

УДК 305:316.477-057.875

DOI <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-2-18>

## ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ УЯВЛЕНЬ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПРО КАР'ЄРНИЙ УСПІХ

**Прядко Богдан Васильович,**

аспірант

Українського державного університету імені Михайла Драгоманова

ORCID ID: 0000-0002-6954-5856

*У психології поняття успіху часто асоціюється з ідеєю мотивації досягнення, яка стосується прагнення людини досягти бажаної мети чи результату. Дослідження в цій галузі показали, що існують, зокрема, гендерні відмінності у мотивації досягнення професійного успіху.*

*Стаття присвячена теоретичному та емпіричному аналізу уявлень людини про кар'єрний успіх з акцентом на гендерний фактор. Метою даної статті є аналіз уявлень студентів закладів вищої освіти (ЗВО) про кар'єрний успіх, виявлення гендерних складових та особливостей кар'єрних орієнтацій.*

*На основі теоретичного аналізу були розроблені та проведені емпіричні дослідження кар'єрної орієнтації студентів, які показали, що існують відмінності в сприйнятті кар'єри респондентами різної статі. У дослідженні взяли участь 174 особи (90 жінок та 84 чоловіки). Щоб діагностувати гендерний концепт і напрямки кар'єри серед студентів було використано статево-рольовий опитувальник BSRI (Bem Sex-Role Inventory) С. Бем та методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна. Встановлено, що жінки з маскуліною орієнтацією спрямовані на професійну самореалізацію та з більшою ймовірністю реалізують амбіції порівняно з жінками фемінного типу; чоловіки маскуліного типу більш відкриті «новому», орієнтовані на пошук власних підприємницьких можливостей.*

*Таким чином, отримані дані можна інтерпретувати як свідчення відмінностей у сприйнятті кар'єри респондентами фемінної та маскуліної ідентичності.*

*Грунтуючись на результатах емпіричного дослідження, можна стверджувати, що наявність вираженої маскуліної ідентичності є важливим фактором досягнення кар'єрного успіху. Чітке визначення загальної гендерної моделі поведінки дає людині можливість добре реалізувати себе в житті.*

**Ключові слова:** гендер, гендерні стереотипи, успіх, успішність, кар'єрний успіх, кар'єрні орієнтації.

### **Prядko Bohdan. Gender features of students ' perceptions about career success**

*In psychology, the concept of success is often associated with the idea of achievement motivation, which refers to a person's desire to achieve the desired goal or result. Research in this area has shown that there are gender differences, in particular, in the motivation to achieve professional success.*

*The article is devoted to the theoretical and empirical analysis of a person's ideas about career success, highlighting their gender components. The purpose of the article is to analyze the ideas of students of higher education institutions about career success, highlight gender components and characteristics of career orientations.*

*Based on the theoretical analysis, An Empirical Study of career orientations of students was developed and conducted, which showed the presence of differences in the perception of careers by male and female respondents with different gender identities. The sample population of the study was 174 people (90 women and 84 men). To diagnose gender concepts and career orientations in students, the BSRI gender-role questionnaire (Bem Sex-Role Inventory) by S Boehm and the "career anchors" method by E. Shane were used. It was found that women with a masculine orientation are more focused on professional self-realization and more eager to realize their ambitions, compared to women of the feminine type. Men of the masculine type are more open to «new things», focused on finding opportunities for their own enterprise. Thus, the data obtained can be interpreted as evidence of differences in the perception of career by respondents of feminine and masculine orientation.*

*Based on the results of an empirical study, it can be argued that the acquisition of a clearly defined masculine gender identity is a significant factor in achieving career success. A clear definition of the prevailing gender pattern of behavior gives the individual the opportunity to successfully realize himself in life.*

**Key words:** gender, gender stereotypes, success, progress, career success, career orientations.

### Вступ

Напрямок кар'єри людини – це вимоги, які вона висуває до себе як до фахівця, і професійна діяльність, яку вона обирає. Він входить у систему цінностей, сформовану минулим життєвим досвідом, позначає блоки соціальних настанов щодо кар'єри та роботи в цілому. Проте, на спрямованості цінностей і мотивації людини позначаються її гендерні орієнтації, що впливає на вибір базових цінностей «ядра» і, отже, на напрямок кар'єри, що є похідним від цінностей в області професіоналізації.

