

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет соціальних наук
(повне найменування факультету)

Психологія
(повне найменування кафедри)

Пояснювальна записка

до дипломного проєкту (роботи)

бакалавр
(ступінь вищої освіти)

на тему Гендерні особливості кар'єрного розвитку
(назва теми)

Виконав(ла): студент(ка) 2 курсу,
групи СН-111

Спеціальності 053 Психологія
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)
Психологія

КАРНАУХ О.О.
(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Керівник СТАДНИК А.Г.
(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Рецензент ЩЕРБИНА В.В.
(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»
(повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет соціальних наук
Кафедра «Психологія»
Ступінь вищої освіти бакалавр
Спеціальність 053 Психологія
(код і найменування)
Освітня програма (спеціалізація) Психологія
(назва освітньої програми (спеціалізації))

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

« 25 » _____ лютого 2025 року

З А В Д А Н Н Я

НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)

КАРНАУХ Оксана Олександрівна

(ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) Гендерні особливості кар'єрного розвитку керівник проєкту (роботи) к.соц.н., доцент Стадник Альона Георгіївна,
(науковий ступінь, вчене звання, ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)
затверджені наказом закладу вищої освіти від «15» березня 2025 року № 70
2. Строк подання студентом проєкту (роботи) 05 червня 2025 року
3. Вихідні дані до проєкту (роботи) 83 сторінок, 55 джерел, 5 рисунків, 6 таблиць, 2 додатки.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) було реалізовано ряд завдань: окреслено теоретичні аспекти гендерних особливостей кар'єрного розвитку; проведено емпіричне дослідження гендерних особливостей кар'єрного розвитку; розроблено рекомендації щодо подолання гендерних бар'єрів у кар'єрному розвитку.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): рис.1.1 Основні наративи концепції «побудови кар'єри» (М. Л. Савіцкас); рис.1.2 Гендерні стереотипи в професійній сфері (Н. Руденко); таблиця 1.1 Особливості кар'єрного розвитку чоловіків і жінок; таблиця 2.1 Характеристика вибірки; таблиця 2.2 Результати анкетного опитування; таблиця 2.3 Кар'єрні орієнтації студентів. Результати статистичного аналізу показників діагностики за методикою: Якоря кар'єри Edgar Schein; рис.2.1 Формування кар'єрних орієнтацій у чоловіків та жінок; таблиця 2.4 Статистичний аналіз гендерно-рольових уявлень студентів за методикою: Коротка шкала гендерно-рольових уявлень, GBRS M. Brown, N. Gladstone; таблиця 2.5 Аналіз t-критерію для незалежних вибірок за методикою: Коротка шкала гендерно-рольових уявлень, GBRS M. Brown, N. Gladstone;

таблиця 2.6 Кореляційний аналіз; рис.2.2 Кореляційний зв'язок між формуванням кар'єрних орієнтацій та гендерно-рольовими уявленнями; рис. 2.3 Модель кар'єрного психологічного консультування з формування успішної кар'єри для чоловіків і жінок (складено автором).

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	ПРИЗВИЩЕ, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1	Стадник А.Г., доцент	18.03.2025	15.04.2025
2	Стадник А.Г., доцент	16.04.2025	29.04.2025
Нормок-ь	Стадник А.Г., доцент	30.05.2025	03.06.2025

7. Дата видачі завдання «25» лютого 2025 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1	Узгодження теми та затвердження завдання на дипломний проєкт(роботу)	25.02.2025	
2	Збір матеріалу та вивчення літературних джерел на дипломний проєкт (роботу)	01.03.2025	
3	Затвердження теми	15.03.2025	
4	Складання змісту	18.03.2025	
5	Виконання першого розділу	15.04.2025	
6	Виконання другого розділу	29.04.2025	
8	Формування висновків	23.05.2025	
9	Перевірка роботи керівником	27.05.2025	
10	Оформлення дипломного проєкту(роботи)	30.05.2025	
11	Нормоконтроль та перевірка на запозичення	03.06.2025	
12	Попередній захист дипломного проєкту(роботи)	05.06.2025	
13	Подання роботи на кафедру	06.06.2025	
14	Одержання відгуку та рецензії	07.06.2025	
15	Захист дипломної роботи	12.06.2025	

Студент(ка) _____
(підпис)

Оксана КАРНАУХ
(Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

Керівник проєкту (роботи) _____
(підпис)

Альона СТАДНИК
(Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра: 83 сторінок, 55 джерел, 5 рисунків, 6 таблиць, 2 додатки.

Об'єкт дослідження: кар'єрний розвиток чоловіків і жінок як соціально-психологічний процес.

Предмет дослідження: гендерні особливості кар'єрного розвитку.

Мета дослідження: дослідити гендерні особливості кар'єрного розвитку.

Методи дослідження:

1. Теоретичні методи: використовуються для аналізу існуючих концепцій, узагальнення результатів та формулювання гіпотез: аналіз наукової літератури – дослідження сучасних підходів до вивчення кар'єрних орієнтацій, гендерних ролей, соціальних стереотипів; синтез та узагальнення – формування єдиної концептуальної моделі на основі різних наукових підходів; порівняльний аналіз – зіставлення різних підходів до кар'єрного розвитку чоловіків і жінок.

2. Емпіричні методи: спрямовані на отримання первинних даних шляхом безпосереднього дослідження респондентів: анкетування; Методика : Якоря кар'єри Edgar Schein; Методики: Коротка шкала гендерно-рольових уявлень, GBRS M. Brown, N. Gladstone.

3. Математичні методи: використовуються для кількісного аналізу отриманих даних: статистичний аналіз (розрахунок середніх показників та відхилень); перевірка статистичної значущості відмінностей між чоловіками та жінками за допомогою t-критерію Стьюдента; кореляційний аналіз ро- Пірсона для визначення зв'язку між кар'єрними орієнтаціями та гендерними установками, табличний та графічний аналізи.

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ, СТЕРЕОТИПИ, КАР'ЄРНИЙ РОЗВИТОК

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНОГО РОЗВИТКУ	10
1.1. Поняття кар'єрного розвитку та його соціально-психологічні аспекти...	10
1.2. Гендерні стереотипи та їх роль в професійному розвитку особистості...	21
1.3. Кар'єрні орієнтації як чинник кар'єрного розвитку чоловіків і жінок.....	32
Висновки до розділу 1	41
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНОГО РОЗВИТКУ	42
2.1. Організація та методи дослідження	42
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	49
2.3. Рекомендації щодо подолання гендерних бар'єрів у кар'єрному розвитку	63
Висновки до розділу 2	72
ВИСНОВКИ.....	74
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77
ДОДАТКИ.....	81

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасному світі кар'єрний розвиток виступає важливим чинником соціально-економічного прогресу, що сприяє реалізації професійного потенціалу особистості, забезпеченню економічної стабільності та підвищенню якості життя. Глобалізація, стрімкий розвиток інформаційних технологій і трансформація традиційних гендерних ролей створюють умови для перегляду підходів до організації трудової діяльності та управління людським капіталом. Проте стійкі гендерні стереотипи та соціокультурні очікування продовжують впливати на формування професійних траєкторій, що призводить до нерівномірного розподілу можливостей між чоловіками та жінками.

Кар'єра – це не лише шлях професійного росту, але й сукупність виборів, які ми робимо на шляху до самореалізації. Кар'єрні орієнтації є важливим чинником цього процесу, адже вони визначають, як людина бачить себе в майбутньому та які шляхи розвитку обирає. Водночас у суспільстві існують гендерні стереотипи, що можуть обмежувати можливості для розвитку кар'єри, залежно від того, до якої статі належить індивід.

Соціальні очікування та стандарти щодо того, яку професію повинен обирати чоловік чи жінка, мають значний вплив на розвиток кар'єри, а саме: часто впливають на вибір навчальних закладів та спеціальностей. Традиційно вважається, що чоловіки більш підходять для технічних спеціальностей, тоді як жінки зазвичай обирають гуманітарні науки або соціальні професії. Це призводить до того, що молоді люди часто обирають кар'єрний шлях відповідно до гендерних стереотипів, незважаючи на свої справжні інтереси та здібності.

Враховуючи ці чинники, важливо створювати середовище, яке сприятиме розвитку кар'єрних орієнтацій без огляду на стать. Відкриття нових можливостей для обох статей на рівні освіти та професійної діяльності допоможе забезпечити більше рівних умов для розвитку кар'єри. Важливим

кроком є виховання наступних поколінь без урахування гендерних стереотипів, підвищення обізнаності щодо рівності можливостей у кар'єрі та зміна ставлення до професій, що традиційно вважаються гендерно обмеженими.

Проблематика дослідження зосереджена на виявленні специфічних гендерних аспектів, які впливають на кар'єрний розвиток.

Ступінь вивчення проблеми в науці.

Теоретичні підходи до розуміння гендерних ролей були сформульовані за допомогою досліджень Е. Бем (теорія гендерних ролей) та А. Бандура (теорія соціального навчання), що створюють методологічну основу для подальших емпіричних досліджень. Сучасні роботи зарубіжних та вітчизняних науковців продовжують розвивати дану проблематику, проте інтеграція цих підходів у єдину модель залишається невирішеною.

Питання гендерних особливостей кар'єрного розвитку отримали розгорнуте висвітлення у працях таких дослідників, як Дж. Грінберг та Р. Барон, які розглядали поведінку в організаціях, а також в наукових дослідженнях І. В. Дубровіної, С. А. Климова, що аналізували психологічні аспекти розвитку особистості.

В. В. Кузьмін, М. О. Кузьміна, А. В. Іванченко виділили соціально-психологічні особливості формування професійної кар'єри особистості

Незважаючи на теоретичні дослідження у галузі психології та менеджменту, представники сучасних наукових шкіл (Д. Супер та ін.) свідчать про недостатню інтеграцію гендерних аспектів у моделі кар'єрного розвитку. Сучасні дослідники: Л. Андрієнко, С. Мельник, І. Хоміцька вказують на необхідність подальшого аналізу впливу гендерних стереотипів на професійне зростання, що обґрунтовує актуальність поставленої проблеми.

Об'єкт дослідження: кар'єрний розвиток чоловіків і жінок як соціально-психологічний процес.

Предмет дослідження: гендерні особливості кар'єрного розвитку.

Мета: дослідити гендерні особливості кар'єрного розвитку.

Гіпотеза дослідження: існує прямий зв'язок між формуванням кар'єрних орієнтацій та гендерно-рольовими уявленнями, а саме: гендерні стереотипи та соціальні норми, пов'язані з традиційними уявленнями про ролі чоловіків і жінок у суспільстві, значно впливають на вибір професії та кар'єрні цілі.

Завдання дослідження

1. Охарактеризувати поняття кар'єрного розвитку та його соціально-психологічні аспекти.
2. Розглянути гендерні стереотипи та їх роль в професійному розвитку особистості.
3. Окреслити кар'єрні орієнтації як чинник кар'єрного розвитку чоловіків і жінок.
4. Провести емпіричне дослідження гендерних особливостей кар'єрного розвитку.
5. Розробити рекомендації щодо подолання гендерних бар'єрів у кар'єрному розвитку.

Методи дослідження

1. Теоретичні методи: використовуються для аналізу існуючих концепцій, узагальнення результатів та формулювання гіпотез: аналіз наукової літератури – дослідження сучасних підходів до вивчення кар'єрних орієнтацій, гендерних ролей, соціальних стереотипів; синтез та узагальнення – формування єдиної концептуальної моделі на основі різних наукових підходів; порівняльний аналіз – зіставлення різних підходів до кар'єрного розвитку чоловіків і жінок.

2. Емпіричні методи: спрямовані на отримання первинних даних шляхом безпосереднього дослідження респондентів: анкетування; Методика : Якоря кар'єри Edgar Schein; Методики: Коротка шкала гендерно-рольових уявлень, GBRS M. Brown, N. Gladstone.

3. Математичні методи: використовуються для кількісного аналізу отриманих даних: статистичний аналіз (розрахунок середніх показників та відхилень); перевірка статистичної значущості відмінностей між чоловіками та жінками за допомогою t-критерію Ст'юдента; кореляційний аналіз ро-Пірсона для визначення зв'язку між кар'єрними орієнтаціями та гендерними установками, табличний та графічний аналізи.

Теоретичне значення. Дослідження гендерних особливостей кар'єрного розвитку сприяє глибшому розумінню психологічних, соціальних, економічних і культурних факторів, які впливають на кар'єрні шляхи чоловіків і жінок. Теоретичне значення дослідження полягає у розширенні існуючих уявлень про кар'єрний розвиток через інтеграцію гендерного підходу. Отримані результати сприятимуть формуванню нових теоретичних положень у галузі психології та менеджменту, зокрема, шляхом адаптації теорій Е. Бем, А. Бандура та ін. до сучасних умов ринку праці.

Наукова новизна: розроблена модель подолання гендерних бар'єрів у кар'єрному розвитку враховує специфіку впливу соціокультурних очікувань на професійне зростання, що дозволить поглибити розуміння взаємодії психологічних, соціальних та організаційних чинників.

Практичне значення. Дослідження гендерних особливостей кар'єрного розвитку не лише розширює теоретичні знання у цій сфері, але й має безпосереднє практичне застосування в створенні більш справедливого і рівноправного середовища на ринку праці. Результати дослідження можуть бути використані в якості лекційного матеріалу, а також для розробки програм наставництва, психологічних тренінгів та інших ініціатив, спрямованих на підтримку кар'єрного розвитку. Отримані дані можуть бути корисними для індивідуальних кар'єрних консультантів, які працюють з клієнтами різних гендерів. Вони можуть враховувати специфічні потреби та виклики, з якими стикаються чоловіки і жінки в процесі кар'єрного розвитку.

Структура дослідження: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку використаної літератури та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНОГО РОЗВИТКУ

1.1. Поняття кар'єрного розвитку та його соціально-психологічні аспекти

Кар'єрний розвиток є однією з ключових складових сучасної особистості, що визначає не лише професійні досягнення, а й рівень соціальної інтеграції, самоідентифікації та психологічного добробуту. У контексті швидкозмінних умов ринку праці, глобалізації та технологічного прогресу, питання кар'єрного зростання набуває особливої актуальності. Сучасна наука досліджує цей феномен як багатовимірний процес, у якому переплітаються індивідуальні здібності, особистісні риси, соціальні умови та психологічні чинники.

Класичне визначення характеризує поняття кар'єрний розвиток як процес, через який індивід проходить у своїй професійній діяльності, включаючи зміни в посадах, відповідальності, навичках і знаннях протягом життя [11].

Д. Холл визначає поняття кар'єрний розвиток як інтеграцію особистих, професійних і соціальних факторів, які впливають на вибір кар'єри та її еволюцію в контексті змін у суспільстві [49].

М. Артур, Д. Руссо характеризують кар'єрний розвиток як динамічний процес, що включає в себе адаптацію до змін у професійному середовищі та формування нових навичок і компетенцій для досягнення особистих і професійних цілей [47].

М. Савицкас наголошує на тому, кар'єрний розвиток є результатом взаємодії особистісних характеристик індивіда з соціальними та організаційними умовами, що формують його професійний шлях [37].

Один із класичних підходів до розуміння кар'єрного розвитку було запропоновано Д. Супером в 1980 році (життєвий підхід (Life-Span, Life-Space)). Вчений розглядав кар'єру як процес, що розгортається протягом усього життя людини, враховуючи зміну ролей та життєвих етапів. На думку науковця, ключовими етапами кар'єрного розвитку є зростання, формування, встановлення, підтримання і занепад. Такий підхід дозволяє усвідомити, що кар'єрний шлях не є лінійним, а характеризується постійною динамікою, взаємодією особистісних потреб і соціальних очікувань [54].

Концепція кар'єри як процесу, що триває протягом усього життя, підкреслює динамічний характер професійного розвитку, який залежить від різних етапів життєвого циклу особистості. Ця концепція враховує, що кар'єра не є статичним явищем, а постійно змінюється внаслідок особистісного зростання, змін у зовнішньому середовищі, технологічного прогресу та соціальних факторів.

В рамках наукового підходу Д. Супером було виділено основні етапи розвитку особистості та їх вплив на кар'єрні рішення [28]:

1. Етап самопізнання (дитинство та підлітковий вік): у цей період особистість формує основи своїх інтересів, цінностей і здібностей. Діти та підлітки експериментують з різними ролями та активностями. Вчений зауважує на те, що вибір хобі та захоплень може вплинути на подальші кар'єрні рішення. Наприклад, участь у спортивних змаганнях може спонукати до кар'єри в спорті чи фізичному вихованні.

2. Етап вибору (молодість): молоді люди починають робити свідомий вибір щодо освіти та кар'єри. Вони можуть проходити стажування, працювати на неповний робочий день або брати участь у волонтерських програмах.

На думку Д. Супера, вибір навчального закладу та спеціальності може суттєво визначити подальший професійний шлях. У цей період важливими є зовнішні фактори, такі як поради батьків або вплив однолітків.

3. Етап становлення (досвід роботи): на цьому етапі особистість отримує практичний досвід у обраній сфері, розвиває професійні навички і налагоджує мережу контактів. Успіхи або невдачі на етапі становлення можуть визначити подальші кар'єрні рішення. Людина може вирішити залишитися в обраній професії або змінити напрямок, якщо не відчуває задоволення.

4. Етап розвитку (середній вік): у цей період часто відбувається переоцінка цілей і цінностей. Люди можуть прагнути до підвищення кваліфікації, зміни роботи або навіть переходу в нову галузь. Зміни в особистому житті (наприклад, виховання дітей) можуть вплинути на кар'єрні рішення. Це також час для розвитку лідерських якостей та наставництва.

5. Етап трансформації (старший вік): у цей період багато людей починають задумуватися про пенсійне забезпечення, спадщину та передачу знань. Люди можуть обирати часткову зайнятість, консультування або волонтерство, щоб залишатися активними в професійному житті та передавати свій досвід молодшим поколінням [30].

В сучасних дослідженнях науковцями було виділено взаємозв'язок між етапами розвитку особистості та кар'єрними рішеннями та зроблено висновок про те, що кар'єра є результатом постійної адаптації особистості до змін у власних інтересах і зовнішніх умовах. Успішні професіонали здатні переосмислювати свої цілі і шукати нові можливості. При тому, соціальні, економічні та культурні фактори можуть суттєво впливати на вибір кар'єри на різних етапах життя [14].

Концепція кар'єри як безперервного процесу підкреслює важливість особистісного розвитку на всіх етапах життя. Розуміння того, як різні етапи впливають на кар'єрні рішення, дозволяє людям краще планувати своє професійне майбутнє, адаптуватися до змін і знаходити задоволення у своїй діяльності. Це також допомагає зрозуміти, що кар'єра — це не лише результат вибору, а й результат постійної роботи над собою та готовності до змін.

В 1997 році Дж. Холланд розробив модель (теорія типологій професійних особистостей), згідно з якою кар'єрний вибір та розвиток визначаються відповідністю особистісних характеристик та особливостей робочого середовища [53]. Основна ідея моделі полягає в тому, що люди мають певні інтереси та особистісні характеристики, які впливають на їх вибір кар'єри.

Модель Дж. Холланда включає шість базових типів особистості (реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємницький та конвенційний) та пов'язаних з ними типів робочих середовищ [25]. Такий підхід дозволяє не лише прогнозувати успішність адаптації в конкретних професійних умовах, але й сприяє усвідомленню особистісних сильних сторін.

Розглянемо більш детально виділені вченим шість основних типів особистості, кожен з яких відповідає певному професійному середовищу [51]:

1. Реалістичний (R): практичні, фізично активні, схильні до роботи з об'єктами (інженери, механіки, будівельники).
2. Дослідницький (I): аналітичні, люблять досліджувати, вирішувати проблеми (вчені, дослідники, аналітики).
3. Художній (A): творчі, емоційні, виражають себе через мистецтво (художники, письменники, дизайнери).
4. Соціальний (S): орієнтовані на людей, прагнуть допомагати іншим (психологи, вчителі, соціальні працівники, медики).
5. Підприємницький (E): лідери, впливові, орієнтовані на досягнення (менеджери, підприємці, маркетингологи).
6. Конвенційний (C): організовані, точні, люблять працювати з даними (бухгалтери, адміністратори, фінансисти).

