

УДК 159.922.8:316.477:316.346.2

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ МОЛОДІ

Вікторія Гупаловська, Ольга Каляманська, Ольга Щербатюк

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Дорошенка, 41, Львів, 79000, Україна, k_psyhol@franko.lviv.ua*

Розглянуто гендерні особливості кар'єрної скерованості студентів і старшокласників. Виявлено взаємозв'язки між фемінністю і кар'єрними орієнтаціями на служіння потребам людей, неавтономність і професійну компетентність, між маскулінністю і спрямованістю на виклик, підприємництво, менеджмент й інтеграцію стилів життя. З'ясовано, що основними чинниками побудови кар'єри у юнаків і юнок є здатність діяти, не керуючись гендерними стереотипами.

Ключові слова: маскулінність, фемінність, кар'єра, кар'єрні орієнтації, гендер.

Актуальною перспективою самореалізації особистості, її професійного формування є розвиток кар'єрних нахилів. Особливо це важливо для старшокласників та студентської молоді. Кар'єрні орієнтації постають як більш конкретизована стратегія самореалізації молодої людини. Одним з важливих аспектів професійного розвитку є свідоме планування кар'єри. У вітчизняній психології до недавнього часу поняття “кар'єра” практично не використовувалося. Більш уживаними були такі терміни, як “професійний життєвий шлях”, “професійна діяльність”, “професійне самовизначення”.

Питання професійної кар'єри віддавна було предметом досліджень зарубіжних психологів (Д. Сьюпер, Д. Тідман, Д.Холл, Е. Роу, Е. Шейн, Д. Мак-Клелланд, А. Агапов, А. Єгошин, В. Мітін, К. Сарматова, В. Шаповалов, Є. Шипілова). Кар'єрні орієнтації вивчались Е. Шейном, С. Белічевою, В. Лавриненко, В. Ядовим. Не менш важливим аспектом є гендерний ракурс професійної кар'єри. Однак, поряд із широтою і різноманітністю сучасних гендерних досліджень загалом (С. де Бовуар, Е. Іглі, Н. Тодороу, М. Хорнер, К. Гілліган, Дж. Б. Міллер, С. Бем, М. Палуді, Ш. Берн, Дж. Холл, Д. Бест, Т. Говорун, Кікінежді, С. Лавриненко, В. Кравець, І. Найдовська, О. Кочарян, Тьоміна, І. Жеребкіна, Кльоцина, Л. Штильова і ін.) гендерні особливості побудови кар'єри, а особливо гендерний аспект кар'єрних орієнтацій молоді за виключенням деяких досліджень (Л. Почебут і В. Чикер, І. Дембицька) не став предметом психологічного аналізу. Вивчаються соціокультурні орієнтації студентської молоді (А. Похресник), кар'єрні орієнтації працівників прокуратури (В. Романов), військовослужбовців (А. Поплавська), кар'єрні орієнтації студентів

на завершальному етапі навчання у вищому навчальному закладі (О. Терновська), психологічна структура кар'єрної готовності випускника вищого навчального закладу (А. Міронова-Тіхомірова). Але нажаль накопичено недостатньо даних, які стосувались би гендерних особливостей кар'єрних орієнтацій юнацтва. Тому метою нашої роботи є з'ясувати, яким чином пов'язані соціальна стать і особливості професійної настанови юнацтва.

Професійна кар'єра спеціаліста об'єднує його успіхи на роботі з етапами особистісного розвитку, включаючи всі сфери життя. Кар'єра (італ. *carriera* – дія, життєвий шлях, поприще від лат. *carus* – віз, візок) – швидке й успішне просування у службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення популярності, вигоди; рід діяльності. Кар'єра (від франц. *carrière*) – це професійний шлях до успіху службовими східцями, до престижного соціального статусу і становища у суспільстві. У соціальній психології та психології професійної діяльності поняття “кар'єра” розглядається як *соціальна динаміка розвитку особистості та її поведінкових проявів, що пов'язані з досвідом та активністю у сфері праці протягом людського життя* [5; 8; 9].

Як критерії вдалої кар'єри виокремлюють задоволення життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Об'єктивна сторона кар'єри – це послідовність професійних позицій, які займає індивідуум, а суб'єктивна – це те, як людина сприймає власну кар'єру, який спосіб її професійного життя і власної ролі у соціумі. Найважливішою детермінантою професійної кар'єри людини виступають її уявлення про свою особистість – так звана професійна Я-концепція, яку кожна людина втілює у багатоаспектних кар'єрних рішеннях. Професійні переваги і тип кар'єри є досить значущими в дослідженні професійної конкурентоздатності спеціаліста.

У науковій психологічній літературі поняття “кар'єра” трактується як: 1) вид професійної діяльності на окремих етапах трудового шляху людини; 2) професійний ріст і накопичення майстерності, професійних занять і активної життєвої позиції протягом робочого життя людини; 3) види діяльності, поєднані зі способом життя, які реалізують життєві цілі; 4) як професійний досвід конкретної людини, що стосується не тільки професії; 5) праця, робота, служба; посада; професія-покликання з включенням як службової, так і неслужбової діяльності, яка свідомо підкоряється досягненню певної мети [13; 15].

Поряд з цими властивими кар'єрі якостями, виділяються такі її види: прогресивний (розвиток по висхідній); регресивний (розвиток зі спадами і низхідним рухом); лінійний (безперервний, послідовний процес розвитку кар'єри); нелінійний (наявність стрибків, перерв та проривів); спіралеподібний (схожі процеси кар'єрних ротацій здійснюються на різних ієрархічних рівнях); стагнаційний (застій, коли тривалий час немає змін ні в посаді, ні в зарплаті) [10; 21].

Слід зауважити, що кар'єра – це не завжди влада, багатство чи просування по службі, але це завжди успіх, завжди ріст – творчий, професійний, службовий чи економічний. Розрізняють індивідуальну і професійну кар'єру.

Індивідуальна кар'єра – це етапи трудового життя людини та її ділової активності, метод її самоврядування, послідовність розвитку поглядів, стилю поведінки і досвіду роботи.