Досягнення успіху в професійній діяльності – це складний і різноплановий процес становлення зрілої особистості, компетенції якої визначають її як суб'єкта діяльності, істотними аспектами якої є мотиваційні, вольові та інші індивідуальні особливості особистості, що визначають деталі досягнення професійного успіху. Мотивація до досягнення успіху та уникнення невдач, самоефективність та воля в поєднанні з індивідуальними особливостями спрямованості особистості, рисами характеру та темпераменту, особистісними здібностями – гарантія забезпечення необмежених можливостей для становлення людини як фахівця.

Завдяки працям С. Мадді сформувався цілісний підхід до проблеми вивчення успіху. Автор, зокрема, порівнює особливості мотивації та поведінки, які належать до різних епох. При цьому дослідник підкреслює складність успіху. Адже намір детермінує думки людини, її почуття й дії, пов'язані з досягненням головної мети. Характеристики являють собою структурні утворення, які зазвичай визначаються наміром. Вони не описують конкретні наслідки руху до мети або результат функціонування, скоріше констатують існування цілей і потреб та їх безпосереднього змісту [5].

Поняття «успішність» є складнішим для аналізу та розуміння. Як і у випадку з «успіхом», вчені не мають єдиної думки щодо його визначення. Ситуація пояснюється тим, що у різних людей, які є об'єктом дослідження, «успішність» викликає різні асоціації та пов'язується з системою індивідуальних оцінок і цінностей.

О. Голентовська також говорить про об'єктивну (або соціальну) і суб'єктивної складову поняття «успішність». На думку психологині, соціальна складова успішності визначається результатами діяльності та узгоджується з оцінкою фахівцями, продуктивністю праці, якістю продукту, швидкістю виконання дій та завдань, отриманням визнання і стимулів, суспільним сприйняттям і культурою суспільства в цілому [2].

У психології поняття успіху часто асоціюється з ідеєю мотивації досягнення, яка стосується на прагненні людини досягти бажаної мети чи результату. Дослідження К. Кальницької в цій галузі показують, що існують статево-рольові відмінності в мотивах досягнення. Чоловіки, як правило, прагнуть до успіху в таких конкурентних сферах, як бізнес та політика, тоді як жінки, як правило, прагнуть до успіху в суспільних сферах, таких як сім'я та стосунки [4].

Останнім часом в гуманітарних науках чітко виділяються біологічні та соціокультурні аспекти відмінностей між чоловіками і жінками, які пов'язані з поняттям гендеру. Згодом поняття «гендер» починає означати соціальні особливості статі, на відміну від біологічних, і властиві їй особливості способу життя, поведінки, намірів і прагнень. На думку О. Вінгловської, гендер характеризує відносини не тільки з жінками і чоловіками як окремими індивідами, а й соціально-демографічними групами. Гендерні відносини – це спосіб реалізації соціальних ролей чоловіків і жінок [1].

Термін «гендер» і пов'язані з ним питання в даний час широко використовуються і розвиваються. Суть цього поняття полягає, перш за все, в ідеї соціальної побудови або конструювання гендеру (на відміну від біологічної статі, яка задається генетично). За словами О. Вінгловської, суспільство формує такі кодекси поведінки, які відіграють певну роль залежно від природної статі індивіда. Таким чином, існує чітке уявлення про те, що таке «чоловіче» і що таке «жіноче» в конкретному суспільстві [1].