Дж. Холланд вважає, що успішний кар'єрний розвиток залежить від того, наскільки добре особистість людини відповідає вимогам обраної професії. Коли особа обирає кар'єру, яка відповідає її типу особистості:

зростає задоволеність роботою, збільшується ймовірність успіху та продуктивності, зменшується рівень стресу та вигорання.

Теорія типів особистості підкреслює важливість зв'язку між інтересами, особистісними характеристиками та вибором кар'єри. Вона допомагає зрозуміти, чому деякі люди досягають успіху в певних професіях, тоді як інші можуть відчувати труднощі. Ця теорія є корисним інструментом для тих, хто шукає свій шлях у світі професій та прагне досягти задоволення і успіху у своїй кар'єрі. Теорія Дж. Холланда використовується в кар'єрному консультуванні для оцінки інтересів і особистісних характеристик клієнтів, допомоги у виборі кар'єри або зміни професії, розробки програм навчання та розвитку.

У 1994 році Лент, Браун та Хакетт представили соціально-когнітивну теорію, яка підкреслює роль когнітивних процесів, соціального навчання та самоефективності в процесі кар'єрного вибору та розвитку. Центральним поняттям цієї теорії є самооцінка власних можливостей (self-efficacy), що впливає на формування кар'єрних очікувань та мотивацію до досягнення поставлених цілей. Згідно з цією моделлю, індивідуальні переконання, соціальне оточення та попередній досвід формують траєкторію професійного розвитку [38].

Соціально-когнітивна теорія кар'єри (Social Cognitive Career Theory, SCCT) базується на загальній соціально-когнітивній теорії А. Бандури і пояснює вибір, розвиток і досягнення в кар'єрі через взаємодію когнітивних, поведінкових і середовищних чинників [54].

Основні положення теорії вміщують: самоефективність – впевненість людини у власній здатності виконувати певні завдання впливає на її кар'єрні прагнення та досягнення; очікувані результати – уявлення про наслідки певної діяльності формують кар'єрні уподобання; особистісні інтереси – розвиваються під впливом самоефективності й очікуваних результатів; кар'єрні наміри та вибір – визначаються поєднанням інтересів, самоефективності та очікуваних результатів; середовищні чинники – соціальні впливи, можливості, ресурси або бар'єри можуть сприяти чи перешкоджати кар'єрному розвитку [23].

Соціально-когнітивна теорія кар'єри підкреслює важливість особистісної віри у свої можливості, соціального середовища та інтересів у побудові кар'єри. Вона пояснює, чому людина обирає певний професійний шлях і які чинники сприяють або заважають її кар'єрному просуванню. Ця теорія є цінною для кар'єрного консультування, оскільки допомагає визначати стратегії подолання бар'єрів і розвивати професійні навички.

В 2005 році М. Л. Савіцкас запропонував концепцію «побудови кар'єри», в якій кар'єрний шлях розглядається як особиста «нарація» – творча реконструкція життєвого досвіду та планів на майбутнє [36]. Концепція «побудови кар'єри» є однією з ключових теорій у сучасній кар'єрній психології. Вона розглядає кар'єрний розвиток не як лінійний процес, а як особистісно та соціально сконструйовану реальність, що залежить від наративного підходу та адаптаційних можливостей індивіда. Вчений визначає те, що людина активно формує свою кар'єру, використовуючи особистісні історії, цінності та уявлення про себе. Такий підхід дозволяє глибше зрозуміти індивідуальну специфіку кар'єрних виборів, враховуючи не лише економічні чи професійні чинники, а й внутрішню мотивацію та соціально-психологічний контекст.

Нами було розглянуто виділено основні положення концепції (рис.1.1):

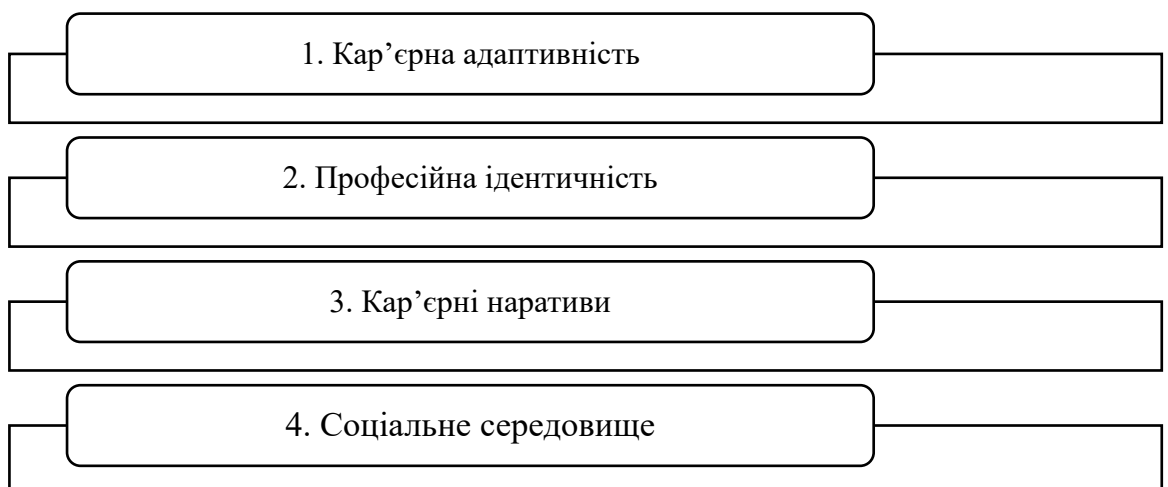


Рис.1.1 Основні наративи концепції «побудови кар'єри»

(М. Л. Савіцкас)

Як можна побачити на рисунку 1.1, в рамках сучасних досліджень вченими розглядається концепція кар'єрної адаптивності як важливого чинника успішного кар'єрного розвитку в умовах швидких змін [19; 24; 36].

Концепція кар'єрної адаптивності характеризується як здатність особистості ефективно реагувати на виклики, невизначеність та швидкі зміни у професійному середовищі. Вона є важливим чинником успішного кар'єрного розвитку, оскільки сучасний ринок праці характеризується постійними трансформаціями, технологічними інноваціями та змінними вимогами до фахівців. Нижче наведено основні аспекти цієї концепції[8]:

Кар'єрна адаптивність визначається як комплекс внутрішніх ресурсів та умінь, які дозволяють людині: прогнозувати та розпізнавати зміни у професійному середовищі, гнучке реагувати на нові умови, шукаючи можливості для зростання, активно управляти власною кар'єрою, приймати обґрунтовані рішення та коригувати свої плани відповідно до зовнішніх змін.

Основними компонентами кар'єрної адаптивності є[22; 47]:

Гнучкість і готовність до змін. Це здатність швидко пристосовуватися до нових умов, змінювати стратегії та освоювати нові навички.

Підприємницьке мислення. Вміння бачити можливості в умовах невизначеності та ризикувати, плануючи свій професійний шлях.

Проактивність. Активний пошук інформації, ініціювання змін у власному професійному житті та постійне самовдосконалення.

Стратегічне планування. Визначення довгострокових цілей, оцінка ринкових тенденцій та адаптація особистого розвитку до вимог ринку.

Емоційна резилієнтність. Здатність ефективно справлятися зі стресом, невдачами та невизначеністю, підтримуючи позитивну мотивацію.

3. Роль кар'єрної адаптивності в умовах швидких змін

Вченими доведено, що особи, що володіють високим рівнем адаптивності, здатні швидко освоювати нові технології, методики та професійні підходи, що дозволяє їм залишатися затребуваними на ринку праці[12].

Адаптивність дозволяє оперативно коригувати кар'єрні плани, впроваджувати нові компетенції та змінювати професійний напрямок у відповідь на зміни в економіці чи технологічних трендах. Усвідомлена управлінська стратегія та готовність до змін сприяють розвитку впевненості в собі та зниженню рівня професійного вигорання.

Кар'єрна адаптивність стимулює постійний особистісний і професійний розвиток, допомагаючи використовувати зміни як можливості для зростання[25].

Концепція кар'єрної адаптивності виступає ключовим чинником для досягнення успіху в сучасному, швидкозмінному світі. Вона інтегрує в собі як особистісні якості (гнучкість, резилієнтність, проактивність), так і стратегічний підхід до управління кар'єрою. Розвиток цієї здатності дозволяє фахівцям ефективно реагувати на зовнішні виклики, використовувати можливості для зростання та знижувати ризики професійних невдач, що в кінцевому рахунку сприяє сталому та успішному кар'єрному розвитку.

Індивід конструює власну професійну історію (кар'єрні наративи), що допомагає йому знайти сенс у своїх діях і зрозуміти власну кар'єрну траєкторію. Професійна ідентичність формується через наративи, які людина створює про себе, аналізуючи свої життєві події, досвід і прагнення[28; 39].

Слід зазначити, що професійний розвиток особистості визначається не лише індивідуальними здібностями, а й впливом зовнішніх чинників (соціальним середовищем), таких як культурний контекст, сімейне виховання, економічна ситуація.

Концепція «побудови кар'єри» М. Савіцкаса підкреслює важливість активної участі особистості у формуванні власного професійного майбутнього. Вона наголошує, що кар'єра – це не просто набір об'єктивних досягнень, а процес створення особистісного сенсу через професійну діяльність. Кар'єрний розвиток стає гнучким і залежить від здатності адаптуватися, самостійно ухвалювати рішення та переосмислювати власний досвід [6]. Розглянута концепція є надзвичайно цінною для кар'єрного

консультування, оскільки допомагає людям зрозуміти, як їхній життєвий шлях формує кар'єрні рішення, а також розвивати адаптивні навички для успішного професійного зростання.

В своїх дослідженнях Л. Готтфредсон аналізує процеси обмеження вибору кар'єри та компромісу в контексті соціальних і культурних факторів[47]. Вчений звертає увагу на те, що процеси обмеження вибору кар'єри та компромісу є важливими аспектами кар'єрного розвитку, які враховують вплив соціальних і культурних факторів на рішення індивіда про професійний шлях. На думку дослідника, обмеження вибору кар'єри стосується факторів, які звужують можливості для індивіда у виборі професії. Цей процес може бути зумовлений:

1. Соціальними факторами: сімейні очікування (сім'я може мати певні уявлення про престижні професії, що може обмежити вибір молодшого покоління); соціальний статус (люди з різних соціальних класів можуть мати доступ до різних можливостей освіти та працевлаштування); гендерні стереотипи (традиційні уявлення про те, які професії підходять для чоловіків або жінок, можуть обмежувати кар'єрний вибір).

2. Культурними факторами: культурні цінності (в різних культурах можуть існувати різні уявлення про успіх, що впливає на вибір кар'єри); релігійні переконання (деякі релігійні традиції можуть обмежувати вибір професії або вимагати дотримання певних етичних норм).

Компроміс у контексті кар'єрного розвитку відбувається, коли індивід змушений відмовитися від своїх ідеальних кар'єрних цілей на користь більш реалістичних або доступних варіантів. Індивід може мати певні інтереси, але в умовах обмежених можливостей змушений вибрати менш бажану кар'єру. Боязнь не досягти успіху в обраній професії може спонукати до вибору більш «безпечного» шляху[38; 47].

У періоди економічної нестабільності або високої безробіття люди можуть змушені приймати роботу, яка не відповідає їхнім амбіціям, а велика конкуренція може змусити індивіда відмовитися від своїх первісних планів

на користь більш доступних вакансій. Дослідниками виявлено взаємозв'язок між обмеженнями та компромісом в побудові кар'єри та доведено, що ці два процеси тісно пов'язані між собою. Обмеження у виборі кар'єри часто призводять до необхідності компромісу. Наприклад, якщо певна професія недоступна через соціальні або культурні бар'єри, індивід може бути змушений знайти альтернативний шлях, який не відповідає його початковим бажанням, але є більш реалістичним у даних умовах. Процеси обмеження вибору кар'єри та компромісу є складними і багатограними, зумовленими взаємодією соціальних і культурних факторів. Розуміння цих процесів допомагає виявити, як зовнішні умови формують кар'єрні шляхи індивідів і які стратегії можуть бути використані для подолання цих обмежень.

В дослідженні В. Кузьміна, М. Кузьминої було розглянуто соціально-психологічні особливості формування професійної кар'єри особистості. На думку вчених, ефективне формування професійної кар'єри вимагає інтегрованого підходу, який поєднує розуміння психологічних особливостей особистості із врахуванням соціальних, культурних та ринкових умов. Це підкреслює важливість створення умов для підтримки індивідуального розвитку через систему освіти, професійного консультування та соціально-психологічного супроводу[30].

Сучасні дослідження підкреслюють важливість особистісних якостей (мотивації, самооцінки, рівня самовизначення, стійкості до стресу), які впливають на вибір професійного шляху та здатність адаптуватися до змін у професійному середовищі. Різні стилі мислення, цінності та мотиваційні установки визначають унікальність кожної особистості[16; 27; 38]. Тому підхід до підтримки кар'єрного розвитку має бути персоналізованим, що дозволяє враховувати специфіку особистісних особливостей. Важливість усвідомлення власних сильних сторін, можливостей і обмежень сприяє більш усвідомленому вибору професії та плануванню подальшого професійного шляху. В ряді наукових робіт вченими визначається роль особистісних характеристик та впливу соціального оточення та підтримки. На думку

дослідників, особистісні риси, такі як самовизначення, мотивація, гнучкість мислення та рівень самооцінки, є фундаментальними чинниками, що впливають на кар'єрний розвиток. Високий рівень самоефективності, який, за теорією А. Бандури, сприяє формуванню переконання в успішності майбутніх дій, позитивно корелює з досягненнями у професійній сфері. Крім того, особистісна адаптивність дозволяє людині ефективно реагувати на зміни в умовах ринку праці та технологічних інновацій.

Сучасні дослідження підкреслюють, що соціальне оточення (сім'я, друзі, колеги, наставники) відіграють важливу роль у формуванні кар'єрних очікувань та виборів[12; 20; 44]. Позитивна підтримка з боку соціального кола сприяє розвитку впевненості у власних силах та стимулює до пошуку нових можливостей для професійного зростання. Соціальні мережі, професійні спільноти та менторські програми допомагають розширити горизонти, надати доступ до нових знань і навичок, а також створити сприятливе середовище для обміну досвідом. На думку більшості науковців, від сім'ї, освітніх установ, колег та наставників значною мірою залежить формування професійних орієнтацій. Соціалізація у ранньому віці закладає базис для формування уявлень про професійні ролі та очікування від майбутньої діяльності. Через взаємодію з родиною, школою, університетом та колективом людина набуває не лише знань і навичок, але й цінностей, норм та стандартів, що спрямовують її кар'єрний розвиток.

Формування чіткої професійної ідентичності є результатом внутрішнього усвідомлення власних можливостей і відповідності вимогам обраної професії, а також зовнішніх впливів (ролі моделі, соціальні стереотипи, культура праці). У процесі кар'єрного розвитку важливе місце належить як самоосвіті, так і розвитку особистісних ресурсів. Організації, освітні установи та професійні спільноти мають створювати умови для безперервного навчання, обміну досвідом та менторської підтримки. Лише комплексний підхід, що враховує як соціально-психологічні, так і професійні

чинники, може забезпечити ефективну реалізацію потенціалу сучасної особистості у сфері праці[3; 14; 46].

Слід зазначити, що кар'єрний розвиток не існує в ізоляції від суспільних умов. Процес кар'єрного розвитку включає не лише зовнішні чинники, але й активну внутрішню роботу над собою. Рефлексія, самопізнання, постановка життєвих та кар'єрних цілей є важливими елементами самостійного управління кар'єрою. За даними сучасних досліджень, особи, які володіють високим рівнем самосвідомості, мають кращі можливості для адаптації до змін та більш ефективно використовують власні ресурси для досягнення професійних успіхів. Культурні норми, економічна ситуація, політичний клімат і традиції країни безпосередньо впливають на можливості для професійного зростання. У різних культурах існують свої специфічні уявлення про статус, престижність певних професій та поняття успіху. Таким чином, соціально-психологічний аналіз кар'єрного розвитку повинен враховувати як внутрішньо-особистісні характеристики, так і зовнішні впливи, що формують мотивацію та вибір професійного шляху.

Розглянуті вище роботи створюють основу для розуміння кар'єрного розвитку з психологічної точки зору, підкреслюючи важливість інтеграції особистих характеристик з зовнішніми умовами для успішного просування в кар'єрі.

1.2. Гендерні стереотипи та їх роль в професійному розвитку особистості

Формування професійної кар'єри є багатогранним процесом, де внутрішні психологічні особливості особистості взаємодіють із зовнішніми соціальними впливами. Для успішного кар'єрного розвитку необхідно враховувати обидва ці напрямки. Вибір професії формується під впливом як

внутрішніх (цілі, інтереси, схильності), так і зовнішніх чинників (гендерні стереотипи, соціальний статус, престиж професії, інформаційна підтримка).

Від загальноприйнятих норм, традицій і суспільних очікувань залежить сприйняття професійних ролей, що може як стимулювати розвиток, так і створювати додаткові бар'єри[17].

Гендерні стереотипи – це усталені уявлення про ролі, поведінку та характеристики, які суспільство приписує чоловікам і жінкам. Вони формують не лише соціальні норми, але й мають значний вплив на професійний розвиток особистостей. У сучасному світі, де рівність статей стає все більш актуальною темою, важливо розглянути, як гендерні стереотипи можуть обмежувати або, навпаки, сприяти кар'єрному зростанню представників різних статей[30].

За визначенням А. Гідденса, гендерні стереотипи є стійкими уявленнями про соціальні ролі чоловіків і жінок, які впливають на різні аспекти життя, зокрема на професійну діяльність. Ці стереотипи можуть обмежувати кар'єрні можливості та сприяти нерівності у сфері праці. Дослідження цього питання є важливим для розуміння механізмів формування професійної ідентичності та пошуку шляхів подолання дискримінаційних бар'єрів[48].

О. Мартиненко характеризує гендерні стереотипи як узагальнені уявлення про характеристики, поведінку та професійні здібності осіб залежно від їхньої статі. Вони формуються під впливом соціокультурного середовища, медіа, освіти та сім'ї [26].

Гендерні стереотипи залишаються важливим чинником, що впливає на професійний розвиток особистості. Вони можуть обмежувати кар'єрні можливості, спричиняти нерівність в оплаті праці та створювати психологічні бар'єри. Подолання цих стереотипів можливе завдяки комплексним підходам, включаючи освітні програми, корпоративні ініціативи та соціальну політику, спрямовану на забезпечення рівних можливостей для всіх незалежно від статі.

В дослідженні Н. Руденко було виділено головні види гендерних стереотипів у професійній сфері (рис.1.2) [41].

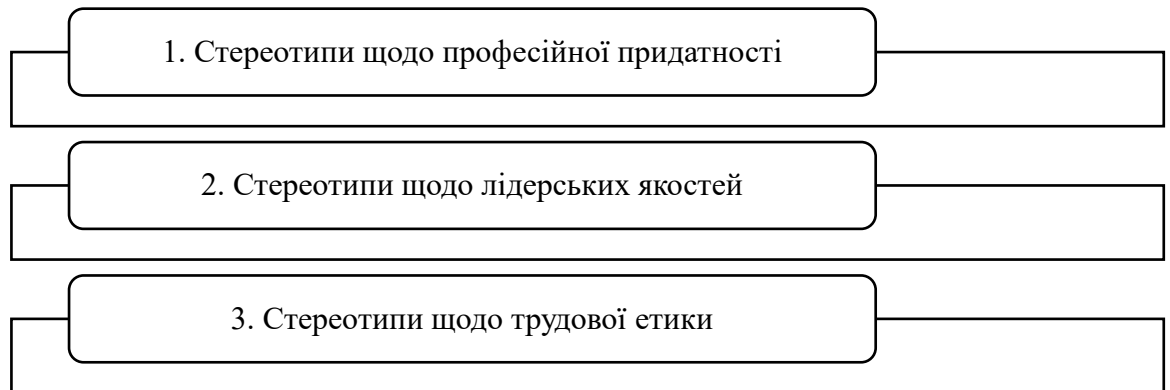


Рис.1.2 Гендерні стереотипи в професійній сфері (Н. Руденко)

Як видно на рисунку 1.2, Н. Руденко виділяє три види гендерних стереотипів в професійній сфері, а саме:

Стереотипи щодо професійної придатності: жінок частіше асоціюють із гуманітарними спеціальностями (викладання, медицина, соціальна робота), тоді як чоловіків – із технічними та керівними посадами.