Професійна кар'єра – це свідомо обраний шлях просування без зміни своєї професії, шлях до професійної вершини кар'єри, професійної самодостатності й утвердження себе в суспільстві [10].

А. Єгоршиним виділено чотири види типових кар'єр, а саме:

а) *“роздоріжжя”* – характерні для юнацтва, тобто молодих спеціалістів, яким необхідно зробити вибір між гарантією місця роботи і особистою свободою. Це вибір смислу роботи, життєвого кредо, напрямку дій.

б) *“змія”* – поєднання кар'єри спеціаліста у своїй справі і лінійного керівника, причому потенційно висококваліфіковані професіонали не затримуються на одній посаді більше 2-3 років;

в) *“драбина”* – кожну посаду на шляху просування працівник займає приблизно однаковий час;

г) *“трамплін”* – стрибок у пенсійний стан і консультаційну діяльність; послідовне проходження сходин необов'язкове [13].

Дослідження в галузі кар'єри дозволяють диференціювати кар'єру на три основні стадії: *ранню, середню і зрілу*.

Рання стадія кар'єри виявляється у тому, що основні завдання працівника полягають у з'ясуванні рівня своїх професійних здібностей, вимог організації та перспектив. Для людини важливо проявити у роботі свій професіоналізм, майстерність, рівень кар'єрного росту і стати фахівцем.

На середній стадії людина прагне працювати самостійно, стати більш помітною, трудитися ефективно, самоактуалізуватися максимально в інтересах організації.

Зріла стадія проявляється у креативній самоактуалізації, особистісно-творчій зрілості: спостерігається прагнення досягнути максимального результату і вдосконалити свій досвід та майстерність. Виникає необхідність працювати більш ефективно, йти на ризик, розвиваючи свій творчий потенціал, для збереження свого запиту на ринку праці і професійної конкурентоспроможності.

Найважливішою детермінантою професійного шляху людини є її уявлення про себе, про свою особистість, тобто професійна “Я -концепція”, яку кожна людина втілює в серію кар'єрних рішень. Однією з ознак розвитку особистості у плані професійної діяльності, якою ці сподівання і потреби визначаються, є так звана *кар'єрна орієнтація*.

Кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації у результаті накопичення досвіду розвитку кар'єри, вони стійкі і можуть залишатися стабільними протягом

довгого часу. Тему кар'єрних орієнтацій вивчали С. Белічева, В. Лавриненко, В. Ядов та інші.

Ці орієнтації визначаються особистісною концепцією, талантами, спонуканнями, мотивами і цінностями. Ними керується людина, обираючи кар'єру. Кар'єрні орієнтації особистості – це вимоги індивіда, які він висуває до себе як до професіонала і до обраної ним професійної діяльності.

Критерії кар'єрних орієнтацій багато в чому визначаються інтересами і нахилами особистості до того чи іншого типу професійної діяльності. Урахування цих факторів значно збільшує ймовірність вибору індивідуумом тієї кар'єри, яка буде приносити йому найбільше моральне задоволення і дозволить максимально реалізувати свій особистісний потенціал.

Виділяють декілька типів кар'єрних орієнтацій [18].

1. *Професійна компетентність* – орієнтація, яка пов'язана з наявністю талантів і здібностей у певній сфері діяльності. Вона визначає прагнення людини стати майстром своєї справи, домогтися успішності у професійній сфері, здобути визнання своїх талантів.

2. *Менеджмент* – орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, на управління різними сторонами діяльності виробництва.

3. *Автономія (незалежність)* – орієнтація з яскраво вираженою потребою все робити по-своєму, звільнитися від організаційних правил, приписів обмежень.

4. *Стабільність* – орієнтація, обумовлена потребою в безпеці, стабільності, передбачуваності майбутніх подій. Розрізняють два типи стабільності – стабільність місця роботи (гарантований термін служби, гарантована зарплата, велика пенсія), стабільність місця проживання (відмова від підвищення, пов'язаного з ризиком і тимчасовими незручностями).

5. *Служіння* – орієнтація, спрямована на реалізацію головних цінностей життя таких, як, наприклад, робота з людьми, служіння людству, допомога людям, бажання зробити світ кращим.

6. *Виклик* – орієнтація, пов'язана з такими цінностями, як конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення важких завдань.

7. *Інтеграція стилів життя* – орієнтація на інтеграцію різних сторін способу життя. Прагнення до того, щоб все було збалансовано – і сім'я, і кар'єра, і саморозвиток.

8. *Підприємництво* – орієнтація пов'язана з прагненням людини створювати нове, долати перешкоди, з готовністю до ризику.

Існує низка факторів, що впливають на розвиток того чи іншого типу кар'єрної орієнтації. Це психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, нахили, професійна спрямованість, професійна мотивація. Кожна людина має набір особистісних характеристик, концепцію, мотиви, цінності, які визначають вибір кар'єри.

Кар'єрна орієнтація допомагає людині реалізувати себе чи досягти самоактуалізації у професійній сфері. Це стає можливим, якщо професія обирається відповідно до власних інтересів і здібностей. У протилежному випадку, коли професійний вибір визначається випадковим фактором чи умовами ситуації (близькість роботи до місця проживання, мода на дану професію, можливість отримати місце по знайомству тощо), людині важко реалізувати власний професійний потенціал. Професійне самовизначення і професійна самоактуалізація індивіда – це тривалий процес розвитку його ставлення до своєї майбутньої професії та до самого себе як професіонала. Успіх тут визначається активністю самого суб'єкта професійної діяльності на шляху його особистісного розвитку. Він сам обирає професію, сам проходить період професійного навчання, сам активно будує власну професійну кар'єру і реалізує власний особистісний та інтелектуальний потенціал [14]. Обидва плани розвитку здійснюються впродовж усього професійного і життєвого шляху людини.

