

СЕКЦІЯ 6

СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ. ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

ПСИХОЛОГІЧНІ МАРКЕРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНКИ В СІМ'Ї ТА КАР'ЄРІ

PSYCHOLOGICAL MARKERS OF WOMEN'S REALIZATION

IN THE FAMILY AND CAREER

У статті розглянуто сімейні та кар'єрні очікування жінки в процесі особистісної самореалізації. Закцентовано, що в сучасній науці простежується тенденція вивчення суб'єктивних стратегій самореалізації жінки незалежно від того, про яку життєву сферу йдеться. Викладено теоретичні основи дослідження – роботи вчених, які досліджували проблеми жіночої самореалізації в кар'єрній і сімейній сферах життєдіяльності. Підкреслюється, що кар'єрні очікування жінок формуються в протиставленні «кар'єра чи сім'я» і в боротьбі «жінка або чоловік», і це є предметом дискусійного обговорення.

Проведений авторами порівняльний аналіз спрямованості жінки на сім'ю або кар'єру щодо особистісної задоволеності розширяє розуміння психологічних маркерів реалізації жінки в сім'ї та кар'єрі. Отримано фактичні дані за спрямованістю жінок на сім'ю або кар'єру, за особливостями кар'єрних орієнтацій особистості, які розглянуті в комплексі із задоволеністю роботою. Виділено фактори кар'єрних орієнтацій: лідерська спрямованість, для якої характерно честолюбство й орієнтація на кар'єру; спрямованість на відданість і загальну стабільність, коли робота забезпечує матеріальну безпеку; ґрунтовність у кар'єрі – для цих жінок важливо успішне поєднання трудової діяльності з виконанням своїх сімейних обов'язків. Закцентовано, що для жінок самореалізація в шлюбі і в професії є феноменами, що формуються і реалізуються в цілому незалежно. Наголошено про актуальність досліджень проблем самореалізації жінок як особливої соціально-демографічної групи. Перспективою подальших досліджень зазначено проведення досліджень на більш представницькій вибірці з диференціюванням груп випробовуваних за сімейним і професійним стажем.

Ключові слова: жінка, самореалізація, сімейні очікування, якоря кар'єри, рольовий конфлікт.

The article considers family and career expectations of a woman in the process of personal self-realization. It is emphasized that in modern science there is a tendency to study the subjective strategies of self-realization of women, regardless of what sphere of life is in question. The theoretical foundations of the study are presented – the work of scientists who have studied the problems of women's self-realization in the career and family spheres of life. It is emphasized that women's career expectations are formed in the opposition "career or family" and in the struggle "woman or man" and this is the subject of discussion.

The authors' comparative analysis of a woman's focus on family or career in terms of personal satisfaction broadened the understanding of psychological markers of a woman's realization in the family and career. The actual data on the orientation of women to family or career, the peculiarities of career orientations of the individual, which are considered in conjunction with job satisfaction. Factors of career orientations are singled out: leadership orientation, which is characterized by ambition and career orientation; focus on commitment and overall stability when work provides material security; thoroughness in career – for these women it is important to successfully combine work with the performance of their family responsibilities.

It is emphasized that for women self-realization in marriage and in the profession is a phenomenon that is formed and realized in general independently. It is emphasized that the research of the problems of women's self-realization as a special socio-demographic group is especially relevant. As a prospect for further research, research on a more representative sample with differentiation of groups of subjects by family and professional experience is indicated.

Key words: woman, self-realization, family expectations, career anchors, role conflict.

УДК 159.923

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.25.31>

Білова М.Е.

к.психол.н.,
доцент кафедри соціальної
та прикладної психології
Одеський національний університет
імені І.І. Мечникова

Калашнікова О.В.

магістрант кафедри соціальної
та прикладної психології
Одеський національний університет
імені І.І. Мечникова

Кременчуцька М.К.

к.психол.н.,
доцент кафедри диференціальної
та спеціальної психології
Одеський національний університет
імені І.І. Мечникова

Самореалізація представляється невід'ємним атрибутом життя будь-якої людини. Соціально-політичні та науково-технічні перетворення останніх десятиліть посилити увагу до проблеми самореалізації жінки. У сучасній науці простежується тенденція вивчення самореалізації жінки в найважливіших для неї сферах, де актуалізуються одні й ті ж психічні утворення, реалізуються приблизно однакові суб'єктивні стратегії самореалізації незалежно від того, про яку життєву сферу йдеться. Сімейні психологи вивчають шлюбно-сімейну самореалізацію жінки, організаційні – розмірковують

над проблемою самореалізації жінки в професії. При цьому питання впливу сімейного оточення на особистісно-професійне зростання і посадове просування жінки як суб'єкта трудової діяльності дотепер залишалися не досить вивченими. Не розкрито специфіку вибудовування оптимальних і продуктивних зв'язків між службовою і родинною сферами життєдіяльності жінки, не визначені психологічні маркери задоволеності жінки сімейною та кар'єрною самореалізацією [4; 13; 14].

Самореалізація людини – процес реалізації себе, здійснення самого себе в житті, пов'яза-

ний з пошуком и затвердженням свого особливого шляху, своїх цінностей и сенсу існування в кожен момент часу. Будь-яка особистість відчуває потребу в самореалізації. Відповідно до «піраміди потреб» А. Маслоу це прагнення є вищим ступенем розвитку особистості. Для успішного функціонування в соціумі сьогодні людині необхідно охопити багато сфер життєдіяльності: реалізуватися в родині, професії, кар'єрі, відносинах.