Стереотипи щодо лідерських якостей: існує уявлення, що чоловіки природжені лідери, а жінки менш схильні до управління та прийняття рішень.

Стереотипи щодо трудової етики: жінок можуть сприймати як менш амбітних і менш готових до понаднормової роботи через сімейні зобов'язання.

В наукових розвідках І. Чорної приділено значну увагу визначенню впливу гендерних стереотипів на професійний розвиток особистості[47]. Так, дослідницю було доведено, що гендерні стереотипи суттєво впливають на кар'єрний розвиток, зокрема: обмеження кар'єрних можливостей: жінки можуть стикатися зі «скляною стелею» – невидимими бар'єрами, що заважають їхньому просуванню на вищі посади; гендерний розрив в оплаті праці: у багатьох країнах жінки отримують нижчу заробітну плату порівняно з чоловіками за аналогічну роботу; професійна сегрегація: існує

горизонтальна (розподіл професій на «чоловічі» та «жіночі») і вертикальна сегрегація (менша кількість жінок на керівних посадах); психологічний вплив: гендерні стереотипи можуть знижувати рівень самоефективності жінок, що впливає на їхню мотивацію та професійні амбіції.

Результати аналізу наукових джерел дозволили зробити висновок про те, що гендерні стереотипи – це стійкі уявлення про риси, здібності, соціальні ролі та поведінку жінок і чоловіків, які закріплені в культурі та суспільній свідомості, що можуть сприяти закріпленню традиційних моделей поведінки та обмежувати можливості особистості у професійній сфері, освіті, політиці тощо.

В сучасній науці проблемою вивчення гендерних стереотипів у професійній сфері займаються С. Бем, Т. Парсонс, К. Коннелл, А. Гідденс та ін. С. Бем запропонувала концепцію гендерної схеми, що пояснює, як суспільство формує уявлення про маскулінність і фемінність. За визначенням дослідниці, гендерна схема – це когнітивна структура, яка впорядковує та інтерпретує інформацію про маскулінність і фемінність, формуючи систему соціальних уявлень про ролі, поведінку та характеристики чоловіків і жінок [3]. Гендерні схеми виконують функцію своєрідного фільтра, через який людина обробляє інформацію про себе та навколишній світ. Вони впливають на[15; 28; 46]:

1. Самоідентифікацію – індивіди оцінюють свої здібності та амбіції крізь призму гендерних очікувань, що може обмежувати вибір професії або способу самореалізації.

2. Сприйняття інших людей – поведінка, що виходить за межі традиційних уявлень про маскулінність чи фемінність, може викликати суспільний спротив або упереджене ставлення.

3. Кар'єрний розвиток – гендерні стереотипи можуть визначати доступ до певних професій, рівень оплати праці та можливості кар'єрного зростання.

В роботах сучасних науковців досліджується формування гендерних схем у суспільстві та підкреслюється те, що з раннього дитинства людина отримує інформацію про норми та очікування, пов'язані з її статтю[5; 19; 38].

Джерелами таких знань виступають: сім'я – батьки та родичі закладають базові уявлення про «чоловіче» та «жіноче» через виховання, розподіл обов'язків і заохочення певних рис характеру; освіта – шкільне середовище та підручники можуть містити приховані гендерні стереотипи, що впливають на формування майбутніх кар'єрних прагнень та поведінкових моделей; медіа – реклами, кіно, література та соціальні мережі транслиують стандарти краси, поведінки та успіху для чоловіків і жінок; культурні традиції – суспільні звичаї визначають, які риси вважаються прийнятними або небажаними для представників різних статей.

Хоча гендерні схеми глибоко вкорінені в суспільстві, вони не є статичними. Соціальні зміни, розвиток феміністичного руху, гендерна освіта та правозахисні ініціативи сприяють перегляду усталених норм і розширенню уявлень про гендерні ролі.

Сучасне суспільство все частіше визнає необхідність відмови від жорстких гендерних рамок на користь більшої індивідуальної свободи та рівності можливостей. Концепція гендерної схеми пояснює, як суспільство формує уявлення про маскулінність і фемінність через культурні, освітні та медійні впливи. Ці когнітивні структури впливають на самоідентифікацію, сприйняття інших і кар'єрний розвиток, але можуть змінюватися під впливом соціальних трансформацій. Розуміння цього механізму є важливим кроком до подолання гендерних стереотипів і створення більш рівноправного суспільства[25].

Т. Парсонс і Р. Бейлз розробили теорію ролей, де визначили експресивні (жіночі) та інструментальні (чоловічі) ролі. Теорія ролей Т. Парсонса та Р. Бейлза розглядає гендерні ролі через призму соціальних функцій. Вчені визначили дві основні категорії[53]:

Експресивні ролі (жіночі): це ролі, які пов'язані з емоційною підтримкою, турботою, вихованням та створенням гармонії в родині. Вони асоціюються з ніжністю, доглядом, підтримкою й емоційним зв'язком.

Інструментальні ролі (чоловічі): це ролі, які фокусуються на виконанні завдань, які сприяють функціонуванню суспільства (наприклад, заробіток, прийняття рішень, забезпечення матеріальних потреб). Вони характеризуються прагматизмом, організацією та досягненням конкретних цілей.

Теорія Т. Парсонса і Р. Бейлза відображає традиційні погляди на гендерні ролі, де чоловіки мають «активні» ролі, а жінки – «пристосувальні». Вона підкреслює функціональність розподілу ролей у сім'ї та суспільстві, але з часом ці концепції змінюються з огляду на соціальні перетворення. Важливим є розуміння, що ролі не є суворо визначеними і можуть змінюватися в залежності від соціального контексту і еволюції суспільних норм.

К. Коннелл є автором концепції гегемонної маскулінності, яка пояснює домінування чоловіків у суспільстві та підпорядкування жінок. За її теорією, гегемонна маскулінність є формою маскулінності, яка вважається найбільш соціально прийнятною і бажаною в певному суспільстві. Вона пов'язана з такими рисами, як фізична сила, агресивність, домінування, незалежність та емоційна стриманість. Це ідеал чоловічої поведінки, що встановлює певні соціальні норми та ролі для чоловіків і визначає, як вони повинні діяти в суспільстві[52].

Концепція гегемонної маскулінності також підкреслює, що цей тип маскулінності не є універсальним, і що існують різні варіанти маскулінності, які можуть бути маргіналізовані або витіснені гегемонним типом. Тобто інші форми маскулінності, наприклад, чоловіки, які не відповідають стандартам гегемонної маскулінності (як-от гомосексуальні або інтерсекційні чоловіки), можуть бути дискриміновані чи маргіналізовані.

Концепція гегемонної маскулінності розглядає соціальні структури і механізми, що підтримують чоловіче домінування та гендерну нерівність. Дослідниця дозволяє зрозуміти, як ідеали маскулінності формують гендерні ролі і ведуть до підпорядкування жінок, а також до маргіналізації чоловіків, які не відповідають стандартам «ідеального» чоловіка[21].

Гегемонна маскулінність має важливе значення для аналізу гендерної нерівності в суспільстві і може допомогти в розумінні процесів соціалізації, що підтримують гендерні стереотипи.

А. Гідденс розглядав вплив соціальних структур на формування гендерних норм і стереотипів через свою теорію соціальної структури, в якій він акцентує увагу на тому, як соціальні інститути і процеси визначають, підтримують та відтворюють гендерні ролі [50]. За його думкою, гендерні норми і стереотипи не є результатом природних відмінностей між чоловіками та жінками, а формуються через взаємодію індивідів з різними соціальними інститутами, такими як сім'я, освіта, релігія та медіа. Вчений вважав, що соціальні структури створюють певні очікування стосовно того, як повинні поводитись чоловіки та жінки, і через ці структури гендерні стереотипи закріплюються і передаються з покоління в покоління.

Система соціальних норм забезпечує відтворення цих ролей у повсякденному житті, підтримуючи патріархальні установки та обмежуючи можливості для особистісного розвитку та самовираження.

Результатом теорії стало узагальнення того, що соціальні структури мають великий вплив на формування гендерних норм і стереотипів, адже вони визначають, як повинні діяти чоловіки та жінки в різних сферах життя. Вчений зауважує на те, що гендерні ролі не є природними чи фіксованими, вони є результатом соціалізації та взаємодії з інститутами, які підтримують і відтворюють стереотипи.

Кар'єрний розвиток – це складний процес, що включає в себе не лише професійні навички та знання, але й психологічні фактори, які впливають на вибір професії, просування по службі та загальне сприйняття успіху.

Чоловіки і жінки часто стикаються з різними психологічними бар'єрами та стереотипами, які формують їхній кар'єрний шлях. Розуміння цих особливостей є важливим для створення більш рівноправного і інклюзивного робочого середовища. Результати сучасних досліджень свідчать про те, що психологічні особливості кар'єрного розвитку чоловіків і жінок тісно пов'язані з соціальними ролями, гендерними стереотипами та особистісними характеристиками, що формуються під впливом культурних і соціальних факторів (табл.1.1) [11; 23; 39]. Соціальні стереотипи та очікування, пов'язані з гендером, мають значний вплив на кар'єрний розвиток. Чоловіки часто розглядаються як головні годувальники, що накладає на них тиск досягнення високих результатів у кар'єрі. Це може впливати на їхній вибір професії, мотивацію і прагнення до кар'єрного росту. Чоловіки традиційно асоціюються з такими якостями, як рішучість, агресивність і лідерство, що формує у них впевненість у своїх силах і спонукає до активного просування по кар'єрних сходах.

Жінки, навпаки, часто стикаються з очікуваннями, що вони повинні бути більш емоційними, чуйними і менш амбітними. Такі стереотипи можуть призводити до зниження самооцінки жінок у професійному середовищі та обмеження їхніх амбіцій. Жінки зіштовхуються з очікуваннями, які поєднують професійну діяльність з роллю матері і домогосподарки. Це може впливати на їхню здатність до професійної самореалізації, оскільки вони часто стикаються з подвійним навантаженням[15; 34; 45].

Таблиця 1.1

Особливості кар'єрного розвитку чоловіків і жінок

Чинники	Чоловіки	Жінки
Мотивація	Чоловіки часто мають більш виражену орієнтацію на досягнення та кар'єрний успіх. Вони можуть бути більш схильні до ризику і прагнути до вищих посад, що пов'язано з бажанням отримати визнання та фінансову винагороду.	Мотивація у жінок може бути більш комплексною і включати не лише фінансові аспекти, але й потребу в балансі між роботою та особистим життям. Жінки часто орієнтуються на робочі стосунки та командну роботу

Самосвідомість і самооцінка	Чоловіки зазвичай мають вищу самооцінку щодо своїх професійних навичок і здатностей, що може сприяти більшій впевненості в кар'єрному розвитку.	Жінки часто піддаються сумнівам у своїх здібностях, що може негативно впливати на їхню кар'єрну активність і готовність до просування.
Міжособистісні стосунки	Чоловіки зазвичай більше акцентують увагу на формальних стосунках у професійній сфері, можуть бути більш конкурентоспроможними у колективі.	Жінки схильні до формування тісніших міжособистісних зв'язків, що може сприяти створенню підтримуючого середовища, але іноді призводить до недостатньої самопрезентації своїх досягнень
Адаптація до змін	Чоловіки можуть бути більш відкритими до змін і нових можливостей, що пов'язано з більшою готовністю ризикувати.	Жінки часто виявляють більшу обережність у прийнятті рішень, що може бути пов'язано з соціальними очікуваннями та ролями, які вони виконують у суспільстві.
Соціальні та культурні фактори	Чоловіки часто мають більше можливостей для просування по службі через традиційні соціальні структури, які зазвичай підтримують чоловіче лідерство.	Жінки можуть стикатися з перешкодами у вигляді гендерних стереотипів, що обмежують їхні можливості для просування, а також з труднощами в поєднанні професійних і сімейних обов'язків

Як можна побачити в табл.1.1, розбіжності в особливостях кар'єрного розвитку у чоловіків і жінок, зумовлені соціальними, культурними та психологічними факторами.

Мотивація також може суттєво відрізнятися між чоловіками і жінками. Чоловіки часто орієнтуються на зовнішні фактори, такі як фінансові винагороди, статус і визнання. Вони можуть прагнути до кар'єрного зростання як до способу довести свою компетентність і досягти успіху в очах суспільства. Чоловіки зазвичай орієнтовані на досягнення кар'єрних вершин і матеріальний успіх, що стає основною мотивацією для розвитку. Жінки, в свою чергу, можуть більше цінувати внутрішні фактори мотивації, такі як задоволення від роботи, баланс між професійним і особистим життям та можливість реалізувати свої цінності через роботу, що впливає на їхній кар'єрний розвиток і вибір між амбіціями та сімейними обов'язками[8].

Чоловіки мають тенденцію демонструвати вищий рівень впевненості в своїх силах, що підтримується соціальними очікуваннями. Вони менш

схильні сумніватися у своїх рішеннях та прагненнях. Жінки часто стикаються з феноменом «синдрома самозванця», де навіть досягнення великих успіхів супроводжуються сумнівами в своїй кваліфікації, що може гальмувати їхній кар'єрний розвиток.

Сімейні обов'язки грають важливу роль у кар'єрному розвитку. Жінки часто беруть на себе більшість домашніх справ і виховання дітей, що може обмежувати їхній час та можливості для професійного зростання. Це створює додатковий психологічний тягар, адже жінки змушені балансувати між кар'єрою та сімейними обов'язками. Чоловіки, хоча й також можуть стикатися з подібними викликами, зазвичай менше піддаються суспільному тиску щодо виконання домашніх обов'язків[17; 22].

Слід зауважити на те, що чоловіки мають більше можливостей для просування кар'єрою через традиційно чоловічі галузі (наприклад, фінанси, інженерія, технології), де соціальні очікування підтримують їхні прагнення. Жінки, навпаки, часто стикаються з труднощами у кар'єрному рості через «скляні стелі», тобто невидимі бар'єри, які обмежують їхнє просування на керівні посади через гендерні стереотипи.

У результаті, психологічні особливості кар'єрного розвитку чоловіків і жінок можуть суттєво відрізнятися залежно від їхніх індивідуально-психологічних якостей, соціального контексту та культурних норм, що визначають гендерні ролі.

Психологічні бар'єри можуть суттєво вплинути на кар'єрний розвиток обох статей. Для жінок це можуть бути страхи, пов'язані з дискримінацією або невизнанням їхніх досягнень. Чоловіки ж можуть стикатися з тиском відповідати традиційним уявленням про «чоловічу» роль у суспільстві, що може призводити до стресу та вигорання. Розуміння цього впливу дозволяє з'ясувати механізми, які закріплюють нерівність між статями, і допомагає розробляти стратегії для зміни та трансформації цих стереотипів у напрямку до більшої рівності[28].

Слід зазначити, що стереотипи щодо чоловіків і жінок часто призводять до обмеження можливостей для професійного розвитку. Наприклад, у багатьох культурах існує уявлення, що чоловіки більш придатні для керівних посад або технічних спеціальностей, тоді як жінки асоціюються з ролями в соціальних науках, освіті чи медичній сфері. Це призводить до того, що жінки можуть стикатися з перешкодами при прагненні займати високі посади в традиційно «чоловічих» галузях.

Дослідження показують, що жінки часто піддаються дискримінації під час найму, просування по службі та оцінки їхньої роботи. Наприклад, жінки можуть отримувати менше пропозицій про підвищення або ж їх досягнення можуть недооцінюватися через упередження, що вони менш компетентні. Це викликано не лише соціальними стереотипами, але й культурними нормами, які формують сприйняття ролі жінок у професійному середовищі[37; 51].

Останні наукові розвідки підтверджують, що гендерні стереотипи мають довготривалий вплив на кар'єру осіб. Наприклад, за даними Іглі та Карау, жінки, які займають керівні посади, частіше стикаються з негативними оцінками своїх професійних якостей через невідповідність традиційним очікуванням[49]. Дослідження Хейлман підтверджує, що існує стійка гендерна упередженість при оцінці кандидатів на високі посади[53].

Також згідно з дослідженням Каталіст, жінки в бізнесі часто стикаються з так званим «ефектом подвійного стандарту», коли їхні досягнення знецінюються або приписуються зовнішнім факторам, а не особистісним здібностям[48]. Крім того, у праці Рудман і Глік наголошується, що жінки, які демонструють впевненість і лідерські якості, можуть бути негативно сприйняті через порушення гендерних норм[52].

Результати аналізу сучасних вітчизняних та зарубіжних досліджень свідчать про те, що гендерні стереотипи суттєво впливають на кар'єрний розвиток, зокрема:

1. Обмеження кар'єрних можливостей: жінки можуть стикатися зі «скляною стелею» – невидимими бар'єрами, що заважають їхньому просуванню на вищі посади.

2. Гендерний розрив в оплаті праці: у багатьох країнах жінки отримують нижчу заробітну плату порівняно з чоловіками за аналогічну роботу.

3. Професійна сегрегація: існує горизонтальна (розподіл професій на «чоловічі» та «жіночі») і вертикальна сегрегація (менша кількість жінок на керівних посадах).

4. Психологічний вплив: гендерні стереотипи можуть знижувати рівень самоефективності жінок, що впливає на їхню мотивацію та професійні амбіції.

Гендерні стереотипи глибоко вкорінені в культурі та соціальних структурах, і їх подолання вимагає зусиль з боку всіх учасників суспільства – від держави до приватного сектору та освітніх установ.

Однак у сучасному світі відбуваються позитивні зміни. Все більше організацій усвідомлюють важливість гендерної рівності та активно працюють над створенням інклюзивного середовища. Ініціативи з підвищення обізнаності про гендерні стереотипи, програми менторства та підтримка жінок у бізнесі допомагають змінити ситуацію на краще.

1.3. Кар'єрні орієнтації як чинник кар'єрного розвитку чоловіків і жінок

Кар'єрний розвиток – це складний і багатогранний процес, що включає в себе не лише професійні досягнення, але й психологічні аспекти, які суттєво впливають на успіх у цій сфері.

Гендерні стереотипи, соціальні очікування та культурні норми формують уявлення про те, яка професія є «прийнятною» для чоловіків або жінок, що, в свою чергу, впливає на їх кар'єрні амбіції. У сучасному світі

кар'єрні орієнтації стають важливим елементом особистісного розвитку, а їх формування залежить від багатьох факторів[40].

Кар'єрні орієнтації – це сукупність внутрішніх настанов, переконань і мотивів, які визначають шляхи та цілі розвитку кар'єри особистості. Вони є основою вибору професії, постановки кар'єрних завдань і стратегій їх досягнення.

Н. Гончарова визначає кар'єрні орієнтації як внутрішнє джерело цілей особистості в кар'єрі, яке визначає, що для неї є найбільш важливим і що має значення в її професійній діяльності[6]. М. Царевська зазначає, що кар'єрні орієнтації – це набори цінностей, які визначають, як особистість буде, обирає та планує свою кар'єру і життєвий шлях[47].