Однак, незважаючи на те, що сучасному суспільству потрібні ефективні фахівці, впевнені у своїх силах та успішній реалізації професійних цілей, проблема виявлення гендерних особливостей в уявленнях про кар'єрний успіх є проблемою, що вивчена недостатньо.

### Матеріали та метод

Емпіричне дослідження гендерних особливостей уявлень студентів про кар'єрний успіх було проведене на базі Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка. Вибірка дослідження складала 174 особи студентів 4 і 5 курсів: 90 осіб жіночої статі та 84 осіб чоловічої статі.

Відбувалося дослідження у три етапи. Перший етап полягав у діагностичному вивченні гендерного концепту та гендерної ідентичності респондентів за допомогою статево-рольового опитувальника BSRІ (Bem Sex-Role Inventory) С. Бем.

Текст анкети С. Бем складається з 60 пунктів, які вказують на особистісні характеристики та якості, і респондент повинен оцінити себе по кожному з них, обираючи відповіді «так» або «ні», що відображає у нього наявність цієї характеристики. Подальші дії полягають у підрахунку балів, набраних респондентами за стандартизованими шкалами «маскулінності» і «фемінінності», і визначенні на їх основі типу статевої ролі: маскулінна, фемінінна, андрогінна або недиференційована [3].

Таким чином, респондентам пропонується оцінити характеристики та якості самого опитувальника як характерні для чоловіків, жінок або характерні в однаковій мірі для жінок і чоловіків. Виходячи з цього, ми можемо зробити висновок про гендерну концепцію особистості: розробленість і зміст понять «чоловіче» і «жіноче», а також нестійкість або міцність кордонів між ними (як відношення кількості залежних від статі ознак до загального набору характеристик в опитувальнику).

Другий етап дослідження був присвячений діагностиці особливостей кар'єрних орієнтацій та уявлень про кар'єрний успіх студентів за допомогою методики «Якоря кар'єри» Е. Шейна [5].

Автор пропонує наступну характеристику структури кар'єрної орієнтації особистості:

1. Професійна компетентність – наявність здібностей і талантів у певних сферах (наука, техніка, бізнес, фінансова сфера тощо). Таке ставлення характерне для амбітних людей, які хочуть свого визнання, стати майстром своєї справи, домогтися значних професійних успіхів. Вони не намагаються контролювати інших і виконують цю функцію лише в межах своїх можливостей.

2. Менеджмент – наявність схильності до аналізу, комунікативні навички, емоційна рівновага, повна відповідальність за кінцевий результат. Такі люди націлені на посади, пов'язані з управлінням різними напрямками діяльності компанії.

3. Автономія (незалежність) – це вираження потреби звільнитися від обмежень, правил, норм і стандартів організації.

4. Стабільність – потреба в безпеці і сталості. Такі люди можуть бути талановитими й займати високу посаду, але відмовлятися від просування по службі, якщо це пов'язано з ризиком і незручностями, пов'язаними зі зміною роботи або місця проживання.

5. Служіння добру – основні цінності: бажання працювати з людьми, присвятити себе людству, допомагати іншим, поліпшувати навколишній світ.

6. Виклик – основні цінності: змагання, одержання перемоги, самостійне вирішення складних проблем, подолання перешкод тощо.

7. Інтеграція способу життя – бажання збалансовано поєднувати різні аспекти свого життя.

8. Підприємництво – це спроба створити щось нове, готовність ризикувати, бажання долати перешкоди. Такі люди не хочуть працювати на інших, вони хочуть створити свій власний бізнес [5].

На третьому етапі дослідження були застосовані методи статистичної обробки даних з використанням пакету SPSS для виявлення відмінностей у сприйнятті кар'єри та успіху в кар'єрі респондентами різної статі. Дослідження проводилося анонімно (респонденти вказували тільки стать). Дані психодіагностичних методики дозволили виявити особливості студентів з різною гендерною ідентичністю щодо професійної орієнтації.