Формування відносно стійкого уявлення про себе у межах становлення нового рівня самосвідомості відбувається в юнацькому віці. До 16-17 років виникає особливе особистісне новоутворення, яке в психологічній літературі позначається терміном самовизначення. Цій проблемі присвячено чимало досліджень російських психологів. Вони концентрують увагу, в основному, на двох групах питань. У роботах Б. Ананьєва, Л. Божович, А. Леонтєва, С. Рубінштейна, І. Чеснокової, В. Століна, А. Спіркіна в загальнотеоретичному та методологічному аспектах проаналізовано проблеми становлення самосвідомості в контексті загальної проблеми розвитку особистості. В іншій групі досліджень розглядаються спеціальні питання, насамперед пов'язані з особливостями самооцінок, їх взаємозв'язком з оцінюванням оточуючих. Роботи Л. Божович дають багато для розуміння психологічної природи самовизначення. По-перше, вона показує, що потреба у самовизначенні виникає на певному етапі життя – на межі старшого підліткового віку і ранньої юності, і обґрунтовує необхідність виникнення цієї потреби логікою особистісного і соціального розвитку особистості. По-друге, потреба у самовизначенні розглядається як потреба у формуванні певної смислової системи, в якій об'єднуються уявлення про світ і самого себе, формування цієї смислової системи передбачає пошук відповіді на одвічну проблему смислу свого особистого існування. По-третє, самовизначення нерозривно пов'язане з такою важливою характеристикою старшого підліткового та раннього юнацького віку, як спрямування у майбутнє. По-четверте, самовизначення передбачає вибір професії. [23].

І. Дубровіна стверджує, що психологічним новоутворенням раннього юнацького віку слід вважати не самовизначення як таке (особисте, професійне), а психологічну готовність до самовизначення, яка передбачає:

а) сформованість на високому рівні психологічних структур, передусім самосвідомості;

б) розвиненість потреб, які забезпечують змістовну наповненість особистості, серед яких центральне місце посідають моральні засади, ціннісні орієнтації і тимчасові перспективи;

в) становлення чинників індивідуальності, як результат розвитку і усвідомлення своїх здібностей та інтересів кожним старшокласником [22].

У зарубіжній психології як аналог поняття “особистісне самовизначення” виступає категорія “психосоціальна ідентичність”, розроблена і введена в науковий обіг Е. Еріксоном [9].

Цивілізація створила систему поведінкових приписів, взірців, моделей поведінки, прийнятих для хлопчиків і дівчаток, чоловіків і жінок. Наслідком її є освоєння гендерної культури як системи стандартів, нормативів поведінки.

Гендерні відмінності (гендерна асиметрія) досить об’єктивно відображають культурний розвиток суспільства та особистості. Вони є не лише умовою і продуктом культурного і біологічного відтворення людини, а й формою, в межах якої здійснюється це відтворення, опосередковане суспільними відносинами людей.

Гендерна культура розглядається як система соціально-економічних, правових та етнопсихологічних умов існування суспільства, що сприяє становленню чоловіка і жінки як рівних соціальних істот.

Процес гендерної соціалізації є співпрацею досвідчених чоловіків і жінок з дітьми у набутті ними важливих для життя в дорослому світі статево відповідних знань, умінь, навичок. Набуття гендерної ідентифікації та освоєння певного типу статево-рольової поведінки активізують такі важливі психологічні механізми, як спрямування, моделювання, підкріплення та пізнання. Гендерні особливості посідають важливу роль у формуванні кар’єрних орієнтацій у молоді.

Гендерна соціалізація – процес засвоєння індивідом гендерної культури того суспільства, в якому він живе, своєрідне суспільне конструювання психологічних відмінностей між статями. Соціалізація статі – це своєрідний проект соціальної активності дитини як статевої істоти, гендерний сценарій її життя на майбутнє. Освоєння гендерної культури зумовлене багатьма взаємопов’язаними соціальними чинниками.

Різниця у вихованні хлопчиків і дівчаток є первинним механізмом диференціації гендерних ролей. Паралельна діяльність дитини-підлітка в сім’ї є когнітивно-емоційним містком між особою та вимогами соціального оточення. Статевотипізовані очікування батьків у поєднанні з одностатевими однолітками посилюють відмінність уподобань хлопців та дівчат [11].

Основними чинниками гендерної соціалізації, як і соціалізації загалом, є сім’я, середовище однолітків, ЗМІ, дитячі установи [8]. Оскільки всі інститути гендерної соціалізації працюють успішно, можна припустити, що спостерігатимуться відмінності у кар’єрних орієнтаціях у юнаків і дівчат. Також можна висловити

припущення, що у хлопців і дівчат спостерігатимуться відмінності інтересів, які пов'язані з професією.

Професійні передбачення і тип кар'єри – це спроба відповісти на питання: “хто я?”. При цьому людина реалізовує свої кар'єрні орієнтації несвідомо. Для будь-якої людини характерні визначена особистісна концепція, таланти, мотиви і цінності, котрими вона не може поступитись, здійснюючи вибір кар'єри [3].

У сучасних умовах оновлення суспільства стає важливою проблема вибору професії, що зумовлює актуальність дослідження кар'єрних орієнтацій. Цінуватиметься насамперед той працівник, який буде компетентним у своїй професії та володітиме фаховими знаннями. Обираючи професію, потрібно врахувати інтереси, зацікавлення та здібності.

У сучасних психологічних дослідженнях накопичені певні дані, які стосуються кар'єрних орієнтацій. У дослідженнях Л. Почебут і В. Чикер вивчали частоту обрання чоловіками й жінками різних кар'єрних орієнтацій. Отримані результати свідчать про те, що у чоловіків більше виражена спрямованість на менеджмент, на підприємництво і змагання (виклик), а у жінок – на професійну компетентність, автономію, стабільність, служіння та інтеграцію стилів життя [8]. Однак, постає питання, наскільки стабільними є кар'єрні орієнтації, чи змінюються вони з віком, з накопиченням досвіду, з поглибленням самопізнання. Не з'ясовано також питання, як пов'язані кар'єрні орієнтації із соціальною статтю (гендером), маскуліністю і фемінністю чоловіків і жінок.