Кар'єрний розвиток є важливим аспектом життя кожної людини. Це процес, який охоплює вибір професії, визначення кар'єрних цілей, а також вибір шляхів їх досягнення. Одним із основних факторів, що впливає на цей процес, є кар'єрні орієнтації. Кар'єрні орієнтації визначають не лише напрямок, в якому рухається людина, але й те, як вона буде досягати своїх цілей, які мотивації і цінності керуватимуть її в роботі. Вони можуть бути як особистісними, так і соціальними, оскільки, з одного боку, залежать від індивідуальних особливостей, а з іншого — від культурних і професійних норм суспільства[18].

Кар'єрні орієнтації – це внутрішні установки, мотиви і цінності, які визначають ставлення особистості до професійної діяльності. Вони включають в себе уявлення людини про бажану професію, рівень заробітку, кар'єрні перспективи, баланс між роботою та особистим життям. Кар'єрні орієнтації також можуть бути пов'язані з певними цілями, такими як досягнення стабільності, визнання в професійній сфері, розвиток певних навичок або досягнення лідерських позицій.

Одним із найвідоміших авторів, який розглядав питання кар'єрних орієнтацій, є Е. Шейн. Вчений запропонував концепцію «якорів кар'єри», в якій виділив кілька типів орієнтацій, зокрема орієнтації на стабільність,

професійну компетентність, автономію, стабільність місця роботи, а також на підприємництво. Ці різні орієнтації можуть визначати, як саме особистість вибирає свій шлях у професійному житті та що для неї є найважливішим[44].

Е. Шейн вважає, що кар'єрні орієнтації, або «якорі кар'єри», це набір цінностей і мотивів, які формують кар'єрні уподобання людини. Він виділяє вісім таких орієнтацій, зокрема професійну компетентність, менеджмент, автономію, стабільність робочого місця, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграцію стилів життя та підприємництво.

Формування кар'єрних орієнтацій залежить від ряду факторів[7]:

Індивідуальні особливості, зокрема особистісні якості, інтереси, мотивація, здібності та цінності.

Соціальне середовище, яке включає вплив родини, друзів, навчальних закладів та професійного оточення.

Професійний досвід, який включає попередні досягнення і невдачі в професійній діяльності.

Культурні та економічні умови, які включають соціальні норми, економічні тенденції і ситуацію на ринку праці.

Усі ці фактори формують уявлення про бажану кар'єру і стратегії досягнення поставлених цілей. Важливим аспектом є також саморефлексія, коли людина усвідомлює свої пріоритети і визначає, як їх реалізувати в професійному житті.

Мотивація є одним з ключових факторів, що визначають кар'єрний розвиток. Вона може бути внутрішньою або зовнішньою. Внутрішня мотивація пов'язана з особистими цінностями, інтересами та прагненнями. Наприклад, людина, яка має глибоке бажання реалізувати свій потенціал у певній професії, буде більш схильна до професійного зростання.

З іншого боку, зовнішня мотивація може включати фінансові винагороди, визнання з боку колег або можливості для просування по службі. Важливо зазначити, що оптимальне поєднання обох видів мотивації сприяє більш ефективному кар'єрному розвитку[15; 29; 38].

Кар'єрні орієнтації безпосередньо впливають на процес кар'єрного розвитку, оскільки вони визначають не лише напрямок, але й рівень амбіцій і можливості для професійного зростання. Людина з орієнтацією на досягнення високих результатів і лідерських позицій буде прагнути до постійного розвитку, навчання, зростання та досягнення нових кар'єрних вершин. Вона буде орієнтуватися на здобуття професійної компетентності, постійне підвищення кваліфікації та прагнення до лідерства[14].

З іншого боку, особистість, орієнтована на стабільність і баланс між роботою та особистим життям, може не ставити перед собою високі кар'єрні цілі, оскільки її головними пріоритетами є комфорт і стабільність. Такі орієнтації можуть приводити до вибору професій, які забезпечують передбачувану та стабільну діяльність без значних змін, що в свою чергу забезпечує психологічний комфорт і впевненість у завтрашньому дні.

Формування кар'єрних орієнтацій відбувається під впливом безлічі факторів. Індивідуальні особливості людини, її цінності, здібності та інтереси – це лише одна сторона медалі. Іншою важливою складовою є соціальне середовище, яке включає в себе сім'ю, друзів, суспільні норми, економічні умови і професійне оточення. Всі ці фактори можуть значною мірою змінювати уявлення про бажану професію та кар'єрні перспективи[7].

Наприклад, в умовах високої конкуренції на ринку праці особистість може орієнтуватися на професії, які забезпечують стабільний дохід і соціальну захищеність, що є особливо важливим у нестабільні часи. Водночас, соціальні стереотипи і гендерні норми можуть також впливати на вибір професії і кар'єрних орієнтацій, обмежуючи можливості певних груп населення. Так, для жінок, відповідно до традиційних соціальних уявлень, може бути важливіший баланс між роботою та особистим життям, а чоловіки можуть орієнтуватися на досягнення високого соціального статусу та матеріального благополуччя.

Кар'єрні орієнтації є важливим компонентом професійного розвитку, що визначає напрямок особистості в її кар'єрному шляху. Гендерний аспект у

вивченні кар'єрних орієнтацій є ключовим фактором, оскільки гендерні стереотипи, соціальні ролі та культурні норми можуть значно впливати на вибір професії, кар'єрні цілі та шляхи їх досягнення. Сучасні дослідження з цієї проблематики намагаються зрозуміти, як гендерні уявлення формують кар'єрні орієнтації, а також як ці орієнтації відрізняються у чоловіків і жінок[19; 24; 38]. Однією з основних тем у дослідженнях кар'єрних орієнтацій є вплив гендерних стереотипів на вибір професії та досягнення кар'єрних цілей[7].

Гендерні стереотипи формуються під впливом культурних, соціальних та історичних факторів і вкорінюються в суспільній свідомості через покоління. Вони визначають, які професії і ролі вважаються «чоловічими», а які – «жіночими». Згідно з традиційними стереотипами, чоловіки часто асоціюються з такими професіями, як інженерія, наука, управління, політика, в той час як жінки, з іншого боку, вважаються природними кандидатками для професій, пов'язаних з доглядом, освітою та мистецтвом.

Ці гендерні очікування безпосередньо впливають на формування кар'єрних орієнтацій як у чоловіків, так і в жінок. Для жінок гендерні стереотипи часто стають перешкодою для досягнення професійних висот у сферах, традиційно асоційованих з чоловіками, оскільки їм можуть бути нав'язані уявлення про їх недостатню компетентність або здібності. Наприклад, в STEM-галузях (наука, технології, інженерія та математика) жінки часто стикаються з бар'єрами, які можуть виникати через стереотипи щодо їх «непідготовленості» або «неприродної» схильності до технічних наук.

У чоловіків стереотипи можуть створювати тиск, щоб обирати кар'єри, орієнтуючись на досягнення матеріального успіху, соціального статусу та незалежності. Це може призводити до того, що деякі чоловіки відчують себе обмеженими в виборі професії, якщо вона не відповідає традиційним уявленням про чоловічу силу і лідерство. Наприклад, чоловіки, які бажають працювати в соціальних сферах або займатися вихованням дітей, часто

стикаються з осудом або недовірою з боку суспільства, що підкріплює стереотип про «непристойність» таких виборів для чоловіків[6; 28; 46].

Гендерні стереотипи часто визначають, які професії є «підходящими» для чоловіків і жінок. Наприклад, для жінок характерні орієнтації на професії, пов'язані з вихованням, соціальною роботою, психологією, а для чоловіків – на технічні спеціальності, наукову діяльність і управління. Дослідження показують, що жінки часто обирають професії, що дозволяють поєднувати роботу і сімейне життя, тоді як чоловіки схильні вибирати більш амбітні кар'єрні орієнтації, пов'язані з досягненням статусу та фінансового успіху. Такі розбіжності зумовлені соціальними очікуваннями та культурними нормами.

Кар'єрні орієнтації формуються під впливом гендерних стереотипів і культурних очікувань, що можуть по-різному впливати на вибір професійних пріоритетів. Так, жінки більш орієнтовані на спеціальності, пов'язані зі стабільністю, балансом між кар'єрою і особистим життям, тоді як чоловіки з більшою ймовірністю націлені на досягнення кар'єрних висот та професійне зростання. Розуміння цих відмінностей важливе для формування стратегії розвитку кар'єри та підтримки рівних можливостей для всіх професіоналів незалежно від статі[23].

Кар'єрний розвиток кожної людини є важливим етапом життєвого шляху, що включає в себе прийняття рішень щодо вибору професії, визначення цілей та шляхів їх досягнення. Одним із основних чинників, що впливає на формування кар'єрних орієнтацій, є гендерні стереотипи. Гендерні стереотипи – це усталені уявлення про ролі та поведінку чоловіків і жінок у суспільстві, що визначають очікування, пов'язані з їхніми професійними виборами і можливостями. Ці стереотипи можуть суттєво обмежувати індивідуальні кар'єрні орієнтації, сприяючи розвитку обмежених та неадекватних уявлень про можливості для обох статей у професійному середовищі.

Процес соціалізації грає важливу роль у формуванні кар'єрних орієнтацій. З раннього віку діти отримують сигнали про те, які професії підходять для їхнього гендеру. Це може проявлятися через іграшки, книги, медіа та поведінку батьків. Наприклад, хлопчики можуть отримувати більше заохочення до гри з конструктором або роботами, тоді як дівчатка можуть грати з ляльками чи кухонними наборами. Такі ранні впливи формують уявлення про те, які навички та інтереси є «правильними» для кожного гендеру[19].

Гендерні стереотипи мають глибоке коріння в суспільстві і часто визначають, які якості цінуються у чоловіків і жінок. Наприклад, традиційно вважається, що чоловіки повинні бути лідерами, рішучими та конкурентоспроможними, тоді як жінки асоціюються з емоційністю, співчуттям та доглядом. Ці стереотипи можуть обмежувати вибір кар'єри: жінки часто уникають технічних або керівних посад через страх бути не сприйнятими або недооціненими, тоді як чоловіки можуть відчувати тиск уникати професій, що традиційно вважаються «жіночими», таких як виховання дітей або соціальна робота.

Ця ситуація створює замкнуте коло: недостатня кількість жінок у STEM-галузях (наука, технології, інженерія та математика) призводить до відсутності прикладів успішних жінок у цих сферах, що, в свою чергу, зменшує інтерес молодих дівчат до таких професій[31].

Дослідження також показують, що чоловіки та жінки по-різному сприймають успіх і кар'єрне зростання. Чоловіки часто орієнтуються на досягнення високих професійних позицій, прагнуть до визнання своїх досягнень та розвитку своєї влади й впливу. Водночас жінки більше схильні до кар'єрних орієнтацій, які дозволяють їм підтримувати баланс між роботою і особистим життям. Ці відмінності можна пояснити як соціальними ролями, що приписуються кожній статі, так і різним ставленням до соціальних очікувань[3; 20; 45].

Для жінок гендерні стереотипи часто обмежують професійний розвиток, змушуючи їх надавати перевагу стабільним і «безпечним» кар'єрним орієнтаціям, які дозволяють поєднувати роботу з сімейними обов'язками. Це може обмежувати їхні можливості на професійному зростанні та досягненні високих посад. Чоловіки, навпаки, мають більше шансів реалізувати свої амбіції, оскільки соціум не обмежує їх вибір, що дозволяє їм обирати орієнтації на професії, пов'язані з високим статусом і досягненням лідерських позицій.

Стереотипи, пов'язані з гендером, не лише обмежують вибір професії, але й можуть впливати на кар'єрний розвиток в цілому. Чоловіки і жінки можуть по-різному ставитися до можливості зростання в своїй кар'єрі через внутрішні переконання, що базуються на соціальних нормах. Жінки, наприклад, можуть уникати амбіційних кар'єрних цілей, якщо вони вважають, що баланс між роботою та сімейним життям є важливішим, або ж вони відчують, що досягнення високих професійних вершин буде суперечити соціальним очікуванням. Натомість чоловіки можуть відчувати тиск досягати успіху, навіть якщо це негативно впливає на їх особисте життя та емоційне благополуччя[36].

Більш того, стереотипи можуть бути підтримані і самими організаціями, які, наприклад, не надають рівних можливостей для жінок у керівних посадах або ставлять чоловіків у позицію домінування в професіях, що вимагають високої соціальної відповідальності. Цей процес закріплює існуючі стереотипи і перешкоджає соціальній рівності на робочих місцях.

Гендерні стереотипи не лише впливають на загальне бачення кар'єри в суспільстві, але й на індивідуальні орієнтації кожної людини. Жінки та чоловіки формують свої професійні стратегії в контексті культурних очікувань, і це може призводити до того, що їхні орієнтації будуть обмежені певними моделями поведінки, які соціум вважає «природними» для їхньої статі. Наприклад, жінка може спрямовувати свої зусилля на досягнення рівноваги між кар'єрою та сім'єю, навіть якщо її професійні амбіції

вимагають більше часу та зусиль, а чоловік — на досягнення кар'єрного зростання, навіть якщо це має бути зроблено за рахунок особистого життя.

Отже, кар'єрні орієнтації є важливим чинником кар'єрного розвитку, оскільки вони визначають не лише професійний вибір, але й те, як особистість буде здійснювати свій кар'єрний шлях, що для неї є найбільш важливим і як вона буде реалізовувати свої професійні амбіції. Розуміння та усвідомлення власних кар'єрних орієнтацій дає людині змогу більш ефективно планувати і здійснювати свій професійний розвиток. Важливо також зазначити, що кар'єрні орієнтації можуть змінюватися з часом залежно від досвіду, нових знань, змін в особистих пріоритетах та змін у соціальних та економічних умовах. Тому для успішного кар'єрного розвитку важливо не лише правильно визначити свої орієнтації, але й бути готовим до їх адаптації в процесі життя та професійного становлення.

Гендерні стереотипи є значущим фактором, який обмежує кар'єрні орієнтації і розвиток як чоловіків, так і жінок. Подолання цих стереотипів відкриває нові можливості для кар'єрного зростання і рівних шансів у професійному середовищі. Важливо, щоб кожен індивід міг визначити свої кар'єрні цілі без огляду на гендерні стереотипи, що допоможе створити більш відкриту і прогресивну професійну культуру[8].

Однак сучасне суспільство зазнає змін. Зростаюча кількість жінок на керівних посадах і в STEM-галузях (наука, технології, інженерія та математика) свідчить про поступове руйнування гендерних стереотипів. Все більше молодих людей прагнуть досягти успіху в професіях незалежно від статевої приналежності. Освітні програми та ініціативи по підтримці рівності в кар'єрі допомагають зменшити гендерний дисбаланс і створюють нові можливості для всіх. Ринок праці постійно змінюється, і здатність адаптуватися до нових умов є важливою рисою для успішного кар'єрного розвитку. Психологічна гнучкість дозволяє індивідам швидко реагувати на зміни в технологіях, економічних умовах та вимогах роботодавців. Люди, які

відкриті до нових знань і готові до навчання, мають більше шансів на успішну кар'єру в умовах швидко змінюваного світу.

Висновки до розділу 1

Кар'єрний розвиток є складним і багатовимірним процесом, що охоплює як професійні, так і соціально-психологічні аспекти. Сучасні теоретичні підходи дозволяють по-різному розглянути феномен кар'єрного зростання. На практиці успішне управління кар'єрою залежить від комбінації індивідуальних характеристик, підтримки соціального оточення, а також здатності адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі.

Гендерні стереотипи, соціалізація та психологічні бар'єри впливають на вибір професії та кар'єрний розвиток. Проте сучасні зміни в суспільстві відкривають нові горизонти для всіх, незалежно від статі. Важливо продовжувати працювати над подоланням старих стереотипів і створенням умов для рівного доступу до професійних можливостей, що сприятиме розвитку суспільства в цілому.

Кар'єрні орієнтації є важливим чинником кар'єрного розвитку, оскільки вони визначають не лише професійний вибір, але й те, як особистість буде здійснювати свій кар'єрний шлях, що для неї є найбільш важливим і як вона буде реалізовувати свої професійні амбіції.

Жінки та чоловіки формують свої професійні стратегії в контексті культурних очікувань, і це може призводити до того, що їхні орієнтації будуть обмежені певними моделями поведінки, які соціум вважає «природними» для їхньої статі.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНОГО РОЗВИТКУ

2.1. Організація та методи дослідження

Актуальність емпіричного дослідження. У ХХІ столітті питання рівності можливостей у професійній сфері набуло особливого значення. Незважаючи на активні зусилля щодо подолання гендерної нерівності, досі існують значні відмінності у кар'єрних орієнтаціях, очікуваннях та можливостях кар'єрного розвитку у чоловіків і жінок. Гендерні стереотипи та рольові уявлення впливають не лише на вибір професії, а й на стратегії кар'єрного розвитку, рівень амбіцій та підходи до досягнення успіху.

Питання гендерної рівності у сфері кар'єрного розвитку є однією з ключових соціально-економічних проблем сучасного суспільства. У сучасній Україні питання гендерних особливостей кар'єрного розвитку набуває особливої актуальності. Попри законодавчі ініціативи та міжнародні зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності, на практиці спостерігаються суттєві відмінності у професійному становищі чоловіків та жінок. Ці відмінності проявляються у доступі до певних професій, можливостях кар'єрного зростання та рівні оплати праці.

Попри активне впровадження політики рівних можливостей, чоловіки й жінки продовжують стикатися з відмінностями у кар'єрних орієнтаціях, очікуваннях та можливостях професійного розвитку. Відповідно до даних Світового економічного форуму, що відбувся в 2023 році, жінки займають лише 29% керівних посад у світі, а розрив у заробітній платі між чоловіками і жінками в середньому становить 20%.

За даними дослідження Соціологічної групи «Рейтинг», близько половини опитаних українців вважають, що можливості кар'єрного

зростання для чоловіків і жінок не є однаковими. Більшість респондентів переконана, що чоловіки мають переваги у цій сфері, тоді як лише 12% вважають, що такі переваги мають жінки. Щодо оплати праці, 45% опитаних вважають, що чоловіки мають більше можливостей отримувати вищу заробітну плату.

Статистичні дані свідчать про те, що жінки в Україні частіше обіймають керівні посади у малих підприємствах, зокрема приватних, сімейних або комунальних. Однак, зі зростанням розміру бізнесу частка жінок-керівників зменшується. Станом на 2024 рік, жінки очолюють лише 29,2% зареєстрованих юридичних осіб, тоді як чоловіки – 70,8%.

В Україні, згідно з дослідженням Державної служби статистики, жінки частіше працюють у сфері освіти (77%), охорони здоров'я (82%) та соціального захисту (70%), тоді як чоловіки переважають у технічних спеціальностях (65%) та управлінських посадах (60%). Це свідчить про стійкість гендерних стереотипів щодо «традиційних» професій для кожної статі, що, у свою чергу, впливає на кар'єрні орієнтації молоді.

Дослідження гендерних аспектів кар'єрного розвитку має велике значення як для науки, так і для практики. Воно дозволяє розширити уявлення про фактори, що впливають на кар'єрні орієнтації. Аналіз гендерних відмінностей у виборі професійного шляху допомагає зрозуміти, як соціальні очікування та культурні норми формують кар'єрні установки особистості. Дослідження допомагає виявити бар'єри, що перешкоджають рівним можливостям на ринку праці та ідентифікувати дискримінаційні фактори, які можуть впливати на професійне становлення чоловіків і жінок.

Аналіз гендерних особливостей кар'єрного розвитку дозволяє виявити ключові проблеми, пов'язані з нерівними можливостями чоловіків і жінок у професійному середовищі. Подальші дослідження у цій сфері сприятимуть виробленню ефективних стратегій подолання дискримінації та створення сприятливого середовища для реалізації кар'єрних амбіцій незалежно від статі.

Проблема дослідження. Незважаючи на певний прогрес у досягненні гендерної рівності, в Україні все ще існують значні відмінності у кар'єрному розвитку чоловіків та жінок. Ці відмінності зумовлені як соціальними стереотипами, так і структурними бар'єрами на ринку праці.

