бачимо згідно кількісних даних, у більшості ділових жінок рівень емоційної зрілості є на високому рівні. Вони не бояться змін, добре знають свої сильні та слабкі сторони, розуміють та поважають почуття інших, не впадають у відчай при невдачах, завжди готові вчитися, вміють підтримувати баланс між особистим та професійним життям. Саме це допомагає жінці-керівниці поєднувати успішність в професійній діяльності, а також підтримувати емоційноблизькі взаємини з партнером, налагоджувати емоційний контакт з ними.

Рівень турботи про партнера у 21 (33,84%) жінки низький, 24 середній (38,71%), 17 (27,42) високий. Підсумовуючи кількісні дані можна підкреслити, що у більшості ділових жінок переважає низький та середній рівень турботи про партнера. Відповідно, ми можемо стверджувати, що значна кількість жінок відчуває труднощі у розподілі часу та власних ресурсів для забезпечення необхідної уваги, турботи, злагодженого побуту для своєї родини та свого шлюбного партнера. При систематичності такої ситуації родина віддаляється від жінки, а відповідно і позбавляє її таких значущих для неї емоційних стосунків. Для жінок-керівниць із середнім рівнем властиво виявляти турботу відповідно до запиту від партнера та родини, тобто без перебільшення та без нав'язування. Хоча іноді їх партнер може відчувати безініціативність та не зацікавленість самої жінки у наданні відповідного турботливого ставлення. Цікавим є факт, що в більшості успішних жінок все ж таки вистачає часу для того, щоб потурбуватися про близьких.

Отже, проведене дослідження показало, що у більшості досліджуваних жінок показники емоційно-чуттєвого параметру на середньому та низькому рівнях. Виняток

становили показники емоційної зрілості. Відповідно, ми можемо зробити висновок, що досліджувані жінки налаштовані на саморозвиток, вони впевнені у своїх мотивах та прагненнях, розуміють оточуючих, поважають їх право на емоції та вчинки. Проте іноді вони відчують складнощі у диференціюванні власних емоцій на роботі та вдома, час від часу можуть дистанціюватися від родини на користь роботи, або знаходитися в сім'ї формально, що створює перешкоди на шляху до формування емоційнозначущих взаємин з партнерами.

Доцільно зазначити, що для жінки-керівниці поряд з позитивно-емоційною забезпеченістю важливим елементом є відчуття захищеності, необхідності, впевненості в тому, що близькі оточуючі завжди підтримають та допоможуть у майже всіх її починаннях.