Щоб з'ясувати, як вибір тієї чи іншої кар'єрної орієнтації пов'язаний із біологічною і соціальною статтю, із маскуліністю чи фемінністю чоловіків і жінок, ми провели психологічне опитування. Респондентами стали старшокласники (82 учні 10-11-х класів) та 52 студенти-першокурсники Львівського національного університету ім. І. Франка, оскільки саме в юнацькому віці кар'єрний вибір одержує можливість розпочати реалізацію. Об'єктом дослідження виступають кар'єрні орієнтації юнаків і дівчат. Предметом – гендерні особливості уявлень молодих людей про власну кар'єру. Ми поставили перед собою наступні завдання: 1) з'ясувати відмінності у виборі кар'єрних орієнтацій між юнаками та дівчатами; 2) визначити, які кар'єрні переваги пов'язані із маскуліністю і фемінністю; 3) виявити кар'єрні вибори андрогінних, маскулічних, фемінних юнаків і дівчат, а також молоді із недиференційованим гендерним типом.

Робочими гіпотезами виступали припущення про те, що: 1) більш властивими хлопцям будуть кар'єрні орієнтації на менеджмент, автономію, підприємництво і виклик; 2) для дівчат більш характерними будуть кар'єрні вибори “служіння”, “стабільність” й “інтеграція стилів життя”; 3) андрогінні й маскулічні юнаки і юнки у кар'єрних виборах будуть близькі до хлопців; 4) фемінні й гендерно недиференційовані обиратимуть переважно “служіння”, “стабільність” й “інтеграцію стилів життя”.

Для математичного опрацювання результатів дослідження використовували пакет Statistica 6.0, а саме: кореляційний, багатофакторний, однофакторний (тест Шеффе) аналіз і порівняльний аналіз за Т-критерієм Стьюдента.

Для виконання завдань дослідження і перевірки гіпотез використовувались гендерно-рольовий опитувальник С. Бем і опитувальник “Якорі кар’єри”.

За результатами порівняльного аналізу за Т-критерієм Стьюдента (див. табл. 1) між дівчатами і хлопцями спостерігаються статистично значущі відмінності за кар’єрними орієнтаціями “служіння”, яке більше притаманне дівчатам, та “виклик”, який більш властивий хлопцям.

Таблиця 1

Результати порівняльного аналізу за Т–критерієм Ст’юдента між дівчатами і хлопцями

	Ж	Ч	t-value	df	p	Valid N	Valid N
Проф. компетентність	6,1211	6,0698	0,18711	132	0,851858	71	63
Менеджмент	6,7634	7,2079	-1,61820	132	0,108007	71	63
Автономія	7,3634	7,7889	-1,71625	132	0,088462	71	63
Стабільність	7,6407	7,6270	0,04751	132	0,962180	71	63
Служіння	8,3803	7,7333	2,42181	132	0,016802	71	63
Виклик	6,3042	6,9460	-2,21402	132	0,028544	71	63
Інтеграція стилів життя	7,6000	7,5476	0,19839	132	0,843043	71	63
Підприємництво	6,9845	7,5063	-1,82503	132	0,070257	71	63
Фемінність	101,8714	93,1000	3,39200	128	0,000924	70	60
Маскулінність	100,0857	106,1833	-1,77137	128	0,078879	70	60

Позначення у таблиці: потовщеним шрифтом виділено статистично значущі відмінності між показниками

Як видно із таблиці 1, частково справдилась гіпотеза № 1 про те, що хлопцям більш властивими будуть кар’єрні орієнтації на менеджмент, автономію, підприємництво і виклик. Хоча не за усіма кар’єрними перевагами спостерігаються статистично значущі відмінності між юнаками і дівчатами, все таки хлопці в середньому трохи більше орієнтовані на менеджмент, автономію, виклик і підприємництво, які більше відповідають стереотипові чоловічої поведінки. Гіпотеза № 2 про те, що для дівчат більш характерними будуть кар’єрні вибори “служіння”, “стабільність” й “інтеграція стилів життя”, підтвердилась частково, оскільки кар’єрні орієнтації на стабільність й інтеграцію стилів життя майже однаково властиві юнакам і юнкам (різниця з перевагою дівчат надто мала і становить 0,02-0,06 бала).

Необхідно зазначити, що за середнім арифметичним групи юнаків і дівчат мають високі бали за значенням фемінності і маскулінності, тобто групам загалом

властива андрогінність. Причому у дівчат рівень маскулінності і фемінності фактично однаковий (100,1 і 101,9 балів), хлопці менш фемінні (93,1 бал, статистично значуща відмінність із дівчатами) і більш маскулінні (106,2 бала). Як видно із таблиці 1, найбільш властивою дівчатам кар'єрною орієнтацією є служіння, далі у порядку спадання розмістилися настанова на стабільність місця праці і місця проживання, інтеграцію стилів життя, автономію, підприємництво, менеджмент, виклик. І найменш властивими юнакам і дівчатам в цьому дослідженні виявилась орієнтація на професійну компетентність. У хлопців загалом дещо інші кар'єрні пріоритети: перші позиції займають настанови на автономію, служіння і стабільність, далі з невеликою різницею йдуть інтеграція стилів життя і підприємництво, менеджмент і виклик.

Загалом вибори дівчат відповідають стереотипам жіночої поведінки і кар'єрної орієнтації, хоча нетипові для жінок моделі (автономія, підприємництво, менеджмент, виклик) обираються не набагато рідше. Кар'єрні пріоритети хлопців менш стереотипні: для юнаків у сучасному економічно хиткому світі цінними є стабільність, служіння, інтеграція стилів життя. Привертає увагу той факт, що сучасній молоді властива гуманістична настанова: служіння інтересам людства, бажання бути корисним оточуючим займає перше місце серед показників у всій групі загалом (8,1 бала). Наступні позиції займають стабільність (7,6), інтеграція стилів життя (7,57) і автономія (7,56), підприємництво (7,22), потім менеджмент (6,97), виклик (6,61) і професійна компетентність (6,09).

Для остаточного з'ясування кар'єрних переваг юнаків і дівчат ми провели кореляційний і факторний аналіз окремо у групі дівчат (71 респондент) і хлопців (63 юнаки) і порівняли їх. У групі дівчат фемінність корелює на статистично значимому рівні зі служінням ($r=0,28$), наближається до статистично значимого рівня кореляція із професійною компетентністю ($r=0,23$), а маскулінність – значимо із підприємництвом ($r=0,28$) і викликом ($r=0,26$), незначимо позитивно із менеджментом, автономією й інтеграцією стилів життя.