Нами було розроблено план психологічного емпіричного дослідження гендерних особливостей кар'єрного розвитку

1. Визначення проблеми та мети дослідження

Об'єкт дослідження: кар'єрний розвиток чоловіків і жінок як соціально-психологічний процес, що включає професійне становлення, формування кар'єрних орієнтацій, вплив зовнішніх та внутрішніх чинників на кар'єрний шлях.

Предмет дослідження: гендерні особливості кар'єрного розвитку, а саме:

- відмінності у кар'єрних орієнтаціях чоловіків і жінок;
- вплив гендерних стереотипів на кар'єрні амбіції та професійний вибір;
- соціальні та психологічні чинники, що зумовлюють кар'єрний шлях представників різних статей.

Проблема: Гендерні відмінності у психологічних аспектах кар'єрного розвитку, включаючи кар'єрні орієнтації та гендерно-рольові уявлення щодо вибору професії.

Мета: дослідити гендерні особливості кар'єрного розвитку.

Гіпотеза дослідження:

Існує прямий зв'язок між формуванням кар'єрних орієнтацій та гендерно-рольовими уявленнями, а саме: гендерні стереотипи та соціальні норми, пов'язані з традиційними уявленнями про ролі чоловіків і жінок у суспільстві, значно впливають на вибір професії, кар'єрні цілі та шляхи їх досягнення.

Завдання дослідження

1. Проаналізувати наукові підходи до вивчення гендерних особливостей професійного розвитку.

2. Провести емпіричне дослідження гендерних особливостей кар'єрного розвитку та виявити психологічні відмінності у кар'єрних орієнтаціях чоловіків і жінок.

3. Розробити рекомендації щодо подолання гендерних обмежень у професійному розвитку.

Опис етапів дослідження гендерних особливостей кар'єрного розвитку.

1 етап: Підготовчий.

Формулювання проблеми та мети дослідження

Аналіз наукових джерел щодо гендерних особливостей кар'єрного розвитку.

Визначення ключових аспектів для дослідження (кар'єрні орієнтації, гендерно-рольові уявлення).

Формулювання гіпотез: визначення основних припущень щодо гендерних відмінностей у кар'єрному розвитку.

Розробка методології: вибір методів дослідження (анкетне опитування, психодіагностичні методики).

Підготовка дослідницьких інструментів (анкети, тестові методики).

Визначення критеріїв відбору респондентів.

2 етап: Організаційний.

Формування вибірки

Визначення репрезентативної групи (студенти-магістри: чоловіки та жінки з різних спеціальностей).

Зетап: Основний (збір емпіричних даних)

Анкетне опитування респондентів.

Психодіагностичне тестування

4 етап: Аналітичний.

Обробка та аналіз даних: статистичний аналіз отриманих даних (порівняння чоловічих і жіночих орієнтацій кар'єрного розвитку).

Виявлення ключових закономірностей та відмінностей. Інтерпретація результатів

5 етап: Підсумковий.

Формулювання висновків: підбиття підсумків щодо основних гендерних особливостей кар'єрного розвитку.

Розробка рекомендацій: пропозиції щодо усунення гендерних бар'єрів у кар'єрному розвитку. Рекомендації для роботодавців та освітніх установ.

Підготовка наукової роботи: оформлення результатів.

Операціоналізація базових понять.

Кар'єрний розвиток – це процес, який охоплює планування та реалізацію професійного зростання особи протягом її трудової діяльності. Кар'єрний розвиток може включати в себе різні аспекти, такі як:

1. Обрання спеціальності та професійне навчання: отримання нових знань і навичок за обраним напрямком.
2. Кар'єрні орієнтації.
3. Планування кар'єри: визначення короткострокових і довгострокових цілей, вибір напрямків професійного зростання, оцінка можливостей на ринку праці.

Кар'єрні орієнтації – це набір ціннісних установок, які визначають підхід особистості до професійного розвитку. Вони формуються під впливом особистих прагнень, соціокультурного середовища та економічних умов.

Гендерно-рольові уявлення – це соціально сформовані очікування щодо того, які професії, ролі та поведінкові моделі є «прийнятними» для чоловіків і жінок. Вони можуть проявлятися через: розподіл професій на «жіночі» та «чоловічі» (наприклад, технічні спеціальності частіше асоціюються з чоловіками, а педагогіка та соціальна робота – з жінками); очікування щодо сімейних обов'язків, що впливають на кар'єрні стратегії жінок (наприклад, перерва у кар'єрі через народження дітей); стереотипи щодо лідерських якостей, що можуть знижувати мотивацію жінок до зайняття керівних посад.

Дослідження цих факторів дозволяє виявити механізми, що впливають на вибір професійної траєкторії, а також розробити ефективні стратегії для усунення дискримінаційних бар'єрів у сфері кар'єри.

Методологія та методи дослідження

Методи дослідження

1. Теоретичні методи: використовуються для аналізу існуючих концепцій, узагальнення результатів та формулювання гіпотез: аналіз наукової літератури – дослідження сучасних підходів до вивчення кар'єрних орієнтацій, гендерних ролей, соціальних стереотипів; синтез та узагальнення – формування єдиної концептуальної моделі на основі різних наукових підходів; порівняльний аналіз – зіставлення різних підходів до кар'єрного розвитку чоловіків і жінок.

2. Емпіричні методи: спрямовані на отримання первинних даних шляхом безпосереднього дослідження респондентів: анкетування; Методика : Якоря кар'єри Edgar Schein; Методики: Коротка шкала гендерно-рольових уявлень, GBRS M. Brown, N. Gladstone.

3. Математичні методи: використовуються для кількісного аналізу отриманих даних: статистичний аналіз (розрахунок середніх показників та відхилень); перевірка статистичної значущості відмінностей між чоловіками та жінками за допомогою t-критерію Ст'юдента; кореляційний аналіз ро- Пірсона для визначення зв'язку між кар'єрними орієнтаціями та гендерними установками, табличний та графічний аналізи.

Графічні методи використовуються для наочного представлення отриманих результатів. Табличні методи допомагають систематизувати результати дослідження.

Очікувані результати дослідження: виявлення відмінностей у кар'єрних орієнтаціях чоловіків і жінок та визначення рівня впливу гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток. Проведене дослідження допоможе глибше зрозуміти механізми впливу гендерних факторів на кар'єру та сприятиме розвитку більш рівноправного професійного середовища.

Експериментальна база: дослідження проводилося протягом січня-квітня 2025 року на базі вищого навчального закладу Національний університет «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя. Вибір цього ВНЗ обумовлений його багатoproфільною освітньою структурою, що дозволяє дослідити гендерні особливості кар'єрного розвитку серед студентів різних спеціальностей.

Характеристика вибірки наведена в табл.2.1:

Таблиця 2.1

Характеристика вибірки

Категорія	Кількість, осіб	Відсоткове співвідношення (%)
Жінки	36	60%
Чоловіки	24	40%
Загалом	60	100%
Середній вік	21,8 років	

Як можна побачити в табл.2.1, до дослідження було залучено 60 осіб, що дозволяє отримати достатньо репрезентативні результати щодо особливостей кар'єрного розвитку молоді, яка стоїть на порозі професійної самореалізації. Вибірка включає 24 чоловіків і 36 жінок, що дає змогу простежити гендерні особливості кар'єрних орієнтацій та їх взаємозв'язок із традиційними гендерними уявленнями про кар'єру.

Віковий діапазон: дослідження охоплює студентів у віковій групі 20–25 років, що відповідає періоду активного формування професійної ідентичності та визначення кар'єрних орієнтацій. Середній вік учасників – 21,8 років: молодь цього віку знаходиться у фазі активного самовизначення, що дозволяє фіксувати ключові тенденції у виборі професійного шляху.

До вибірки увійшли студенти-магістри, які навчаються на різних спеціальностях, зокрема:

Психологи – представники соціогуманітарної сфери, орієнтовані на роботу з людьми, що може впливати на їхні кар'єрні орієнтації в контексті комунікаційних та допоміжних професій.

Соціальні працівники – майбутні фахівці, чия діяльність передбачає вирішення соціальних проблем, що також може корелювати з вибором певних кар’єрних орієнтацій, таких як служіння суспільству.

Інженери – представники технічної сфери, які можуть орієнтуватися на стабільність, професійне зростання та інноваційні розробки.

ІТ-фахівці – майбутні спеціалісти в галузі інформаційних технологій, які зазвичай тяжіють до автономності, високих заробітків та можливостей самореалізації.

Обґрунтування вибору вибірки: обрана вибірка є релевантною для дослідження гендерних особливостей кар’єрного розвитку, а саме: виявлення зв’язку між кар’єрними орієнтаціями та гендерно-рольовими уявленнями, оскільки магістри вже мають певний досвід навчання і більшість з них є вже працевлаштованими, що дає змогу оцінити їхні професійні пріоритети.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

Нами було проведено анкетне опитування студентів-магістрів, що навчаються за різним фахом, результати якого наведемо в табл.2.2.

Таблиця 2.2

Результати анкетного опитування

Категорія	Чоловіки (n=24)	Жінки (n=36)	Загалом (n=60)
Вплив гендерних стереотипів на вибір професії			
Відчувають вплив	10 (41,7%)	22 (61,1%)	32 (53,3%)
Не відчувають впливу	14 (58,3%)	14 (38,9%)	28 (46,7%)
Сприйняття професій як «чоловічих» або «жіночих»			
Вважають, що існують «чоловічі» та «жіночі» професії	15 (62,5%)	25 (69,4%)	40 (66,7%)
Вважають, що професії не мають гендерного поділу	9 (37,5%)	11 (30,6%)	20 (33,3%)
Вплив сім’ї та оточення на вибір професії			
Відчувають вплив сім’ї та оточення	12 (50%)	20 (55,6%)	32 (53,3%)
Не відчувають впливу	12 (50%)	16 (44,4%)	28 (46,7%)
Задоволеність обраною професією			
Задоволені	18 (75%)	27 (75%)	45 (75%)
Незадоволені	6 (25%)	9 (25%)	15 (25%)

Як можна побачити в табл. 2.2, 41,7% чоловіків та 61,1% жінок зазначили, що гендерні стереотипи вплинули на їхній вибір професії. Це свідчить про те, що жінки частіше відчують тиск стереотипів при виборі професійного шляху.

62,5% чоловіків та 69,4% жінок вважають, що існує поділ професій на «чоловічі» та «жіночі». Це підкреслює поширеність гендерних стереотипів у суспільстві.

50% чоловіків та 55,6% жінок відзначили вплив сім'ї та близького оточення на їхній професійний вибір. Це вказує на значущість соціального середовища у формуванні кар'єрних орієнтацій.

75% як чоловіків, так і жінок задоволені своїм професійним вибором, що свідчить про загальну відповідність очікувань реальності незалежно від гендеру.

Отже, гендерні стереотипи продовжують впливати на вибір професії серед студентів-магістрів, причому жінки відчують цей вплив більшою мірою. Більшість респондентів визнають існування «чоловічих» та «жіночих» професій, що підкреслює необхідність подальшої роботи з подолання гендерних упереджень.

Сім'я та оточення відіграють важливу роль у формуванні професійних уподобань, що вказує на потребу в освітніх програмах, спрямованих на інформування про вплив гендерних стереотипів.

Незважаючи на вплив стереотипів, значна частина студентів задоволена своїм вибором, що може свідчити про адаптацію або подолання стереотипних бар'єрів у процесі професійного становлення.

Отримані результати анкетного опитування підкреслюють важливість продовження досліджень у сфері гендерних стереотипів та їхнього впливу на професійний вибір, а також розробки заходів для зменшення їхнього негативного впливу.

Наступним етапом дослідження стало виявлення психологічних аспектів гендерних особливостей кар'єрного розвитку за допомогою психодіагностичного тестування.

Нами було проведено діагностику кар'єрних орієнтацій серед 60 студентів-магістрів Запорізької Політехніки (24 чоловіки та 36 жінок) за методикою «Якорі кар'єри» та виявлено переваги особистості у виборі професійного шляху та побудові кар'єри. Результати діагностики за методикою : Якоря кар'єри Edgar Schein наведено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Кар'єрні орієнтації студентів. Результати статистичного аналізу показників діагностики за методикою: Якоря кар'єри Edgar Schein

Кар'єрна орієнтація	стать	N	Середнє значення (μ)	стандартне відхилення (σ)	Стд. помилка середнього
Професійна компетентність	чоловік	24	7.7917	1.02062	.20833
	жінка	36	7.2778	1.11127	.18521
Менеджмент	чоловік	24	7.5833	1.05981	.21633
	жінка	36	7.4167	1.18019	.19670
Автономія	чоловік	24	4.5833	1.28255	.26180
	жінка	36	5.8056	1.61810	.26968
Стабільність місця роботи	чоловік	24	7.0833	1.41165	.28815
	жінка	36	7.7222	1.00317	.16719
Стабільність місця проживання	чоловік	24	6.2083	1.64129	.33503
	жінка	36	7.9722	.69636	.11606
Служіння	чоловік	24	4.5833	1.17646	.24014
	жінка	36	7.5833	.80623	.13437
Виклик	чоловік	24	7.3333	.76139	.15542
	жінка	36	4.1944	1.00909	.16818
Інтеграція стилів життя	чоловік	24	6.1667	1.16718	.23825
	жінка	36	6.8056	1.09073	.18179
Підприємництво	чоловік	24	4.0000	.93250	.19035
	жінка	36	6.2500	1.27335	.21223

Дані представлені в таблиці 2.3 демонструють результати діагностики кар'єрних орієнтацій студентів за методикою «Якоря кар'єри» Едгара Шайна. Результати статистичного аналізу виявили значні гендерні відмінності в кар'єрних орієнтаціях.

Професійна компетентність: Чоловіки мають середнє значення 7,79 ($\sigma = 1,02$), що свідчить про високу оцінку цієї орієнтації. Жінки оцінюють її на рівні 7,28 ($\sigma = 1,11$), що також є високим показником, але дещо нижчим за чоловіків (рис.2.1).

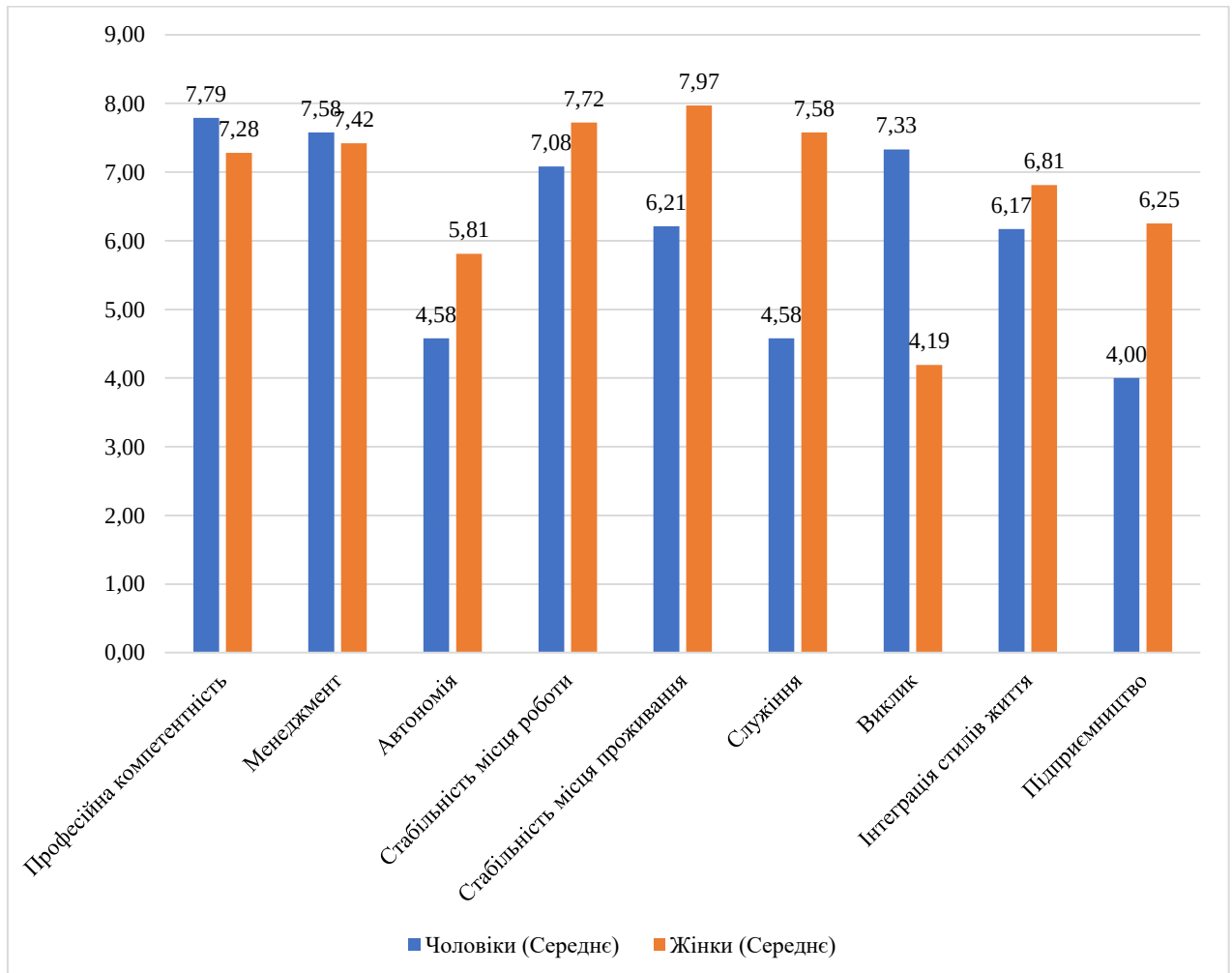


Рис.2.1 Формування кар'єрних орієнтацій у чоловіків та жінок

Як видно з рисунку 2.1, чоловіки мають середнє значення 7,58 ($\sigma = 1,06$) за орієнтацією «менеджмент», вказуючи на сильну орієнтацію на управлінські ролі. Жінки оцінюють цю орієнтацію на рівні 7,42 ($\sigma = 1,18$), що свідчить про схильність до менеджменту, але з меншою виразністю.

Автономія: Чоловіки мають середнє значення 4,58 ($\sigma = 1,28$), що вказує на помірну потребу в автономії. Жінки оцінюють цю орієнтацію на рівні 5,81 ($\sigma = 1,62$), що свідчить про більшу потребу в самостійності.

Стабільність місця роботи: Чоловіки мають середнє значення 7,08 ($\sigma = 1,41$), вказуючи на високу важливість стабільності. Жінки оцінюють цю орієнтацію на рівні 7,72 ($\sigma = 1,00$), що свідчить про ще більшу потребу в стабільності.

Стабільність місця проживання: Чоловіки мають середнє значення 6,21 ($\sigma = 1,64$), вказуючи на помірну важливість цього аспекту. Жінки оцінюють цю орієнтацію на рівні 7,97 ($\sigma = 0,70$), що свідчить про значно більшу важливість стабільності місця проживання.

Служіння: Чоловіки мають середнє значення 4,58 ($\sigma = 1,18$), вказуючи на помірну орієнтацію на служіння. Жінки оцінюють цю орієнтацію на рівні 7,58 ($\sigma = 0,81$), що свідчить про значно більшу схильність до служіння.

Виклик: Чоловіки мають середнє значення 7,33 ($\sigma = 0,76$), вказуючи на високу потребу в нових викликах. Жінки оцінюють цю орієнтацію на рівні 4,19 ($\sigma = 1,01$), що свідчить про меншу потребу в постійних викликах.

Інтеграція стилів життя: Чоловіки мають середнє значення 6,17 ($\sigma = 1,17$), вказуючи на помірну важливість інтеграції стилів життя. Жінки оцінюють цю орієнтацію на рівні 6,81 ($\sigma = 1,09$), що свідчить про більшу важливість цього аспекту.

Підприємництво: Чоловіки мають середнє значення 4,00 ($\sigma = 0,93$), вказуючи на помірну схильність до підприємництва. Жінки оцінюють цю орієнтацію на рівні 6,25 ($\sigma = 1,27$), що свідчить про значно більшу схильність до підприємницької діяльності.