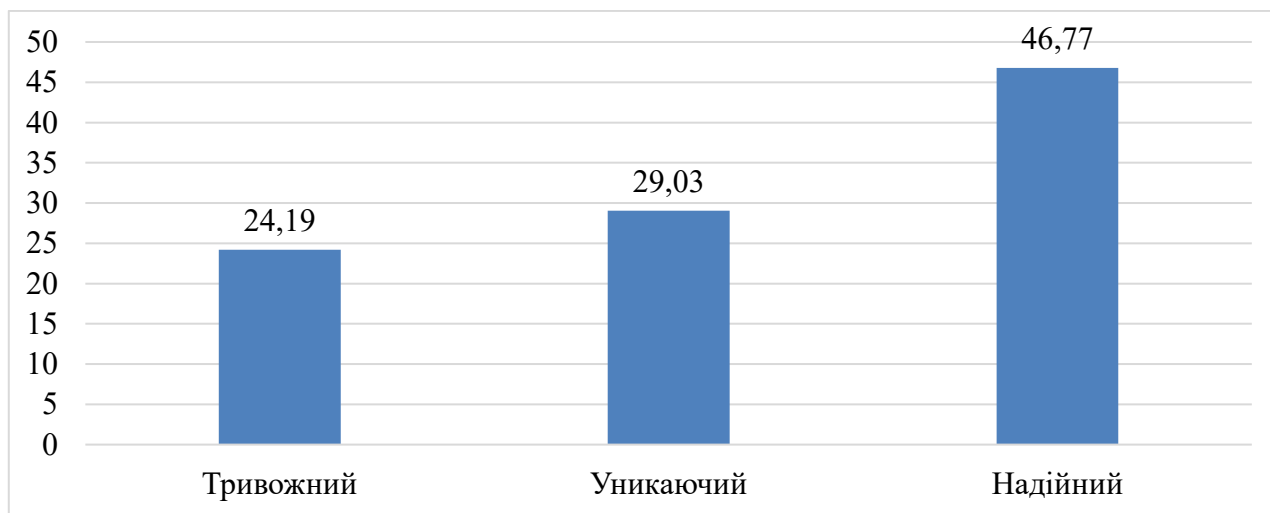


Рис. 1. Аналіз домінуючих типів прив'язаності у жінок-керівників

Дослідження типу прив'язаності показали, що тривожний тип властивий 15 (24,19%) жінок, уникаючий 18 (29,03%), надійний 29 жінок (46,77%). Як можна побачити з аналізу кількісних даних, у більшості ділових жінок переважає надійний тип прив'язаності. Він характеризується тим, що особистість відчуває підтримку близьких, вона впевнена, що її потреби в близькості, емоційній підтримці та захисті будуть задоволені. Жінки з таким типом прихильності більш впевнені в собі, з достатнім рівнем самооцінки, без надмірного страху сприймають оточуючих. Вони впевнені, що їх партнер створить всі необхідні умови для відчуття захищеності, спрямовуватиме зусилля на задоволення їх потреб, надаватиме впевненості у майбутньому. Водночас, визначена кількість досліджуваних жінок із тривожним та уникаючим типом прив'язаності вказують на те, що значна кількість жінок-керівників відчувають певний страх втрати стосунків, частіше переживають, що партнер може зрадити, вони не впевнені в надійності власних з подружніх взаємин, бояться довіритися своєму партнерові спрямовані на ізоляцію, незалежність, досить частими для них є егоїстичні холодні розрахунки та наміри, вони рідко показують свої почуття, відчувають дискомфорт коли партнер намагається залучитися до їх життя поза родину.

Отже, ми можемо констатувати, що показники ціннісно-мотиваційного параметру у досліджуваних жінок у більшості знаходяться на достатньому рівні для забезпечення формування емоційнозначущих стосунків. Проте, показники визначеного тривожного та уникаючого типу вказують, що у певної кількості жінок-керівниць наявні порушення емоційного балансу у сімейній сфері, що негативно впливає на побудову гармонійних взаємостосунків та створює перешкоди у комунікації та формуванні довірливих стосунків.

Таблиця 2

**Кількісні показники особливостей комунікації та рівня довіри до партнера
серед жінок-керівників**

Шкала	Рівні	Високий		Середній		Низький	
		Абс. кільк.	%	Абс. кільк.	%	Абс. кільк.	%
Рівень вербальних та невербальних комунікацій з партнером		19	30,65	26	41,94	17	27,42
Рівень довіри до партнера		20	32,26	30	48,39	12	19,35

Рівень вербальних та невербальних комунікацій з партнером у 19 (30,26%) жінок високий, у 26 (41,94%) – середній, у 17 (27,42%) низький. Середній рівень, який виявлено у більшості ділових жінок характеризують відкритість, інтимність, довіра, конструктивність, рефлексивність, гнучкість, демократичність моральна й емоційна підтримка. Саме комунікація є важливою складовою усіх типів міжособистісних взаємин, зокрема ділових й подружніх. Проте, взаємини між сімейними партнерами та рівень їхньої емоційної значущості ще можна розпізнати за допомогою невербальних засобів. Чим точніша невербальна комунікація між подружжям, тим успішніша їхня взаємодія і вищий рівень близькості. Середній рівень вважається оптимальним як для жінки-керівниці так і для підтримання близьких взаємин з партнером, оскільки, власне надмірна балакучість, мають негативний вплив у побудові усіх типів стосунків. Наприклад, у ділових стосунках, особливо для керівника є важливим, власне, стриманість та конструктивна лексика, для того щоб зберігати та підтримувати свій авторитет серед підлеглих, відповідно у комунікації з близькими також є важливим конструктивне спілкування, яке має значення, а не те, яке виснажує.

Дослідивши показники рівня довіри, ми констатували, що у 12 жінок низький (19,35%), у 30 середній (48,39%), у 20 жінок високий (32,26%). Ці показники свідчать, що в більшості ділових жінок майже відсутній безперервний стан тривоги та страху бути зрадженими, оскільки в них є достатній рівень самооцінки, самодостатності, відчуття самоцінності та значущості. Також відсутня стратегія «сліпої довіри», яка є максимально неефективною як у їхній професійній активності та і в подружніх стосунках.