Факторний аналіз показав, що у дівчат найважливішими чинниками кар'єри є кар'єрні орієнтації, які не відповідають стереотипові фемінності й увійшли до першого фактора, а саме: виклик (факторний внесок 0,86), менеджмент (0,85), підприємництво (0,76). Другим за значимістю фактором є рівень маскулінності (0,83) і фемінності (0,78); третім – інтеграція стилів життя і автономія (по 0,81); четвертим – служіння (0,89); п'ятим – стабільність (-0,97), останнім – професійна компетентність (0,90). Отже, у дівчат найважливішим фактором вибору шляху професійного зростання є здатність обирати традиційно нежіночі кар'єрні орієнтири і ця властивість пов'язана із маскулінністю.

У групі юнаків виявлено значущі кореляції маскулінності із викликом ($r=0,26$) і несподівано – зі служінням ($r=0,29$). Наближаються до значимого рівня кореляція маскулінності із менеджментом, інтеграцією стилів життя, підприємництвом

($r=0,21$), фемінності – із автономією, служінням ($r=0,21$), інтеграцією стилів життя.

Факторний аналіз у юнацькій групі підтвердив тенденцію, виявлену у групі дівчат: основними чинниками кар'єри хлопців також є гендерно нетипові вибори. Основними із них виступають автономія (0,87) і служіння (0,54), що представляють перший незалежний фактор. До другого фактора увійшли професійна компетентність (0,86), стабільність (0,76), інтеграція стилів життя (0,54); підприємництво (0,86), менеджмент (0,79), інтеграція (0,55) – до третього; до четвертого – фемінність (0,96), до п'ятого – виклик (0,83) і служіння (0,56). Маскулінність (0,94) представляє шостий незалежний фактор. Отже, гендер є менш важливим чинником для хлопців, ніж для дівчат, причому важливішою для хлопців у контексті даного дослідження є фемінність.

Нас також цікавили взаємозв'язки фемінності і маскулінності з кар'єрними виборами молоді у всій групі досліджуваних. Як видно із таблиці 2, виявлено статистично значущі кореляції на 5-процентному рівні ймовірності між фемінністю і служінням ($r=0,29$), автономією ($r=-0,20$) і професійною компетентністю ($r=0,17$). Маскулінність позитивно значимо корелює із викликом ($r=0,28$), підприємництвом ($r=0,27$), менеджментом ($r=0,20$) й інтеграцією стилів життя ($r=0,19$).

Таблиця 2

Кореляційні зв'язки кар'єрних орієнтацій і фемінності, маскулінності у загальній групі
($p \geq 0,05$, $r=0,17$, $N=134$)

Показники	Фемінність	Маскулінність
Проф.компетентність	0,17	-0,01
Менеджмент	-0,11	0,20
Автономія	-0,20	0,12
Стабільність	-0,02	-0,02
Служіння	0,29	0,13
Виклик	-0,03	0,28
Інтегр.стил.життя	0,13	0,19
Підприємництво	-0,04	0,27

Позначення у таблиці: потовщеним шрифтом виділено статистично значущі коефіцієнти кореляції

Загалом у кар'єрних виборах підтверджуються традиційні уявлення про перспективи і прагнення фемінних жінок і маскулінних чоловіків. Цікаво, що намагання бути добрим фахівцем, мати професійні знання виявилось

скерованістю, пов'язаною із фемінністю. Подібно, прагнення фаховості стає фемінною рисою, спорідненою зі старанністю.

Наступним кроком опрацювання даних був багатofакторний аналіз, який дав змогу виокремити п'ять незалежних факторів. Як видно із таблиці 3, до першого фактора із найбільшими факторними внесками увійшли підприємництво (0,84), менеджмент (0,81), виклик (0,60). Отже, найважливішим чинником побудови кар'єри в юнацтва виступає підприємництво, яке вимагає управлінських умінь і здатності кидати виклик життєвим обставинам, перемагати в умовах конкуренції. До другого фактора із великою перевагою і негативним факторним внеском (-0,92) увійшов показник статі. Отже, другим важливим чинником побудови кар'єри за уявленнями юнаків та юнок є відмова від прагнення відповідати стереотипові поведінки, властивої чоловічій чи жіночій статі.

Таблиця 3

Результати факторного аналізу у загальній групі досліджуваних

Показники	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 4	Factor 5
Підприємництво	0,844	0,064	0,103	-0,135	0,100	-0,082
Менеджмент	0,811	0,037	0,108	0,040	-0,088	0,241
Виклик	0,603	0,207	-0,158	-0,086	0,167	0,570
Стать	-0,082	-0,919	0,010	0,068	-0,035	0,072
Стабільність	-0,077	0,060	0,790	0,121	0,159	0,225
Інтегр. стил. життя	0,341	-0,130	0,748	-0,259	0,066	-0,175
Ф	-0,158	-0,466	-0,006	-0,662	0,266	0,092
М	0,218	0,245	0,034	-0,831	-0,131	0,109
Проф. компетентн.	0,096	0,024	0,201	0,009	0,888	0,145
Служіння	0,043	-0,272	0,098	-0,186	0,187	0,805
Автономія	0,286	0,244	0,365	0,104	-0,380	0,501

Позначення у таблиці: потовщеним шрифтом виділено найвищі значення факторних внесків

До третього фактора увійшли показники кар'єрної орієнтації на стабільність (0,79) й інтеграцію стилів життя (0,75). Отже, стабільність також є привабливою кар'єрною перспективою для юнацтва. Четвертий фактор містить із негативними факторними внесками показники маскулінності (-0,83) і фемінності (-0,66), що подібно до другого фактора, говорить про негативну роль стереотипної за статевою ознакою поведінки. Наступний фактор – фактор професійної компетентності, який містить один однойменний показник із факторним внеском 0,89. П'ятий фактор включає показники служіння (0,81), орієнтації на виклик (0,57) й автономії (0,50), який може бути названий “служіння інтересам людства”.