В результаті проведеного аналізу нами було виявлено, що жінки виявляють вищі оцінки за орієнтаціями «стабільність місця проживання», «служіння» та «підприємництво», що свідчить про більшу важливість цих аспектів у їхній кар'єрній орієнтації. Чоловіки мають вищі оцінки за орієнтаціями «професійна компетентність», «менеджмент» та «виклик», що вказує на більшу схильність до цих аспектів у їхній кар'єрі. Значні гендерні відмінності в кар'єрних орієнтаціях можуть бути зумовлені соціальними та

культурними факторами, які впливають на формування професійних пріоритетів.

Загалом, результати свідчать про різні пріоритети та потреби чоловіків і жінок у кар'єрному розвитку, що може бути корисним для розробки індивідуальних планів розвитку та підтримки.

Аналіз t-критерію для незалежних вибірок (Додаток Б), дозволяє зробити наступні висновки:

Професійна компетентність: Критерій Лівіня: $p = 0,460$, що свідчить про рівність дисперсій між чоловіками та жінками. t-критерій: $p = 0,075$, що вказує на відсутність статистично значущих відмінностей у середніх значеннях між статями.

Менеджмент: Критерій Лівіня: $p = 0,515$, підтверджує рівність дисперсій. t-критерій: $p = 0,579$, що свідчить про відсутність статистично значущих відмінностей у середніх значеннях між статями.

Автономія: Критерій Лівіня: $p = 0,052$, що вказує на пограничну значущість рівності дисперсій. t-критерій: $p = 0,003$, що свідчить про статистично значущі відмінності у середніх значеннях між статями.

Стабільність місця роботи: Критерій Лівіня: $p = 0,276$, підтверджує рівність дисперсій. t-критерій: $p = 0,045$, що свідчить про статистично значущі відмінності у середніх значеннях між статями.

Стабільність місця проживання: Критерій Лівіня: $p = 0,000$, що свідчить про нерівність дисперсій. t-критерій: $p = 0,000$, що вказує на статистично значущі відмінності у середніх значеннях між статями.

Служіння: Критерій Лівіня: $p = 0,059$, що вказує на пограничну значущість рівності дисперсій. t-критерій: $p = 0,000$, що свідчить про статистично значущі відмінності у середніх значеннях між статями.

Виклик: Критерій Лівіня: $p = 0,000$, що свідчить про нерівність дисперсій. t-критерій: $p = 0,000$, що вказує на статистично значущі відмінності у середніх значеннях між статями.

Інтеграція стилів життя: Критерій Лівіня: $p = 0,634$, підтверджує рівність дисперсій. t-критерій: $p = 0,000$, що свідчить про статистично значущі відмінності у середніх значеннях між статтями.

Підприємництво: Критерій Лівіня: $p = 0,031$, що свідчить про нерівність дисперсій. t-критерій: $p = 0,000$, що вказує на статистично значущі відмінності у середніх значеннях між статтями.

У більшості випадків спостерігаються статистично значущі відмінності між чоловіками та жінками за різними кар'єрними орієнтаціями, що підтверджується р-значеннями меншими за 0,05.

У деяких випадках (наприклад, професійна компетентність, менеджмент) відмінності не є статистично значущими, що свідчить про схожість у цих аспектах між статтями.

Загалом, отримані результати підкреслюють важливість врахування статевих відмінностей при плануванні та реалізації кар'єрних стратегій.

Далі нами було оцінено гендерно-рольові уявлення студентів за методикою: Коротка шкала гендерно-рольових уявлення, GBRS M. Brown, N. Gladstone (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Статистичний аналіз гендерно-рольових уявлень студентів за методикою: Коротка шкала гендерно-рольових уявлення, GBRS M. Brown, N. Gladstone

Показник	стать	N	Середнє значення (μ)	стандартне відхилення (σ)	Стд. помилка середнього
GBRS	чоловік	24	31.2083	13.72075	2.80074
	жінка	36	39.8889	12.91462	2.15244

Як можна побачити в табл.2.4, нами було виявлено деякі розбіжності в формуванні гендерно-рольових уявлень жінок та чоловіків.

Середні значення та стандартні відхилення: чоловіки (N=24): середнє значення (μ) = 31,21; стандартне відхилення (σ) = 13,72; стандартна помилка середнього = 2,80; жінки (N=36): середнє значення (μ) = 39,89; стандартне

відхилення (σ) = 12,91; стандартна помилка середнього = 2,15. Вищі суми балів свідчать про більш сучасні гендерно-рольові уявлення, тоді як нижчі – про традиційні. Отже, жінки в цьому дослідженні мають більш сучасні погляди на гендерні ролі порівняно з чоловіками.

В таблиці 2.5 нами проведено аналіз t-критерію для незалежних вибірок.

Таблиця 2.5

Аналіз t-критерію для незалежних вибірок за методикою: Коротка шкала гендерно-рольових уявлення, GBRS M. Brown, N. Gladstone

Показник		Критерій рівності дисперсій Лівіня		t-критерій				
		F	Знч.	t	ст.св.	Знач. (2-ст)	Різниця середніх	Стд. помилка
GBRS	Передбачається рівність дисперсій	.005	.943	-2.488	58	.016	-8.68056	3.48909
	Рівність дисперсій не передбачається			-2.457	47.34	.018	-8.68056	3.53230

Представлений в табл. 2.5 аналіз виявив наступне: критерій рівності дисперсій Лівіня: $F = 0,005$; значення $p = 0,943$. Оскільки $p > 0,05$, припускається рівність дисперсій між групами чоловіків та жінок.

t-критерій: $t = -2,488$; ступені свободи = 58; значимість (2-стороння) = 0,016; різниця середніх = -8,68; стандартна помилка = 3,49. Значення $p = 0,016$ свідчить про статистично значущу різницю між чоловіками та жінками у їхніх гендерно-рольових уявленнях.

Результати дослідження показують, що існує статистично значуща різниця між чоловіками та жінками у сприйнятті гендерних ролей. Жінки демонструють більш сучасні гендерно-рольові уявлення порівняно з чоловіками, які, в свою чергу, схильні до більш традиційних поглядів.

Ці висновки узгоджуються з попередніми дослідженнями, які також виявляли подібні гендерні відмінності у сприйнятті ролей. Наприклад, у дослідженні М. Гуз (<https://core.ac.uk/download/pdf>) було виявлено, що

студентки частіше підтримують ідеї гендерної рівності та мають менш стереотипні уявлення про гендерні ролі порівняно зі студентами.

Для підтвердження раніше висунутої гіпотези, нами було проведене кореляційний аналіз (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Кореляційний аналіз

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Кореляція Пірсона	1	.041	-.069	.044	-.083	-.255*	.223	.068	-.108	.040
	Знч.(2-сторін)		.756	.598	.738	.531	.050	.087	.608	.411	.760
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
2	Кореляція Пірсона	.041	1	.073	.006	.044	-.112	.058	-.207	-.030	-.018
	Знч.(2-сторін)	.756		.577	.965	.737	.396	.659	.112	.822	.894
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
3	Кореляція Пірсона	-.069	.073	1	.307*	.270*	.472**	-.404**	.133	.401*	.115
	Знч.(2-сторін)	.598	.577		.017	.037	.000	.001	.310	.001	.381
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
4	Кореляція Пірсона	.044	.006	.307*	1	.275*	.318*	-.207	-.077	.203	.002
	Знч.(2-сторін)	.738	.965	.017		.033	.013	.113	.557	.119	.986
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
5	Кореляція Пірсона	-.083	.044	.270*	.275*	1	.489**	-.509**	.093	.525*	.323*
	Знч.(2-сторін)	.531	.737	.037	.033		.000	.000	.479	.000	.012
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
6	Кореляція Пірсона	-.255*	-.112	.472**	.318*	.489*	1	-.749**	.144	.662*	.284*
	Знч.(2-сторін)	.050	.396	.000	.013	.000		.000	.272	.000	.028
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
7	Кореляція Пірсона	.223	.058	-.404**	-.207	-.509*	-.749**	1	-.333**	-.553*	-.225
	Знч.(2-сторін)	.087	.659	.001	.113	.000	.000		.009	.000	.084
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
8	Кореляція Пірсона	.068	-.207	.133	-.077	.093	.144	-.333**	1	.105	.015
	Знч.(2-сторін)	.608	.112	.310	.557	.479	.272	.009		.423	.909
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
9	Кореляція Пірсона	-.108	-.030	.401**	.203	.525*	.662**	-.553**	.105	1	.378*
	Знч.(2-сторін)	.411	.822	.001	.119	.000	.000	.000	.423		.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
10	Кореляція Пірсона	.040	-.018	.115	.002	.323*	.284*	-.225	.015	.378*	1
	Знч.(2-сторін)	.760	.894	.381	.986	.012	.028	.084	.909	.003	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** Кореляція значима на рівні 0.01

Кореляційний аналіз представлений в табл. 2.6 дозволив визначити ступінь взаємозв'язку між кар'єрними орієнтаціями та сучасними гендерно-рольовими уявленнями студентів за наступними факторами.

За чинником професійна компетентність виявлено негативний кореляційний зв'язок середньої сили зі Служінням ($r = -0,255$, $p < 0,05$). Це може свідчити про те, що особи, орієнтовані на професійну компетентність, менш схильні до орієнтації на служіння.

Автономія має позитивні кореляції середньої сили зі Стабільністю місця роботи ($r = 0,307$, $p < 0,05$) та Стабільністю місця проживання ($r = 0,270$, $p < 0,05$). Це може вказувати на те, що прагнення до автономії пов'язане з бажанням стабільності в роботі та місці проживання.

Стабільність місця роботи позитивно корелює зі Стабільністю місця проживання ($r = 0,275$, $p < 0,05$) та Служінням ($r = 0,318$, $p < 0,05$). Це свідчить про те, що особи, які цінують стабільність у роботі, також надають значення стабільності в місці проживання та орієнтовані на служіння.

Стабільність місця проживання має позитивні кореляції середньої сили зі Служінням ($r = 0,489$, $p < 0,01$), Підприємництвом ($r = 0,525$, $p < 0,01$) та Інтеграцією стилів життя ($r = 0,323$, $p < 0,05$). Це може вказувати на те, що стабільність у місці проживання пов'язана з орієнтацією на служіння, підприємництво та інтеграцію різних аспектів життя.

Служіння позитивно корелює з Підприємництвом ($r = 0,662$, $p < 0,01$) та Інтеграцією стилів життя ($r = 0,284$, $p < 0,05$), а також негативно з Викликом ($r = -0,749$, $p < 0,01$). Це свідчить про те, що орієнтація на служіння пов'язана з підприємницькими прагненнями та інтеграцією стилів життя, але менше пов'язана з пошуком викликів.

Виклик негативно корелює з Підприємництвом ($r = -0,553$, $p < 0,01$) та Інтеграцією стилів життя ($r = -0,225$, $p > 0,05$). Це може вказувати на те, що орієнтація на виклик менш пов'язана з підприємницькими прагненнями та інтеграцією стилів життя.

Підприємництво позитивно корелює з Інтеграцією стилів життя ($r = 0,378, p < 0,01$). Це свідчить про те, що підприємницькі прагнення пов'язані з бажанням інтегрувати різні аспекти життя.

Деякі кар'єрні орієнтації мають значущі кореляції між собою, що вказує на їх взаємозв'язок. Наприклад, орієнтація на автономію пов'язана з прагненням до стабільності в роботі та місці проживання, а орієнтація на служіння – з підприємницькими прагненнями та інтеграцією стилів життя.

Деякі орієнтації мають негативні кореляції, що може свідчити про протилежні тенденції в кар'єрних уподобаннях. Наприклад, орієнтація на виклик негативно пов'язана з підприємництвом та інтеграцією стилів життя.

Доведено, що існує прямий зв'язок між формуванням кар'єрних орієнтацій та гендерно-рольовими уявленнями, а саме: гендерні стереотипи та соціальні норми, пов'язані з традиційними уявленнями про ролі чоловіків і жінок у суспільстві, значно впливають на вибір професії, кар'єрні цілі та шляхи їх досягнення (рис.2.2).

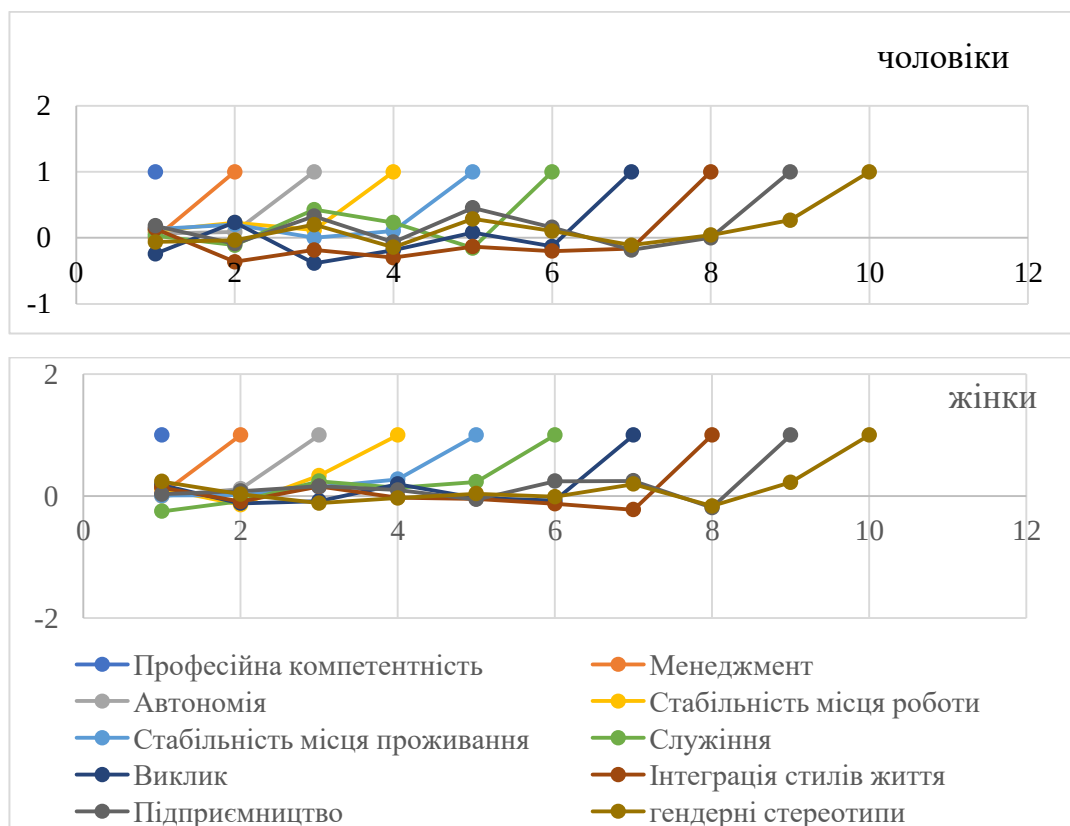


Рис.2.2 Кореляційний зв'язок між формуванням кар'єрних орієнтацій та гендерно-рольовими уявленнями

Наведена на рис.2.2 кореляційна плеяда дозволить наочно побачити, як гендерні стереотипи впливають на ключові аспекти кар'єрного розвитку чоловіків та жінок.

Розглянемо, як різні аспекти кар'єрних орієнтацій пов'язані з рівнем гендерних стереотипів у чоловіків.

Було виявлено негативний зв'язок гендерних стереотипів із професійною компетентністю (-0,0619). Від'ємний, але слабкий зв'язок свідчить про незначний негативний вплив гендерних стереотипів на розвиток професійної компетентності. Це може означати, що чоловіки, які дотримуються традиційних гендерних уявлень, менш схильні до розширення професійних компетенцій.

Зв'язок із менеджментом (-0,0356): кореляція майже відсутня, що може свідчити про те, що гендерні стереотипи не мають суттєвого впливу на прагнення чоловіків до управлінських позицій.

Автономія (0,2003): позитивна кореляція свідчить про те, що чоловіки з більш традиційними гендерними уявленнями більше прагнуть автономії у своїй кар'єрі. Це може бути пов'язано з бажанням уникати роботи в колективах, де є жорстке дотримання гендерної рівності або контроль з боку інших.

Стабільність місця роботи (-0,1423):: негативна кореляція вказує на те, що чоловіки з вираженими гендерними стереотипами менш схильні до прагнення стабільного працевлаштування. Це може бути пов'язано з тим, що традиційні уявлення про чоловічу роль передбачають більшу мобільність і зміну роботи заради кар'єрного зростання.

Стабільність місця проживання (0,2875): досить виражена позитивна кореляція означає, що чоловіки з більш вираженими гендерними стереотипами більше орієнтуються на стабільність місця проживання. Це може бути пов'язано з традиційними уявленнями про роль чоловіка як глави сім'ї, який забезпечує стабільність і добробут.

Служіння (0,1025): позитивна, але слабка кореляція може свідчити про те, що традиційні гендерні стереотипи незначно впливають на орієнтацію чоловіків на служіння суспільству чи іншим людям.

Виклик (-0,1109): негативний зв'язок означає, що чим більше у чоловіка традиційних гендерних стереотипів, тим менше він схильний до кар'єрних викликів. Це може бути пояснено тим, що традиційні уявлення про гендерні ролі сприяють обережному підходу до кар'єри.

Інтеграція стилів життя (0,0411). Дуже слабкий зв'язок свідчить про майже відсутній вплив гендерних стереотипів на здатність чоловіків поєднувати кар'єру з особистим життям.

Підприємництво (0,2684): помітна позитивна кореляція означає, що чоловіки, які дотримуються традиційних гендерних уявлень, частіше прагнуть до підприємницької діяльності. Це може бути пов'язано з бажанням зберігати незалежність і самостійність у кар'єрі.

Аналіз кореляційних зв'язків показав, що гендерні стереотипи мають як позитивний, так і негативний вплив на формування кар'єрних орієнтацій чоловіків.

На відміну від чоловіків, у жінок гендерні стереотипи демонструють дещо інші кореляційні зв'язки з кар'єрними орієнтаціями. Деякі аспекти кар'єри жінок мають сильніші кореляції з гендерними стереотипами, що вказує на суттєвіший вплив суспільних норм і очікувань.

Гендерні стереотипи та професійна компетентність (0,2391): позитивний зв'язок, що свідчить про те, що жінки, які більше піддаються гендерним стереотипам, можуть бути більш мотивовані доводити свою професійну компетентність. Це може пояснюватися соціальним тиском на жінок щодо необхідності підтвердження своєї професійної спроможності.

Гендерні стереотипи та менеджмент (0,0312) майже відсутня кореляція свідчить про слабкий вплив гендерних стереотипів на прагнення жінок до керівних посад. Це може бути пов'язано з тим, що жінки все більше інтегруються в управлінські сфери незалежно від суспільних очікувань.

Гендерні стереотипи та автономія (-0,1145). Негативний зв'язок вказує на те, що жінки з більш традиційними гендерними уявленнями менш орієнтовані на автономність у кар'єрі. Це може пояснюватися тим, що гендерні ролі часто передбачають залежність від сімейних обов'язків.

Гендерні стереотипи та стабільність місця роботи (-0,0311). Майже відсутній зв'язок свідчить про те, що гендерні стереотипи незначно впливають на бажання жінок залишатися на одному місці роботи.

Гендерні стереотипи та стабільність місця проживання (0,0378). Дуже слабка позитивна кореляція вказує на незначний вплив традиційних уявлень на бажання жінок залишатися в одному регіоні.

Гендерні стереотипи та служіння (-0,0100). Майже нульовий зв'язок, що свідчить про незалежність орієнтації на служіння від гендерних стереотипів.

Гендерні стереотипи та виклик (0,1968). Позитивна кореляція вказує на те, що жінки з більш традиційними гендерними уявленнями все ж мають схильність до прийняття кар'єрних викликів. Це може бути пов'язано з необхідністю подолання соціальних бар'єрів.