Отже, дослідження соціально-психологічних особливостей жінок-керівників та особливостей їх взаємостосунків зі шлюбним партнером показали, що у більшості жінок-керівниць наявний середній рівень емоційної значущості подружніх взаємин, що відображає вміння поєднувати високі професійні досягнення разом з належною підтримкою близьких подружніх стосунків. Середній рівень свідчить про відсутність надмірної прив'язаності до партнера, а навпаки – надійної; достатньої, а не нав'язливої рівень комунікації між членами сім'ї та турботи; наявність довіри, а також емпатії до партнера. Тому можна підсумувати, що це є оптимальний показник наявності емоційної значущості у подружніх взаєминах жінки-керівниці. Також отримані дані сприяли виявленню рис особистості жінок-керівниць, які необхідні для побудови емоційно-значущих взаємини та сприяють професійній ефективності самої жінки. Важливим є також те, що при наявності емоційно значущих подружніх взаємин, які є в межах «золотої середини», жінки мають ресурс для особистісної і професійної реалізації.

Висновки

Згідно теоретичного аналізу можна підсумувати, що жінки-керівниці є більш інтуїтивними, краще розуміють емоції та почуття інших, є більш послідовними, виваженими,

асертивними та незалежними, здатні приймати рішення самостійно, їх стиль керівництва м'якший ніж у чоловіків, що ефективно впливає на роботу в колективі.

За результатами проведеного емпіричного дослідження згідно рівнів конструктив емоційної значущості подружніх взаємин в жінок-керівниць було констатовано, що у більшості жінок-керівниць рівень емоційної значущості подружніх взаємин є на середньому рівні. У своїй родині вони відчують повагу, впевнені, що їх думка враховується, зокрема у підтримці необхідного для них особистісного простору. Жінки відчують та презентують себе партнерові й соціуму як повноцінна особистість. Такі взаємостосунки сприяють успішності жінок-керівників та підтримують їх ресурсність у побудові міцних емоційно-значущих подружніх взаємин. Отримані дані також доводять, що у певної кількості досліджених керівниць наявні страхи, невпевненість у щирості партнера. Підтримка від партнера для них ситуативна, іноді вони відчують наміри партнера в обмеженні або підпорядкуванні його інтересам. Для них властива певна емоційна обмеженість у взаємостосунках, через невизнання її права на автономію, що може знижувати потенціал успішності жінки.

Перспективи подальших досліджень: дослідження жінок, які працюють на керівних посадах є надзвичайно багатоаспектною та багатошаровою тематикою, адже в майбутньому є можливість дослідити жінок-керівниць безпосередньо у материнській ролі, в ролі доньки, визначити вплив емоційної значущості батьків, друзів, сімейного життя на професійне становлення жінки.

Література

1. Ейдемилер, Е.Г., & Юстицький, В.В. (2001). *Сімейна психотерапія*. Київ: Медицина.
2. Петрова, І. А. (2014). Фактори, що формують ділові якості жінки-керівника силових структур. *Форум права*, 3, 296–299. Режим доступу: <https://dspace.univd.edu.ua/items/f495ae3f-18b4-4c7e-acfa-0ba5e977477d>
3. Розбицька, К.М. (2019). Особливості психології сучасної жінки-керівника. (Дис. д-ра. психол. наук). Київ. Режим доступу: <https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/39223/1/%d0%a0%d0%be%d0%b7%d0%b1%d0%b8%d1%86%d1%8c%d0%ba%d0%b0%20%d0%9a.%d0%9c..pdf>
4. Ткалич, М.Г. (2011). Жіночі гендерні ролі: рольові моделі та норми. *Соціальна психологія*, 6, 158–167.
5. Цьомик, Х. Б. (2021). Теоретичний аналіз проблеми емоційної значущості у психологічній науці. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*, 32(71), 101–108. <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.2/18>
6. Шевченко, Р.М. (2018). Становлення рольових функцій «ділової жінки» у сфері менеджменту. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка. Загальна психологія. Історія психології. Етнічна психологія*, 10, 341–352.
7. Hennig, M., & Jardin, A. (1977). *The managerial woman*. Garden City : Anchor Press, Doubleday.