Отже, факторний аналіз показав, що найважливішими чинниками кар'єри є підприємництво, нестереотипова поведінка, стабільність і компетентність, служіння інтересам людства.

Щоб проаналізувати гендерні особливості кар'єрних орієнтацій серед досліджуваних, ми виокремили чотири групи: 1) андрогінну групу (АГ), в якій показники і маскулінності, і фемінності за опитувальником С. Бем становлять більше 90 балів; 2) групу із переважанням фемінності (Фем), в якій показники фемінності вищі за 90 балів, показники маскулінності – менше 90 балів; 3) групу із переважанням маскулінності (Маск), в якій показники маскулінності вищі за 90 балів, показники фемінності – менше 90 балів; 4) групу із недиференційованим гендерним типом (НД), в якій показники фемінності і маскулінності нижчі за 90 балів.

До андрогінної групи (АГ) увійшли 34 хлопці і 40 дівчат, тобто 54 відсотки становили дівчата. Фемінна група складалась на 95 відсотків із дівчат, маскулінна група – на 65 відсотків із хлопців і група із недиференційованим гендером – на 70 відсотків із хлопців.

На рис. 1 і в табл. 4 зображено порівняння кар'єрних виборів у групах андрогінній, фемінній, маскулінній і з недиференційованим гендерним типом.

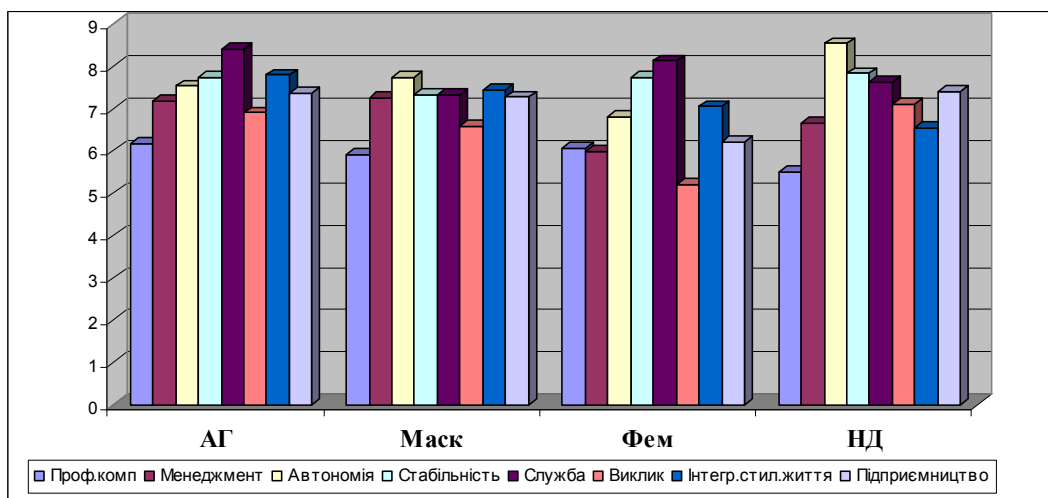


Рис. 1. Кар'єрні вибори у групах андрогінній (АГ), фемінній (Фем), маскулінній (Маск) і з недиференційованим гендерним типом (НД)

Загалом найбільш кар'єрно мотивованою виявилась андрогінна група, на другій позиції – група із недиференційованим гендерним типом, далі – маскулінна і найменш мотивована фемінна.

Загалом група НД виявилась доволі визначеною щодо кар'єрних орієнтацій: вона має найбільшу кількість найвищих значень серед усіх груп за орієнтаціями на автономію (статистично значима відмінність за тестом Шефе із фемінною групою), стабільність, підприємництво і виклик (статистично значима відмінність за тестом Шефе із фемінною групою). Ці вибори вказують на активну кар'єрну настанову з акцентом на незалежності, самостійності і стабільності. Ймовірно, це зумовлено переважанням юнаків у цій групі. Фемінна група виявилась не подібною у своїх кар'єрних виборах. За показниками виклику, підприємництва і автономії, за якими у групі НД найвищі дані, у групі Фем значення найнижчі і статистично значимо відрізняються від інших груп за результатами однофакторного аналізу. Характерними для фемінної групи кар'єрними перевагами є служіння, стабільність, інтеграція стилів життя. Отже, частково підтверджується гіпотеза №4 про те, що фемінні й гендерно недиференційовані юнаки і юнки обиратимуть переважно “служіння”, “стабільність” й “інтеграцію стилів життя”. Не підтвердилися наші припущення про кар'єрні вибори гендерно недиференційованих молодих людей. Андроґінна група має такі кар'єрні орієнтації (див. рис. 1 і табл. 4): служіння (значуща відмінність за тестом Шефе від маскулінної групи), інтеграція стилів життя, стабільність, автономія і найвищі порівняно з іншими групами орієнтації на служіння, інтеграцію стилів життя, професійну компетентність. Значить, ближчою до андроґінної у своїх кар'єрних виборах є фемінна група, хоча за показниками “менеджмент” і “виклик” за тестом Шефе між цими групами спостерігаються статистично значущі відмінності.

Таблиця 4

Кар'єрні вибори у групах андроґінній, фемінній, маскулінній і з недиференційованим гендерним типом

	Проф. комп	Менеджмент	Автономія	Стабільність	Служба	Виклик	Інтегр. стил. життя	Підприємництво	Сума
АГ	6,17	7,17**	7,53	7,75	8,41**	6,90**	7,79	7,36	59,09
Маск	5,90	7,26**	7,73	7,34	7,32*	6,57**	7,43	7,28	56,84
Фем	6,07	5,98*	6,82*	7,74	8,14	5,22*	7,05	6,22	53,23
НД	5,5	6,66	8,54**	7,83	7,62	7,12**	6,56	7,4	57,23

Позначення у таблиці: * і ** – показники, за якими встановлена статистично значуща відмінність за тестом Шефе; * – менше значення, ** – більше значення.