Таким чином, емпіричне дослідження дало змогу виявити основні відмінності в пріоритетах представників різних гендерних ідентичностей.

**Результати.** Аналіз даних, отриманих за допомогою статево-рольового опитувальника С. Бем, показав розподіл респондентів за трьома гендерними концептами: «маскуліність», «фемінність» і «андрогінність».

Шкала маскуліності складається з сміливості, вміння самостверджуватися, наполегливості, аналітичності, здатності керувати, готовності йти на ризик, домінування, зовнішньої стриманості, здатності виступати в ролі лідера і сили волі.

Показник фемінності включає в себе такі риси, як поступливість, схильність до прояву емоцій, співчуття, доброта, надійність, безпосередність і терпимість. Андрогінна психологічна стать передбачає високий рівень характеристик як у жінок, так і у чоловіків.

Узагальнені результати проведеної діагностики представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

**Результати діагностичного вивчення гендерного концепту респондентів**

	Представники жіночої статі		Представники чоловічої статі	
	к-ть	%	к-ть	%
Фемінність	47	52,2	14	16,7
Маскуліність	43	47,3	70	83,3
Андрогінність	0	0	0	0

У таблиці 2 представлені характеристики кар'єрної орієнтації студентів з різною гендерною ідентичністю, визначені методикою Е. Шейна «Якоря кар'єри».

Таблиця 2

**Результати діагностики переважаючих кар'єрних орієнтацій респондентів**

№	Вид кар'єрної орієнтації	Частота вибору по групам у %			
		фемінність		маскуліність	
		Ж	Ч	Ж	Ч
1	Професійна компетентність	12,8	7,1	18,6	10
2	Менеджмент	8,5	14,4	7	11,4
3	Автономія (незалежність)	0	7,1	14	10
4	Стабільність роботи	21,3	28,7	23,2	21,4
5	Стабільність місця проживання	25,5	21,4	21	14,3
6	Служіння	14,9	7,1	7	2,9
7	Виклик	0	0	4,6	7,1
8	Інтеграція стилів життя	10,6	7,1	2,3	8,6
9	Підприємництво	6,4	7,1	2,3	14,3

Для осіб жіночої статі фемінного типу характерним виявилось переважання вибору категорій «Стабільність місця проживання», «Стабільність роботи» та «Слугування добру» як основна цінність кар'єри, а саме: 25,5%, 21,3% і 14,9% відповідно.

Чоловіки фемінного типу перевагу віддали категоріям «Стабільність місця проживання», «Стабільність роботи» та «Менеджмент» як основна цінність кар'єри, а саме: 21,4%, 28,7% і 14,4% відповідно. Як бачимо, по двом категоріям виявилися збіги.

Для чоловіків з маскулінною ідентичністю характерне переважання вибору «Стабільність роботи», «Підприємництво» та «Стабільність місця проживання» як основна цінність кар'єри, а саме: 21,4,7%, 14,3% і 14,3% відповідно.

Жінки з маскулінною ідентичністю обрали категорії «Стабільність роботи», «Стабільність місця проживання» та «Професійна компетентність» (23,2%, 21% і 18,6% відповідно).

На наш погляд, на отримані результати вплинув той факт, що дослідження проводилося під час війни в Україні. У цій ситуації очевидно, що усі без винятку групи досліджуваних як особливо цінну розглядають роботу, що гарантує їм стабільність, безпеку та визначеність. Адже в сучасних умовах соціальна захищеність працівників знижується. У той же час значний відсоток респондентів обрали професійну компетентність як кращий кар'єрний орієнтир, що вказує на важливість професійного потенціалу, незважаючи на те, що вони живуть у війні.

Таким чином, отримані дані можуть виступати як свідчення наявності відмінностей у сприйнятті успішної кар'єри респондентами маскулінної (орієнтація на пошук можливостей для власної самореалізації) та фемінної ідентичності (професійна самореалізація та прагнення до стабільності).