References

1. Eidemiler, E.H., & Yustytskyi, V.V. (2001). *Simeina psykhoterapiia [Family psychotherapy]*. Kyiv : Medytyna.
2. Petrova, I.A. (2014). Faktory, shcho formuiut dilovi yakosti zhinky-kerivnyka sylovykh struktur [Factors shaping the business qualities of a woman head of security forces]. *Forum prava – Law Forum*, 3, 296–299. Retrieved from <https://dspace.univd.edu.ua/items/f495ae3f-18b4-4c7e-acfa-0ba5e977477d>
3. Rozbytska, K.M. (2019). Osoblyvosti psykhologhii suchasnoi zhinky-kerivnyka [Peculiarities of the psychology of a modern female manager]. *Doctor's thesis*. Kyiv. Retrieved from

<https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/39223/1/%d0%a0%d0%be%d0%b7%d0%b1%d0%b8%d1%86%d1%8c%d0%ba%d0%b0%20%d0%9a.%d0%9c..pdf>

4. Tkalych, M.H. (2011). Zhinochi henderni roli: rolovi modeli ta normy [Women's gender roles: role models and norms]. *Sotsialna psykholohiia – Social Psychology*, 6, 158–167.
5. Tsomyk, Kh.B. (2021). Teoretychnyi analiz problemy emotsiinoi znachushchosti u psykholohichnii nautsi [Theoretical analysis of the problem of emotional significance in psychological science]. *Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernadskoho. Serii: Psykholohiia – V. I. Vernadskyi TNU Scientific notes. Series: Psychology*, 32(71), 101–108. <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.2/18>
6. Shevchenko, R.M. (2018). Stanovlennia rolovykh funktsii «dilovoi zhinky» u sferi menedzhmentu [Formation of role functions of a “business woman” in the field of management]. *Aktualni problemy psykholohii. Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka. Zahalna psykholohiia. Istorii psykholohii. Etnichna psykholohiia – Collection of scientific works of the H.S. Kostyuka Institute of Psychology. General Psychology. History of psychology. Ethnic Psychology*, 10, 341–352.
7. Hennig, M., & Jardin, A. (1977). *The managerial woman*. Garden City: Anchor Press, Doubleday.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF FEMALE LEADERS AND THE LEVEL OF THEIR INVOLVEMENT IN EMOTIONALLY SIGNIFICANT MARITAL RELATIONSHIPS

Khrystyna Tsyomyk

PhD in Psychology, Lecturer

of the Department of Theoretical and Counseling Psychology

Mykhailo Dragomanov State University of Ukraine

9, Pyrohov Str., Kyiv, Ukraine, 01601

kristipa@meta.ua, <https://orcid.org/0000-0001-6080-3786>

Abstract

The article is aimed at the study of the socio-psychological characteristics of the female leader and the level of her involvement in emotionally significant marital relationships. To achieve the goal and implement the tasks, theoretical (analysis, synthesis, generalization, comparison, systematization of socio-psychological literature); empirical (systematization, generalization of qualitative and quantitative research data, observations) and mathematical statistics methods (methods of comparative and percentage analyses) were used. The features of a modern female leader are studied and the significance of partner relations for her have been determined using the author's methods. On the basis of theoretical analysis, the psychological characteristics of female leaders are considered. It has been proven that such women are assertive, have high intellectual abilities and high emotional intelligence, which in turn contributes to the achievement of their professional goals. The author's own understanding of the concept of emotionally meaningful marital relationships is provided and substantiated, the parameters and constructs of such relationships are singled out: emotional and sensual; value-motivational; conative. Based on the results of the research, it is established that most of the women under study have indicators of the emotional and sensual parameter at medium and low levels. The exception was defined with high levels of emotional maturity. The formation of the value-motivational parameter in the majority of the women under study was found to be at a sufficient level to ensure the formation of emotionally meaningful relationships, in particular, the reliable type of attachment prevails among the respondents. Determined levels of verbal/non-verbal communication and trust in the partner are at an average level and indicate sufficient formation of the conative component. Such female leaders are characterized by reflexivity, openness, constructiveness, flexibility, they have almost no continuous state of anxiety and fear of being betrayed. According to the data obtained, it is proved that the importance of the relationship with the spouse for the majority of respondents has an average level of importance, since most of the constructs of this phenomenon are at this level.

Keywords: female leader, level of inclusion, emotionally significant marital relationships, emotional maturity, attachment, care, trust, empathy.

Подано 28.05.2024

Рекомендовано до друку 15.06.2024