Юнацька група із переважанням маскулінності має такі кар'єрні орієнтації: автономія, інтеграція стилів життя, стабільність, служіння, менеджмент,

підприємництво. Ця група виділяється поміж інших найвищими значеннями скерування на менеджмент і найменшими, порівняно з іншими, значеннями орієнтації на служіння і стабільність. Такі орієнтації є типовими для чоловічої статі, подібні у маскулінної і гендерно недиференційованої групи і можуть бути спричинені наявністю більшої кількості хлопців у цих групах. Отже, гіпотеза № 3 про подібність за показниками андрогінної і маскулінної групи не підтверджується.

Результати кореляційного аналізу засвідчили, що в андрогінній групі фемінність статистично значимо зворотно взаємозалежна із кар'єрною орієнтацією на менеджмент ($r=-0,23$), а маскулінність – із служінням ($r=0,26$). У групі фемінних юнаків і дівчат виявлено статистично значимі кореляції маскулінності і менеджменту ($r=0,63$), підприємництва ($r=0,59$), виклику ($r=0,58$), професійної компетентності ($r=0,52$), автономії ($r=0,48$). У групі із низькими показниками і фемінності, і маскулінності фемінність значимо корелює із інтеграцією стилів життя ($r=0,65$) і підприємництвом ($r=0,65$). У маскулінній групі значущих статистично кореляцій не виявлено, але наближаються до значимого рівня взаємозалежності зі знаком “мінус” між фемінністю і майже усіма кар'єрними орієнтаціями. Отже, результати кореляційного аналізу дають змогу припустити, що в андрогінній і фемінній групі кар'єрна активність пов'язана із маскулінністю, в гендерно невизначеній групі – із фемінністю, а в маскулінній групі кар'єрна визначеність зворотно пропорційна до фемінності.

Зіставимо ці припущення із результатами факторного аналізу. У групі з високими показниками маскулінності і фемінності після варимакс-обертання перший фактор містить показники кар'єрних орієнтацій на менеджмент (0,82), виклик (0,77), підприємництво (0,75). Другий фактор містить показники маскулінності (0,86) і фемінності (0,80), третій – інтеграцію стилів життя (0,896), четвертий – професійну компетентність, п'ятий – автономію (0,94), шостий – стабільність (0,95). Отже, провідними у цій групі є “маскулінні” кар'єрні фактори.

У групі із переважанням маскулінності перший фактор містить показники стабільності (0,84), автономії (0,78), менеджменту (0,73), служіння (0, 68) й інтеграції стилів життя (0,64). Другий фактор містить показник маскулінності (0,95), третій – фемінності із негативним факторним внеском (-0,94), четвертий – професійну компетентність (0,95), п'ятий – виклик (0,82) і підприємництво (0,77). Провідними виявилися і стереотипно “жіночі”, і “чоловічі” кар'єрні орієнтації, однак вони не пов'язані із маскулінністю чи фемінністю. Гендерним чинником кар'єрних виборів у маскулінній групі є маскулінність.

У групі із переважанням фемінності до першого фактора увійшли показники: виклик (0,898), менеджмент (0,84), маскулінність (0,77), підприємництво (0,74), професійна компетентність (0,72). Другий фактор містить показники фемінності (0,86) і служіння (0,74), третій – показники інтеграції (0,77), стабільності (0,76), автономії (0,64). Тобто маскулінність у фемінних юнаків та дівчат виступає

чинником кар'єрної активності, а фемінність пов'язана із орієнтацією на служіння інтересам людства.

У гендерно недиференційованій групі після варимакс-обертання перший фактор містить показники кар'єрних орієнтацій на стабільність (0,92), професійну компетентність (0,80), і служіння (0,79). Другий фактор містить фемінність (0,92), інтеграцію стилів життя (0,85), підприємництво (0,73), третій – автономію (0,95), четвертий – маскуліність (-0,84) і менеджмент (-0,84) із негативними факторними внесками, п'ятий – виклик (0,96). Отже, у групі НД, де за числовими значеннями переважають так звані маскулінні кар'єрні орієнтації, факторами кар'єри є стереотипно фемінні кар'єрні орієнтації і фемінність виступає чинником підприємництва.

Необхідно звернути увагу на те, що у групах, в яких переважають за кількістю дівчата (андрогінна і фемінна групи), провідними факторами виявились так звані маскулінні кар'єрні орієнтації. А в групах із більшістю юнаків (гендерно недиференційована і маскулінна) провідними чинниками кар'єрної орієнтації є стереотипно жіночі кар'єрні вибори й інтегровані чоловічо-жіночі. Тобто в основі кар'єрних переваг і кар'єрної активності сучасної молоді лежить уміння робити нестереотипні вибори, поводитись не відповідно до статеворольових очікувань.

Отже, у цьому дослідженні було виявлено основні відмінності виборі кар'єрних орієнтацій між юнаками та дівчатами. Загалом вибори дівчат відповідають стереотипам жіночої поведінки і кар'єрної орієнтації, хоча нетипові для жінок моделі (автономія, підприємництво, менеджмент, виклик) дівчата обирають не набагато рідше, ніж хлопці. Тому можна сказати, що гіпотеза № 2 про те, що для дівчат більш характерними будуть кар'єрні вибори “служіння”, “стабільність” й “інтеграція стилів життя” загалом підтвердилась.

Кар'єрні пріоритети хлопців менш стереотипні: для юнаків у сучасному економічно хиткому світі цінними є стабільність, служіння, інтеграція стилів життя. Отже, припущення про те, що більш властивими хлопцям будуть кар'єрні орієнтації на менеджмент, автономію, підприємництво і виклик, підтвердилось частково.

З'ясувалося також, що чим більше в юнаків і дівчат виражена маскуліність, тим з більшою імовірністю вони обиратимуть кар'єрні орієнтації на виклик, підприємництво, менеджмент, інтеграцію стилів життя. У хлопців з маскуліністю пов'язана також настанова на служіння інтересам людства. Із фемінністю взаємозалежні кар'єрні вибори служіння людям, професійної компетентності й уникання автономії, тобто незалежності й одноосібної відповідальності у професійній діяльності.