Гендерні стереотипи та інтеграція стилів життя (-0,1638). Негативна кореляція означає, що жінки з більш традиційними гендерними уявленнями рідше інтегрують кар'єру з особистим життям, тобто вони більш схильні до традиційного розподілу ролей.

Гендерні стереотипи та підприємництво (0,2259). Досить висока позитивна кореляція свідчить про те, що жінки, які піддаються гендерним стереотипам, частіше прагнуть до підприємницької діяльності. Це може бути пов'язано з бажанням самостійно контролювати свою кар'єру в умовах дискримінації в корпоративному середовищі.

Результати аналізу свідчать про те, що жінки, попри вплив стереотипів, активно прагнуть до кар'єрного розвитку, хоча традиційні уявлення досі відіграють певну роль у їхніх професійних рішеннях.

Загалом, отримані результати підкреслюють важливість врахування зазначених факторів при вивченні гендерно-рольових уявлень, що може бути корисним для подальших досліджень у цій сфері. Розуміння цих взаємозв'язків може бути корисним для професійних консультантів та організацій при розробці програм кар'єрного розвитку, оскільки врахування індивідуальних кар'єрних орієнтацій сприятиме більш ефективному плануванню кар'єрного шляху та підвищенню задоволеності працівників.

2.3. Рекомендації щодо подолання гендерних бар'єрів у кар'єрному розвитку

Гендерні стереотипи відіграють значну роль у формуванні кар'єрних орієнтацій та розвитку кар'єри як чоловіків, так і жінок. Вони впливають на сприйняття професійних можливостей, рівень амбіцій, пріоритети у виборі роботи та ставлення до кар'єрного зростання. Важливо розуміти ці зв'язки та впроваджувати ефективні стратегії для їх подолання.

Дослідження показали, що гендерні стереотипи мають як позитивний, так і негативний вплив на різні аспекти кар'єрного розвитку. Наприклад, існує позитивна кореляція між гендерними стереотипами та підприємництвом серед жінок, що може свідчити про бажання уникати традиційних кар'єрних обмежень. Водночас негативна кореляція з автономією свідчить про те, що стереотипи можуть обмежувати прагнення до незалежності у прийнятті професійних рішень.

Подолання гендерних бар'єрів у кар'єрному розвитку є ключовим аспектом забезпечення рівних можливостей для всіх працівників, незалежно від статі. Нижче наведемо рекомендації, спрямовані на усунення цих бар'єрів та сприяння гендерній рівності на робочому місці.

Розробка та впровадження гендерно орієнтованих політик. Компанії повинні створювати та впроваджувати політики, які враховують гендерні аспекти та сприяють рівним можливостям для всіх працівників. Це включає

забезпечення рівної оплати праці, прозорих процедур підвищення та доступу до професійного розвитку.

Впровадження моделі 4В. Визнати, відповісти, встановити ефективні партнерства, виміряти. Ця модель допомагає компаніям розробляти та впроваджувати гендерно орієнтовані політики та практики.

Впровадження моделі 4В в організації може стати потужним інструментом для кар'єрного розвитку персоналу. Ця модель не лише допомагає у визначенні потреб і цілей, але й забезпечує системний підхід до навчання та розвитку працівників. Завдяки активному залученню співробітників у процеси навчання та вдосконалення, організації можуть створити більш мотивовану та кваліфіковану команду, що в свою чергу позитивно вплине на загальну продуктивність і конкурентоспроможність на ринку.

Підтримка професійного розвитку та навчання:

Програми навчання та перекваліфікації: Запровадження програм, які сприяють професійному розвитку жінок, особливо в галузях, де вони традиційно недопредставлені. Це може включати навчання на замовлення роботодавця з подальшим працевлаштуванням.

Менторські програми: створення менторських програм, де досвідчені працівники можуть надавати підтримку та керівництво жінкам, які прагнуть кар'єрного зростання.

Підвищення обізнаності та подолання стереотипів:

Освітні кампанії: проведення тренінгів та семінарів для працівників усіх рівнів з метою підвищення обізнаності про гендерні стереотипи та їх вплив на робоче середовище.

Спростування стереотипів: активна робота над спростуванням поширених гендерних стереотипів, які можуть обмежувати можливості жінок у кар'єрному розвитку.

Потрібно впроваджувати психологічні практики для розвитку кар'єри враховуючи гендерні аспекти.

Професійні бар'єри можуть стати значною перешкодою на шляху до успіху. Вони можуть мати різноманітний характер: від внутрішніх (сумніви в собі, страх невдачі) до зовнішніх (конкуренція на ринку праці). Психологічна підтримка є важливим аспектом у подоланні цих бар'єрів.

Коучинг може допомогти клієнтам усвідомити свої страхи та сумніви, а також знайти способи їх подолання. Це може включати в себе техніки управління стресом, розвиток впевненості в собі та позитивного мислення. Психологічна підтримка також може включати групові сесії, де учасники можуть ділитися своїми переживаннями і отримувати підтримку від однодумців.

Крім того, важливо забезпечити доступ до ресурсів, таких як тренінги з розвитку м'яких навичок (комунікація, управління часом), які можуть допомогти у подоланні професійних бар'єрів і покращенні загальної конкурентоспроможності на ринку праці.

Коучинг – це процес, у якому спеціаліст (коуч) допомагає клієнту виявити і досягти своїх цілей. Він базується на партнерстві, де коуч ставить питання, що спонукають до роздумів, і підтримує клієнта у пошуку відповідей. Кар'єрне консультування, з іншого боку, фокусується на наданні інформації та порад щодо вибору професії, навчання та розвитку кар'єри.

Обидва ці підходи використовують різноманітні методики, такі як SWOT-аналіз (аналіз сильних і слабких сторін, можливостей і загроз), що дозволяє клієнтам краще зрозуміти свої можливості на ринку праці. Коучинг і консультування сприяють розвитку самосвідомості, що є критично важливим для прийняття обґрунтованих рішень щодо кар'єри.

Розробка індивідуальних стратегій кар'єрного зростання є важливим етапом у процесі професійного розвитку. Цей процес включає в себе кілька ключових етапів:

Оцінка поточного стану: на цьому етапі важливо проаналізувати свої навички, знання та досвід. Це може бути реалізовано через самостійний аналіз або за допомогою коуча чи консультанта.

Визначення цілей: наступним кроком є формулювання чітких і досяжних цілей. Вони повинні бути специфічними, вимірювальними, досяжними, релевантними та обмеженими в часі (SMART).

Розробка плану дій: після визначення цілей необхідно створити план дій, який включає конкретні кроки для їх досягнення. Це можуть бути курси підвищення кваліфікації, стажування або участь у професійних мережах.

Моніторинг і корекція: важливо регулярно оцінювати прогрес у досягненні цілей і коригувати план дій у разі необхідності.

Таким чином, індивідуальні стратегії кар'єрного зростання допомагають особам не лише визначити свій шлях у професійному житті, але й адаптуватися до змінюваних умов ринку праці.

В результаті узагальнення даних наукових джерел нами було зроблено висновок про те, що кар'єрне консультування є важливим етапом професійного розвитку, особливо в контексті гендерних особливостей, які можуть впливати на кар'єрний шлях. Нами було розроблено та запропоновано до розгляду покрокову модель кар'єрного консультування, яка враховує гендерні аспекти та сприяє формуванню успішної кар'єри для чоловіків і жінок (рис.2.3).

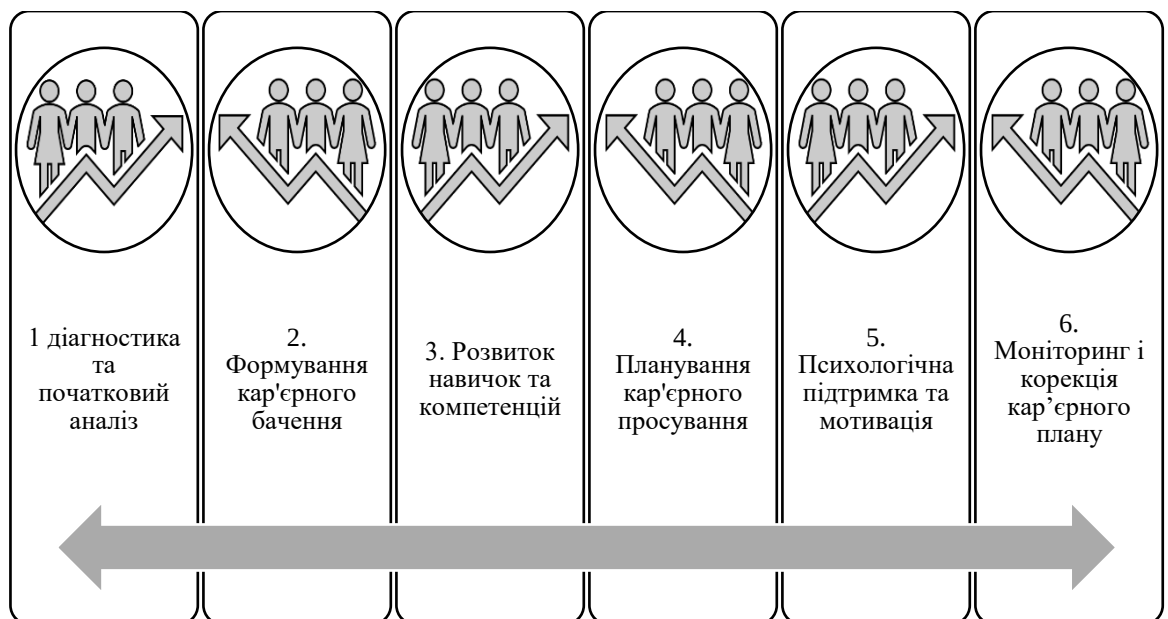


Рис. 2.3 Модель кар'єрного психологічного консультування з формування успішної кар'єри для чоловіків і жінок (складено автором)

Опишемо модель представлено на рис.2.3 більш детально.

1. Діагностика та початковий аналіз

Мета: Визначення вихідних умов, бар'єрів і очікувань клієнта щодо кар'єри.

Дії: Проведення індивідуального інтерв'ю для з'ясування кар'єрних цілей. Використання діагностичних методик (психометричних тестів, анкет) для оцінки інтересів, здібностей, стилю прийняття рішень. Аналіз зовнішніх факторів: сімейні обставини, фінансовий стан, соціокультурний контекст.

Визначення гендерних бар'єрів, з якими стикається клієнт (стереотипи, очікування суспільства, дискримінація).

2. Формування кар'єрного бачення

Мета: Розробка персональної кар'єрної стратегії, що враховує гендерні особливості.

Дії: Визначення коротко- та довгострокових кар'єрних цілей. Врахування особливостей гендерного розподілу ролей у професійному середовищі (наприклад, підтримка work-life balance для жінок, боротьба з гендерними упередженнями для чоловіків у «жіночих» професіях). Формування кар'єрного маршруту з можливими альтернативними варіантами розвитку. Аналіз потенційних бар'єрів та їх вирішення (наприклад, адаптація до умов ринку праці, розширення нетворкінгу).

3. Розвиток навичок та компетенцій

Мета: Визначення та подолання прогалин у знаннях і навичках.

Дії: Аналіз необхідних навичок та їх відповідність до ринкових вимог. Виявлення гендерних викликів у розвитку компетенцій (наприклад, жінки частіше занижують власні досягнення, а чоловіки уникають soft skills-розвитку). Впровадження програм навчання: тренінги, курси, менторство. Розвиток лідерських якостей з урахуванням гендерних особливостей.

4. Планування кар'єрного просування

Мета: Розробка чіткої стратегії кар'єрного зростання.

Дії: Визначення критеріїв успіху та оцінки кар'єрного розвитку. Розробка тактик подолання «скляної стелі» (для жінок) або підтримки гендерного балансу (для чоловіків у нетипових для них сферах). Побудова ефективних комунікацій з керівництвом та колегами. Формування гендерно-чутливого особистого бренду.

5. Психологічна підтримка та мотивація

Мета: Усунення психологічних бар'єрів та підтримка клієнта у процесі змін.

Дії: Робота з самооцінкою та самовпевненістю (жінки частіше мають синдром самозванця, чоловіки – тиск щодо відповідності «успішному» образу). Подолання стресових факторів (баланс між кар'єрою та особистим життям). Розвиток навичок самопрезентації та переговорів. Використання коучингових технік для підтримки мотивації.

6. Моніторинг і корекція кар'єрного плану

Мета: Оцінка прогресу та коригування кар'єрної стратегії.

Дії: Регулярне оцінювання досягнень та коригування цілей. Врахування змін на ринку праці та особистих обставин. Надання додаткових ресурсів та рекомендацій для подальшого розвитку.

Розроблена модель кар'єрного консультування враховує гендерні особливості та спрямована на подолання структурних та особистісних бар'єрів у професійному розвитку. Вона дозволяє клієнтам знайти баланс між кар'єрними амбіціями та особистим життям, підвищити рівень конкурентоспроможності та досягти успіху в обраній сфері.

У сучасному світі гендерні стереотипи залишаються серйозною перешкодою для досягнення рівності в професійній сфері. Вони впливають на вибір кар'єри, можливості просування по службі та загальний рівень задоволеності роботою. Психологічні тренінги кар'єрного розвитку можуть відігравати важливу роль у подоланні цих стереотипів, надаючи учасникам інструменти для усвідомлення та зміни обмежуючих переконань.

Психологічні тренінги кар'єрного розвитку спрямовані на розвиток особистісних і професійних навичок учасників. Вони можуть включати в себе різноманітні методи, такі як групові дискусії, рольові ігри, вправи на самоусвідомлення та навчання навичкам комунікації. Основною метою таких тренінгів є створення безпечного середовища, де учасники можуть відкрито обговорювати свої переживання, страхи та амбіції.

Одним із ключових аспектів тренінгів є робота з самооцінкою. Учасники вчаться усвідомлювати свої сильні сторони та досягнення, що може допомогти їм подолати внутрішні бар'єри, пов'язані з гендерними стереотипами. Наприклад, жінки, які зазнають дискримінації на робочому місці, можуть отримати підтримку в розвитку впевненості в собі і в своїх професійних навичках.

Психологічні тренінги також можуть допомогти учасникам зрозуміти, як гендерні стереотипи впливають на їхнє оточення. Заняття можуть включати в себе аналіз ситуацій на робочому місці, де стереотипи стають перешкодою для кар'єрного зростання. Це дозволяє учасникам не лише усвідомити проблему, але й знайти шляхи її вирішення.

Одним із ефективних методів є рольові ігри, які дозволяють учасникам спробувати себе в різних ситуаціях і зрозуміти, як їхня поведінка може впливати на сприйняття колег. Наприклад, жінка може взяти на себе роль керівника проекту, що дозволить їй пережити ситуацію з позиції влади і зрозуміти, як подолати стереотипи, які можуть виникнути в процесі роботи.

Психологічні тренінги сприяють створенню підтримуючого середовища, де учасники можуть ділитися своїми переживаннями та отримувати підтримку від однодумців. Це важливо, оскільки часто люди відчують себе ізольованими у своїх боротьбах з гендерними стереотипами. Групова динаміка може допомогти розвинути солідарність і взаємопідтримку серед учасників, що є критично важливим для подолання викликів.

Нами було розроблено психологічний тренінг для студентів: «Подолання гендерних стереотипів»

Мета тренінгу: Ознайомити студентів із поняттям гендерних стереотипів. Допомогти усвідомити їхній вплив на особисте та професійне життя. Розвинути навички критичного мислення та подолання гендерних упереджень.

Цільова аудиторія: студенти різних спеціальностей (оптимальна група – 15-20 осіб).

Тривалість: 2 години (4 модулі по 30 хвилин).

Програма тренінгу:

Вступна частина (10 хвилин)

Привітання учасників, знайомство.

Ознайомлення з правилами роботи: повага, активність, довіра.

Визначення очікувань учасників.

Модуль 1. Що таке гендерні стереотипи? (30 хвилин)

Мета: Зрозуміти суть гендерних стереотипів і їх вплив.

Методики:

Мозковий штурм: Учасники називають типові вислови про чоловіків і жінок («Жінки емоційні», «Чоловіки – сильні лідери» тощо).

Групова робота: Обговорення наслідків таких тверджень у житті та кар'єрі.

Міні-лекція: Поняття гендерних стереотипів, їх види, соціальні наслідки.

Обговорення:

Як стереотипи впливають на вибір професії?

Як вони впливають на поведінку людей у соціумі?

Модуль 2. Вплив гендерних стереотипів на кар'єру та самореалізацію (30 хвилин)

Мета: Усвідомити, як стереотипи впливають на кар'єрний шлях.

Методики:

Вправа «Таємні професії»: Учасникам дають список професій (програміст, вихователь, пілот, косметолог тощо), і вони мають віднести їх до «жіночих» або «чоловічих».

Обговорення:

Чому певні професії вважаються «гендерними»? Чи це виправдано?

Як гендерні стереотипи обмежують можливості кар'єрного розвитку?

Реальні кейси подолання стереотипів у професіях.

Модуль 3. Як подолати гендерні стереотипи? (30 хвилин)

Мета: Розробити стратегії боротьби зі стереотипами.

Методики:

Вправа «Ситуаційний аналіз»: Учасникам пропонують життєві ситуації (наприклад, дівчина хоче стати інженером, але її відмовляють, або хлопець хоче бути вчителем молодших класів). Вони шукають варіанти подолання перепон.

Групове обговорення:

Як поводитися, коли стикаєшся зі стереотипами?

Як реагувати на упереджене ставлення?

Модуль 4. Розвиток особистої стратегії подолання стереотипів (30 хвилин)

Мета: Закріпити знання та скласти персональний план боротьби зі стереотипами.

Методики:

Вправа «Я можу!»: Учасники записують свої цілі, які можуть бути обмежені стереотипами.

Пропишують шляхи їх реалізації, ігноруючи упередження.

Обговорення у малих групах:

Що мотивує долати гендерні бар'єри?

Як підтримувати одне одного?

Заключна частина (10 хвилин)

Рефлексія: що було найбільш корисним у тренінгу?

Підбиття підсумків, відповіді на запитання.

Очікувані результати: Підвищення обізнаності про гендерні стереотипи. Формування навичок критичного мислення щодо гендерних упереджень. Розвиток впевненості у подоланні стереотипів. Підвищення рівня гендерної чутливості в студентському середовищі.

Тренінг допоможе студентам усвідомити, як гендерні стереотипи впливають на їхнє життя, та навчить ефективних стратегій для їх подолання.

Впровадження запропонованих рекомендацій сприятиме створенню інклюзивного та справедливого середовища, де кожна особистість матиме рівні можливості для кар'єрного розвитку. Гендерна рівність у професійній сфері не лише забезпечує соціальну справедливість, а й підвищує ефективність роботи компаній, що прагнуть до сталого розвитку.

Висновки до розділу 2

Існує прямий зв'язок між формуванням кар'єрних орієнтацій та гендерно-рольовими уявленнями, а саме: гендерні стереотипи та соціальні норми, пов'язані з традиційними уявленнями про ролі чоловіків і жінок у суспільстві, значно впливають на вибір професії, кар'єрні цілі та шляхи їх досягнення.

Жінки, зокрема, мають тенденцію орієнтуватися на професії, які дозволяють поєднувати роботу та сімейне життя, а також орієнтуються на стабільність та соціальну захищеність, в той час як чоловіки більше зосереджуються на досягненні високого соціального статусу, фінансового благополуччя та кар'єрному зростанні. Цей зв'язок можна пояснити впливом соціальних норм, що визначають, які професії вважаються «призначеними» для кожної статі, а також внутрішніми переконаннями, які формуються під впливом цих норм. Відповідно, кар'єрні орієнтації обох статей формуються під впливом гендерних стереотипів, що впливають на професійний вибір і шляхи кар'єрного розвитку.