Узагальнені дані щодо переваги у виборі кар'єрних орієнтацій та критеріїв кар'єрного успіху представників маскулінної та фемінної ідентичностей обох статей представлені у таблиці 3.

Таблиця 3

**Відсотковий розподіл вибору критеріїв кар'єрного успіху респондентами**

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Маскулінність	13,3	9,7	11,5	22	16,8	4,5	6,2	6,2	9,8
Фемінність	11,5	9,8	1,6	23	24,6	13,1	0	9,8	6,6

Примітка: I – амбіції; II – менеджмент; III – автономія; IV – стабільність роботи;

V – стабільність місця проживання; VI – слугування добру; VII – виклик;

VIII – інтегрований стиль життя; IX – підприємництво.

Отже, прагнення зробити кар'єру в професійній діяльності викликає значно менше виражено у представників фемінного типу. Для маскуліного типу більш характерною виявилась орієнтація кар'єрний успіх (автономія в роботі (11,5%), проживання в стабільних умовах (16,8%) і професійна компетентність (13,3%)).

### Висновки

Система ціннісних орієнтацій молодого покоління, що є психологічною особливістю зрілої особистості, фіксує осмислене ставлення людини до соціальної реальності і, отже, лінії її поведінки. Система цінностей сучасної молоді – це система традиційних цінностей: сім'я, турбота про здоров'я, спілкування, цінності, пов'язані з досягненням успіху: гроші, саморозвиток, самореалізація тощо. І баланс між ними нестабільний.

Останнім часом спостерігається стійка тенденція до стихійної самоадаптації молодих людей до умов життя. Зміни в соціальних системах визначають переоцінку важливості багатьох базових цінностей. У зв'язку з цим особливого значення набуває процес професійного самовизначення студентів ЗВО, формування системи цінностей з гуманістичною спрямованістю та процесів, необхідних для успішного здійснення подальшої професійної діяльності.

Для вивчення гендерних відмінностей у сприйнятті кар'єрного успіху сучасною молоддю на базі Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, було проведено емпіричне дослідження. Вибірка складалася з 174 студентів 4 і 5 курсів.

Аналіз кар'єрних орієнтацій студентів, проведений за допомогою методики «Якоря кар'єри» Е. Шейна дозволив зробити висновок, що респонденти фемінної ідентичності орієнтовані на стабільну роботу, цінують власні професійні навички та вміння, мають меншу мотивацію до

кар'єрного успіху. Для представників маскулінної ідентичності пріоритетними є власні амбіції, самореалізація та автономія.

Таким чином, отримані дані свідчать про те, що в сприйнятті кар'єри представники маскулінного типу більшою мірою орієнтовані на кар'єрний успіх, ніж представники фемінного типу.

Отримані дані є підставою для подальших досліджень і розробки практичних рекомендацій щодо подолання негативного впливу гендерних стереотипів на професійну орієнтацію молоді.

#### Література:

1. Вінгловська О. Гендерна демократія: світовий досвід та українські реалії. *Юридичний вісник України*. 2011. № 14. С. 14.
2. Голентовська О. С. Ціннісно-рольові параметри регуляції особистісного успіху в командній діяльності. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*, 2017. № 2(43). С. 72–82.
3. Говорун Т. В., Кікінеджи О. М. Гендерна психологія. Київ : Видавничий центр «Академія», 2004. 308 с.
4. Кальницька К. О., Шматко Т. М. Вплив гендерних стереотипів на професійну кар'єру жінки. *Тези Студентської науково-практичної конференції «Юність науки – 2014»*. Чернігів: ЧДІЕУ. С. 178.
5. Maddi S. Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*. 2004. № 44. P. 279–298.
6. Schein E. N. Career anchors resisted/implications or career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*. 1996. Vol. 10, № 4. P. 80–89.