Проведений аналіз емпіричного дослідження дав змогу виявити кар'єрні вибори андроґінних, маскулічних, фемінних юнаків і дівчат, а також молоді із недиференційованим гендерним типом. Андроґінна група має такі кар'єрні орієнтації: служіння (значуща відмінність від маскулічної групи), інтеграція

стилів життя, стабільність, автономія і найвищі порівняно з іншими групами орієнтації на служіння, інтеграцію стилів життя, професійну компетентність. Характерними для фемінної групи кар'єрними перевагами є служіння, стабільність, інтеграція стилів життя. Юнацька група із переважанням маскулінності має такі кар'єрні орієнтації: автономія, інтеграція стилів життя, стабільність, служіння, менеджмент, підприємництво. Група з недиференційованим гендерним типом переважає інших за орієнтаціями на автономію (статистично значима відмінність із фемінною групою), стабільність, підприємництво і виклик (статистично значима відмінність із фемінною групою).

Ми припускали, що андрогінні й маскулінні юнаки і юнки у кар'єрних виборах будуть близькі до хлопців, а фемінні й гендерно недиференційовані обиратимуть переважно “служіння”, “стабільність” й “інтеграцію стилів життя”. Однак, ці припущення підтвердилися лише наполовину. Близькою до андрогінної у своїх кар'єрних виборах виявилась фемінна група, хоча за показниками “менеджмент” і “виклик” в андрогінних хлопців і дівчат спостерігається статистично значуща перевага. Подібні у кар'єрних орієнтаціях маскулінна і гендерно недиференційована групи. Вони обирають більш типові для чоловічої статі кар'єрні настанови, що може бути спричинено наявністю більшої кількості хлопців у цих групах.

З'ясувалося також, що в андрогінній і фемінній групі кар'єрна активність пов'язана із маскулінністю, в гендерно невизначеній групі – із фемінністю, а в маскулінній групі кар'єрна визначеність зворотно пропорційна до фемінності.

Факторний аналіз показав, що при загальній стереотипності кар'єрних виборів, виражених у числових значеннях, основними, провідними факторами, у групах в яких переважають за кількістю дівчата (андрогінна і фемінна групи), виявились так звані маскулінні кар'єрні орієнтації. А в групах із більшістю юнаків (гендерно недиференційована і маскулінна) провідними чинниками кар'єрної орієнтації є стереотипно жіночі кар'єрні вибори й інтегровані чоловічо-жіночі. Отже, в основі кар'єрних переваг і кар'єрної активності сучасної молоді лежить уміння робити нестереотипні вибори, поводитись не відповідно до статеворольових очікувань.

Перспективою подальшої розвідки у напрямку гендерних особливостей кар'єрних орієнтацій виступає питання, наскільки стабільними протягом життя є кар'єрні орієнтації, чи змінюються вони з віком, у процесі набуття досвіду, з поглибленням самопізнання. Також у гендерних дослідженнях для вимірювання маскулінності і фемінності, щоб нівелювати суб'єктивність і бажання давати соціально схвалювані відповіді, добре було б розробити і застосовувати проєктивні методики.

1. Андреева Г. Социальная психология. – М.: Аспект прогресс, 2000. – 476 с.
2. Бахтеева С. Формирование социальной компетентности в процессе обучения иностранному языку в ВУЗе. – Казань, 2001. – 174с.
3. Берн. Ш. Гендерная психология. – СПб: Прайм-Еврознак, 2001. – 320 с.
4. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание. – М.: Педагогика, 1986. – 378 с.
5. Белецкий М. Менеджмент. Деловая карьера. – Мн.: Вища школа, 2001. – 302 с.
6. Бодалев А. Личность и общение. – М.: Педагогика, 1983. – 271 с.
7. Божович Л. Этапы формирования личности в онтогенезе // Вопросы психологии. – 1979. – №4. – С. 23–24.
8. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. – М.: Прогресс, 1996. – 344 с.
9. Жуков Ю., Петровская Л., Растяльников П. Диагностика и развитие компетентности в общении. – М.: Наука, 1990. – 387 с.
10. Ильин Е. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. – СПб.: Питер, 2002. – 544с.
11. Кікінежді О., Говорун Т. Гендерна психологія. – К.: Академія, 2004. – 308 с.
12. Кон И. Психология юношеского возраста. – М.: Просвещение, 1979. – 175 с.
13. Корнієнко І. Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника // Практична психологія та соціальна робота. – 2000. – №5. – С. 35–38.
14. Палуди М. Психология женщины. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2003. – 384 с.
15. Психология: Словарь / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
16. Психологічний словник / Під ред. В. І. Войтка. – Київ: Наукова думка. – 1989. – 215 с.
17. Практикум по гендерной психологии – СПб : Питер, 2003. – 480 с.
18. Самоукина Н. Психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2003. – 224с.
19. Словарь гендерных терминов. – М.: Информация – 21 век, 2002. – 317 с.
20. Социальная психология личности в вопросах и ответах: Учеб. Пособие. – М.: Гардарики, 2001. – 397 с.
21. Управление человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
22. Формирование личности в переходный период от подросткового к юношескому возрасту. – М.: Б. и., 1983.
23. Чеснокова И. Проблема самосознания в психологии. – М.: Наука, 1977. – 144 с.

GENDER PECULIARITIES OF CAREER ORIENTATIONS OF YOUNG PEOPLE

Victoriya Hupalovs'ka, Ol'ha Kaliamans'ka, Ol'ha Shcherbatiuk

*L'viv Ivan Franko National University,
Doroshenka str., 41, L'viv, 79000, Ukraine, k_psyhol@franko.lviv.ua*

The gender peculiarities of career orientation of students and senior pupils are considered. Intercommunications are exposed between femininity and career orientations on service to the necessities of people, non-autonomy and professional competence, between masculinity and orientation to the call, enterprise, management and integration of lifestyles. It is found out that by the basic factors of construction of career of young boys and girls (juniors) is the ability to act, not following gender stereotypes.

Key words: masculinity, femininity, career, career orientations, gender.

*Стаття надійшла до редколегії 10.12.2007
Прийнята до друку 28.01.2008*