Коучинг та кар'єрне консультування є потужними інструментами для особистісного та професійного розвитку. Розробка індивідуальних стратегій кар'єрного зростання та психологічна підтримка у подоланні професійних бар'єрів сприяють не лише успіху окремих осіб, але й розвитку організацій у цілому. У зв'язку з постійними змінами на ринку праці важливо продовжувати дослідження та вдосконалення методик коучингу та консультування для забезпечення максимальної ефективності цих процесів.

Психологічні тренінги кар'єрного розвитку відіграють важливу роль у подоланні гендерних стереотипів. Вони не лише допомагають учасникам усвідомити свої можливості та сильні сторони, але й створюють підтримуюче середовище для обговорення проблеми. Через навчання та розвиток навичок комунікації учасники можуть змінити свої переконання і стереотипи, що в свою чергу сприяє більшій рівності на робочому місці. Таким чином, психологічні тренінги стають потужним інструментом у боротьбі з гендерною дискримінацією та сприяють розвитку суспільства в цілому.

ВИСНОВКИ

Кар'єрний розвиток є складним і багатовимірним процесом, що охоплює як професійні, так і соціально-психологічні аспекти. Сучасні теоретичні підходи дозволяють по-різному розглянути феномен кар'єрного зростання. На практиці успішне управління кар'єрою залежить від комбінації індивідуальних характеристик, підтримки соціального оточення, а також здатності адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі.

Гендерні стереотипи, соціалізація та психологічні бар'єри впливають на вибір професії та кар'єрний розвиток. Проте сучасні зміни в суспільстві відкривають нові горизонти для всіх, незалежно від статі. Важливо продовжувати працювати над подоланням старих стереотипів і створенням умов для рівного доступу до професійних можливостей, що сприятиме розвитку суспільства в цілому.

Кар'єрні орієнтації є важливим чинником кар'єрного розвитку, оскільки вони визначають не лише професійний вибір, але й те, як особистість буде здійснювати свій кар'єрний шлях, що для неї є найбільш важливим і як вона буде реалізовувати свої професійні амбіції.

Жінки та чоловіки формують свої професійні стратегії в контексті культурних очікувань, і це може призводити до того, що їхні орієнтації будуть обмежені певними моделями поведінки, які соціум вважає «природними» для їхньої статі.

Нами було проведено діагностику кар'єрних орієнтацій та гендерно-рольових уявлень серед 60 студентів-магістрів Запорізької Політехніки та виявлено переваги особистості у виборі професійного шляху та побудові кар'єри.

Виявлено розбіжності в формуванні кар'єрних орієнтацій у чоловіків та жінок, що можуть бути зумовлені різними соціальними, культурними та

психологічними факторами. Ось кілька ключових аспектів, які допомагають зрозуміти ці розбіжності:

Чоловіки і жінки з раннього віку піддаються різним соціальним очікуванням. Традиційно вважається, що чоловіки повинні бути більш амбіційними, конкурентоспроможними та орієнтованими на досягнення, тоді як жінки часто виховуються в дусі турботи, співпраці та підтримки. Це може впливати на їхні кар'єрні цілі та вибір професії.

Деякі професії вважаються чоловічими (наприклад, інженерія, IT) або жіночими (психологія, соціальна робота, освіта, медицина), що зазвичай обмежує вибір кар'єри у представників обох статей.

Жінки часто ставлять на перше місце баланс між роботою та особистим життям, що може впливати на їхні кар'єрні вибори. Чоловіки частіше орієнтуються на досягнення кар'єрного успіху і фінансову стабільність.

Чоловіки зазвичай більш схильні до прийняття ризиків у своїй кар'єрі, тоді як жінки можуть бути більш обережними у виборі кар'єрних шляхів і рішень.

Розбіжності в формуванні гендерно-рольових уявлень жінок та чоловіків виникають під впливом різних соціальних, культурних, психологічних та економічних факторів. З раннього віку хлопчики та дівчатка виховуються в різних умовах. Суспільство часто нав'язує певні уявлення про те, які якості і поведінка є прийнятними для чоловіків і жінок.

Існує прямий зв'язок між формуванням кар'єрних орієнтацій та гендерно-рольовими уявленнями, а саме: гендерні стереотипи та соціальні норми, пов'язані з традиційними уявленнями про ролі чоловіків і жінок у суспільстві, значно впливають на вибір професії, кар'єрні цілі та шляхи їх досягнення.

Жінки, зокрема, мають тенденцію орієнтуватися на професії, які дозволяють поєднувати роботу та сімейне життя, а також орієнтуються на стабільність та соціальну захищеність, в той час як чоловіки більше зосереджуються на досягненні високого соціального статусу, фінансового

благополуччя та кар'єрному зростанні. Цей зв'язок можна пояснити впливом соціальних норм, що визначають, які професії вважаються «призначеними» для кожної статі, а також внутрішніми переконаннями, які формуються під впливом цих норм. Відповідно, кар'єрні орієнтації обох статей формуються під впливом гендерних стереотипів, що впливають на професійний вибір і шляхи кар'єрного розвитку.

Коучинг та кар'єрне консультування є потужними інструментами для особистісного та професійного розвитку. Розробка індивідуальних стратегій кар'єрного зростання та психологічна підтримка у подоланні професійних бар'єрів сприяють не лише успіху окремих осіб, але й розвитку організацій у цілому. У зв'язку з постійними змінами на ринку праці важливо продовжувати дослідження та вдосконалення методик коучингу та консультування для забезпечення максимальної ефективності цих процесів.

Психологічні тренінги кар'єрного розвитку відіграють важливу роль у подоланні гендерних стереотипів. Вони не лише допомагають учасникам усвідомити свої можливості та сильні сторони, але й створюють підтримуюче середовище для обговорення проблеми. Через навчання та розвиток навичок комунікації учасники можуть змінити свої переконання і стереотипи, що в свою чергу сприяє більшій рівності на робочому місці. Таким чином, психологічні тренінги стають потужним інструментом у боротьбі з гендерною дискримінацією та сприяють розвитку суспільства в цілому.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрієнко Л. Бар'єри кар'єрного розвитку жінок у бізнесі. *Економіка і управління*, 2016. 4(7). С. 55-67.
2. Бем С. Лінзи гендеру. Київ: Основи, 2004. 336 с.
3. Бутенко Н., Шталь О., Доброскок В., Чупирь О. Гендерні аспекти побудови професійної кар'єри з урахуванням соціальних чинників. Харків: ХНЕУ, 2020. 212 с.
4. Гідденс А. Соціологія. Київ: Основи, 1999. 856 с.
5. Гончарова Н. Кар'єрні орієнтації як джерело кар'єрних цілей. *Молодий вчений*, 2020. Т. 3, Вип. 6. С. 124-128.
6. Гриценко Л., Ковальчук І. Кар'єра та гендер. *Вісник Національного університету радіоелектроніки*, 2021. 3(12). С. 45-58.
7. Грінберг Дж., Барон Р. Поведінка в організаціях. Київ: Основи, 2003. 720 с.
8. Дубровіна І. В. Психологія розвитку особистості. Київ: Наукова думка, 2001. 320 с.
9. Дубровіна Л. Гендерний вплив на кар'єрне зростання: досвід ЄС. *Державне управління та регіональний розвиток*, 2022. (3). С. 33-45.
10. Каламаж Р. В. Кар'єрні орієнтації майбутніх юристів як прояв професійної Я-концепції. *Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка»*. Острог : Вид-во НаУОА, 2009. Вип. 13. С. 127-133.
11. Кікінс Л. Гендерні аспекти кар'єрного зростання. *Соціологічний журнал*, 2021. 27(3). С. 45-61.
12. Клімов Є. А. Психологія професійного самовизначення. Харків: Фоліо, 2004. 304 с.
13. Коваленко М. Гендерні аспекти кар'єри. *Соціологічні студії*, 2018. 2(6). С. 89-97.

14. Кондратьєва Н. Гендерна психологія. Київ: Видавництво КНУ, 2015. 240 с.
15. Коннелл Р. Гендер і влада. Київ: Фабула, 2019. 320 с.
16. Корнєєва О. Гендерні розбіжності у кар'єрних стратегіях сучасного суспільства. *Соціологічні дослідження*, 2018. 2(10). С. 112-124.
17. Кравченко О. Гендерний аспект у дослідженні кар'єри. Україна на шляху державотворення, 2016. 85-86. С. 123-130.
18. Кузьмін В. В., Кузьміна М. О., Іванченко А. В. Соціально-психологічні особливості формування професійної кар'єри особистості. *Габітус*. 2023. Вип. 45. С. 200–205. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.45.33>.
19. Кун Н. Жінки та лідерство: соціальні виклики та можливості. Львів: Астролябія, 2019. 312 с.
20. Ліпман-Блюмен Ж. Гендерні стереотипи у професійному середовищі. *Гендерні студії*, 2005. 3(2). С. 45-62.
21. Мартиненко О. Гендерні стереотипи у професійному середовищі. *Гендерні студії*, 2021. 12(2). С. 89-103.
22. Мельник С. Роль емоційного інтелекту у кар'єрному розвитку жінок та чоловіків. *Журнал соціальної психології*, 2020. 5(3). С. 98-110.
23. Мельник Т., Савчук В. Кар'єрні амбіції студентів: гендерний аспект. *Освіта та кар'єра*, 2020. 1(5). С. 67-79.
24. Назаренко О. Професійний кар'єризм жінки та його вплив на її ціннісні орієнтації. *Соціальна психологія*, 2019. 2(45). С. 88-102.
25. Олексієнко Р., Яковенко В. Розвиток кар'єрної орієнтації "менеджмент" у магістранток. *Організаційна психологія*, 2021. 8. С. 112-124.
26. Парсонс Т., Бейлз Р. Сім'я, соціалізація і структура. Київ: Ваклер, 2006. 278 с.
27. Петренко Ю., Василенко Н. Гендерні архетипи як чинник кар'єрного зростання на світовому ринку праці. *Управлінські студії*, 2022. 7(9). С. 37-48.

28. Петрова І. Психологія особистості. Львів: Світ, 2018. 280 с.
29. Петровська І. Р. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів. *Молодий вчений*. № 2 (17). Лютий, 2015. С. 224-227.
30. Руденко Н. Гендерні аспекти лідерства в бізнесі. *Психологія праці*, 2019. 10(1). С. 55-72.
31. Савченко Л. Гендерні аспекти кар'єрного розвитку: соціально-психологічний аналіз. Київ: Либідь, 2017. 256 с.
32. Сапига О. Сучасні виклики подолання гендерних стереотипів у професійному середовищі. *Економіка і суспільство*, 2022. 45(5). С. 112-128.
33. Семенова О. Західні теорії кар'єрного розвитку. *Психологія праці*, 2019. 4(10). С. 15-32.
34. Супер Д. Психологія кар'єри. Львів: Видавництво старого Лева, 2021. 288 с.
35. Флієр А. Гендерні установки в корпоративній культурі. *Управлінські науки*, 2021. 18(2). С. 33-47.
36. Формування кар'єрних орієнтацій у сучасному суспільстві. *Молодий вчений*, 2021. Т. 4, Вип. 8. С. 101-105.
37. Хоміцька І. Гендерні особливості розвитку лідерських якостей у професійній діяльності. *Наукові праці психологічного факультету КНУ*, 2021. 1(15). С. 34-47.
38. Царевська М. Ціннісні орієнтації в кар'єрі: теоретичні аспекти та практичні результати. Харків: КСПУ, 2019. 212 с.
39. Чорна І. Вплив гендерних стереотипів на кар'єрне просування. *Журнал соціальних досліджень*, 2020. 15(4). С. 76-91.
40. Шальнова Т. Вплив гендерних стереотипів на кар'єрне зростання. *Психологія праці*, 2012. 1(4). С. 78-92.
41. Шатілова О. С. Західні теорії кар'єрного розвитку. Теорія і практика сучасної психології. 2019. Т. 2, № 4. С. 151–158. DOI: <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.20173298.v1>
42. Шейн Е. Якорі кар'єри. Київ: Видавництво «Екмаір», 2015. 230 с.

43. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. W.H. Freeman, 1997. 307 p.
44. Blau F. D., & Kahn L. M. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 2017. 55(3), P. 789-865.
45. Eagly A. H., & Karau S. J. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 2002. 109(3), P. 573-598.
46. Eagly A. H., Carli L. L. *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Boston: Harvard Business Press, 2007. 320 p.
47. Heilman M. E. Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 2012. 32. P. 113-135.
48. Heilman M. E. Gender Stereotypes and Workplace Bias. *Research in Organizational Behavior*, 2012. 32(1). P. 113-135.
49. Holland J. L. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Psychological Assessment Resources, 1997.
50. Lent R. W., Brown S. D., Hackett G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 1994. 45(1). C. 79–122. URL: 10.1006/jvbe.1994.1027
51. Powell G. N. *Women and Men in Management*. Thousand Oaks: Sage Publications, 2018. 450 p.
52. Ridgeway C. L. *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. Oxford: Oxford University Press, 2011. 248 p.
53. Rudman L. A., & Glick P. *The social psychology of gender: How power and intimacy shape gender relations*. New York: Guilford Press, 2021. 212 p.
54. Savickas M. L. The Theory and Practice of Career Construction. In: Brown S. D., Lent R. W. (eds) *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons, Inc., 2005. P. 42–70.
55. Super D. E. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 1980. 16(3). C. 282–298. URL: 10.1016/0001-8791(80)90011-8

ДОДАТКИ

Додаток А

Первинні дані діагностики за методиками: Якоря кар'єри та Гендерно-рольові очікування

№	стать	ПК	М	А	СМР	СМП	С	В	І	П	ГРУ
1	чоловік	8	8	5	7	6	6	8	5	4	15
2	чоловік	6	7	6	7	3	5	8	6	3	22
3	чоловік	8	8	6	8	7	6	7	5	4	68
4	чоловік	7	5	4	7	4	6	6	6	5	40
5	чоловік	8	9	7	7	7	4	7	6	5	50
6	чоловік	9	7	6	9	7	7	7	4	4	30
7	чоловік	9	8	8	8	5	6	6	7	5	15
8	чоловік	9	8	4	8	8	4	7	6	6	25
9	чоловік	8	5	4	7	8	3	8	7	4	28
10	чоловік	8	8	4	8	7	4	8	7	4	39
11	чоловік	5	8	4	9	6	5	7	6	3	20
12	чоловік	8	8	3	8	3	5	8	7	2	22
13	чоловік	8	7	4	6	7	4	7	8	4	60
14	чоловік	8	6	5	3	4	5	7	8	4	40
15	чоловік	7	9	4	7	7	4	9	4	4	32
16	чоловік	6	8	4	4	7	3	8	6	4	30
17	чоловік	9	8	2	7	5	4	8	6	3	15
18	чоловік	8	7	5	7	8	5	7	6	4	25
19	чоловік	8	8	4	5	8	5	8	6	5	30
20	чоловік	7	9	5	8	7	4	7	4	4	40
21	чоловік	8	8	4	8	9	5	7	8	4	35
22	чоловік	9	8	4	7	5	2	6	6	2	15
23	чоловік	8	7	4	8	6	3	7	7	5	25
24	чоловік	8	8	4	7	5	5	8	7	4	28
25	жінка	7	7	3	8	9	8	6	6	5	50
26	жінка	8	7	4	8	8	8	5	7	6	40
27	жінка	7	8	5	5	8	9	4	8	6	40
28	жінка	7	9	4	8	8	6	4	8	4	45
29	жінка	8	8	4	8	8	7	7	4	8	60
30	жінка	9	7	2	7	7	7	4	5	6	55
31	жінка	8	8	5	8	8	6	4	6	7	20
32	жінка	6	9	4	4	7	7	3	6	7	35
33	жінка	6	7	5	7	7	8	4	6	6	48
34	жінка	8	7	8	9	9	8	5	4	7	52
35	жінка	7	8	7	8	8	7	5	8	8	60
36	жінка	8	8	7	8	8	8	4	6	8	40
37	жінка	7	5	6	7	7	7	5	7	4	20
38	жінка	8	8	7	8	8	7	6	7	5	25
39	жінка	7	8	8	9	9	9	4	7	6	30
40	жінка	6	8	6	8	9	8	4	6	6	40

41	жінка	9	7	5	8	9	8	3	7	6	35
42	жінка	6	6	4	8	8	8	2	7	4	15
43	жінка	4	9	4	8	8	8	4	6	8	25
44	жінка	7	8	7	7	8	7	4	7	6	20
45	жінка	8	8	7	8	8	8	4	8	7	47
46	жінка	9	7	7	7	8	7	4	8	7	50
47	жінка	8	8	6	7	8	7	3	7	6	58
48	жінка	8	9	7	9	7	9	4	6	7	40
49	жінка	7	8	8	8	6	8	5	7	8	35
50	жінка	7	8	8	8	9	8	4	7	8	48
51	жінка	6	7	7	7	8	7	4	6	4	52
52	жінка	7	8	7	8	8	8	2	7	5	60
53	жінка	8	7	6	9	7	7	5	8	6	40
54	жінка	8	7	7	8	8	7	4	8	6	20
55	жінка	7	8	8	8	9	9	4	7	6	25
56	жінка	8	9	6	8	8	6	3	8	4	30
57	жінка	7	5	5	8	8	8	4	7	8	40
58	жінка	7	6	4	7	8	8	5	7	6	48
59	жінка	9	6	4	8	8	7	5	9	7	52
60	жінка	5	4	7	9	8	8	4	7	7	36

Аналіз вираження значущих розбіжностей в формуванні кар'єрних
орієнтацій між чоловіками та жінками (t-критерій для незалежних вибірок)

Показники		Критерій рівності дисперсій Лівія		t-критерій рівності середніх						
				t	ст.св.	Значу щість (2-ст.)	Різниця середніх	Стд. помилка різниці	95% довірчий інтервал різниці середніх	
		F	Знч .						Нижня границя	Верхня границя
ПК	Передбачається рівність дисперсій	.553	.460	1.812	58	.075	.51389	.28361	-.05382	1.08160
	Рівність дисперсій не передбачається			1.843	52.268	.071	.51389	.27876	-.04541	1.07319
М	Передбачається рівність дисперсій	.430	.515	.558	58	.579	.16667	.29883	-.43151	.76484
	Рівність дисперсій не передбачається			.570	52.962	.571	.16667	.29239	-.41980	.75313
А	Передбачається рівність дисперсій	3.923	.052	-3.104	58	.003	-1.22222	.39373	-2.01035	-.43410
	Рівність дисперсій не передбачається			-3.252	56.157	.002	-1.22222	.37586	-1.97511	-.46934
СМР	Передбачається рівність дисперсій	1.210	.276	-2.051	58	.045	-.63889	.31153	-1.26248	-.01530
	Рівність дисперсій не передбачається			-1.918	38.245	.063	-.63889	.33314	-1.31316	.03539
СМП	Передбачається рівність дисперсій	25.536	.000	-5.738	58	.000	-1.76389	.30742	-2.37925	- 1.14853
	Рівність дисперсій не передбачається			-4.975	28.581	.000	-1.76389	.35456	-2.48951	- 1.03827
С	Передбачається рівність дисперсій	3.709	.059	-11.735	58	.000	-3.00000	.25564	-3.51173	- 2.48827
	Рівність дисперсій не передбачається			-10.902	37.257	.000	-3.00000	.27518	-3.55744	- 2.44256
В	Передбачається рівність дисперсій	.230	.634	12.963	58	.000	3.13889	.24215	2.65418	3.62360
	Рівність дисперсій не передбачається			13.707	57.022	.000	3.13889	.22900	2.68034	3.59744
І	Передбачається рівність дисперсій	.099	.755	-2.161	58	.035	-.63889	.29559	-1.23057	-.04721
	Рівність дисперсій не передбачається			-2.132	47.088	.038	-.63889	.29968	-1.24174	-.03603
П	Передбачається рівність дисперсій	4.903	.031	-7.422	58	.000	-2.25000	.30314	-2.85680	- 1.64320
	Рівність дисперсій не передбачається			-7.892	57.418	.000	-2.25000	.28508	-2.82078	- 1.67922