Проблема жіночої самореалізації має два основні аспекти. Згідно із традиційною думкою, призначення жінок – насамперед материнство і дім, згідно з іншою – окрім дітей і дома, в житті сучасних жінок існує багато інших можливостей для реалізації закладеного в них потенціалу, в тому числі кар'єрні амбіції [5, 13].

Проблема поєднання жінкою професійних і сімейних ролей розглядається в соціально-психологічному підході (Ю.Е. Альошина, І.О. Бондаревська, П.П. Горностай, Л.М. Карамушка, Т.В. Говорун) [3; 8; 10].

Кар'єрні очікування жінок формуються в протиставленні «кар'єра чи сім'я» і в боротьбі «жінка або чоловік». Якщо чоловік може робити професійну або соціальну кар'єру, то у жінок професійна кар'єра або передує соціальній, або тотожна їй [6; 7; 15].

Була виявлена пряма залежність між ступенем задоволеності жінки своєю роллю дома і на роботі й тим, яке значення вона надає цій ролі. Амбівалентні почуття, які відчувають жінки у зв'язку зі своєю подвійною роллю, є наслідком засвоєних ними традиційних статевих ролей. Амбівалентність почуттів може бути віднесена також на рахунок повсякденних труднощів, з якими зустрічається жінка, бажаючи виконати дві конкуруючі між собою низки вимог. У такому випадку рольовий конфлікт – це результат умов життя в родині, де працюють обоє з подружжя. Багато подружніх пар повідомляють про сильні рольові конфлікти, що виникають у спробах поєднати виконання професійних і сімейних обов'язків. Незважаючи на те, що в сім'ях подібні рольові конфлікти бувають в обох з подружжя, у жінок вони носять більш яскраво виражений характер [2; 12].

У рамках комплексного дослідження спрямованості сучасної жінки на сім'ю і на кар'єру був здійснений порівняльно-зіставляючий аналіз, мета якого полягала у виявленні психологічних маркерів кар'єрних орієнтацій.

Дослідження проводилося на базі 5-ти підприємств міста Одеси. В експериментальній вибірці брали участь 80 молодих жінок у віці від 25 до 32 років. Всі випробовувані мають вищу освіту, перебувають у шлюбі і працюють.

У роботі використовувався опитувальник для виявлення спрямованості жінок на сім'ю або кар'єру (тест «Сім'я чи кар'єра» І.Г. Леонова) [9]; опитувальник кар'єрних орієнтацій

особистості «Якоря кар'єри» (Е. Шейн, в адаптації В.А. Чикер і В.Е. Вінокурової) [11].

Отримані дані було розглянуто в комплексі з раніше проведеним дослідженням з виявлення задоволеності роботою (тест Р. Куніна) [1].

Диференціація жінок за орієнтацією сім'я – кар'єра показало, що найбільшу групу дали випробовувані, які не визначилися у своїй перевазі, навіть з урахуванням того, що у них за тестом досить високе й адекватне честолюбство – 44 випробовувані. Ці жінки в рівній мірі орієнтовані і на сім'ю, і на кар'єру. У даному випадку має місце чіткий поділ пріоритетів. Такі жінки самодостатні і вважають за краще поєднувати турботу про сім'ю і роботу. Вони не дозволяють, щоб в їхньому житті домінувала одна з різних сторін життя. Вони намагаються поєднувати сім'ю, кар'єру і власні інтереси, завжди прагнучі до балансу. Такі жінки швидше цінують життя і можливість удосконалюватися, ніж конкретну роботу, кар'єру чи організацію. Для цих випробовуваних сімейні стосунки також важливі, як і успіхи в роботі. У даному випадку ключовим фактором успішності подібного способу життя є взаємопідтримка в сім'ї.

24 випробовуваних орієнтовані на сім'ю. Ці жінки надають перевагу сім'ї перед особистісною свободою і кар'єрою. Ці випробовувані мають традиційні консервативні цінності. Такі жінки мають чітке уявлення про пріоритети. Для цих випробовуваних сім'я, родичі та друзі займають важливе місце в житті та не є об'єктами, якими вони готові ризикувати заради просування по службі. Випробовувані, які орієнтовані на сім'ю і мають невисокий або середній рівень честолюбства, мають низький рівень задоволеності роботою. Це пояснюється тим, що в таких жінок яскраво виражений рольовий конфлікт. Для цих випробовуваних трудова діяльність найчастіше є необхідністю для отримання додаткового або основного заробітку. Жінкам доводиться одночасно мати справу з двома різними системами ролей: у центрі однієї знаходиться сім'я, в центрі іншої – робота. Це викликає рольову напругу, яка особливо гостро відчувається жінками, які працюють, коли їм доводиться затримуватися на роботі або працювати в умовах обмеженого часу.

До групи орієнтованих на кар'єру ввійшли 12 випробовуваних. Ці жінки досить упевнені в собі, щоб приймати самостійні рішення і нести за них відповідальність. З чоловіками воліють відносини «на рівних». Випробовувані, які мають високу ступінь честолюбства й орієнтовані на кар'єру, мають більш високий рівень задоволеності роботою. Швидше за все, це пов'язано з тим, що у жінок з переважною перевагою професійної діяльності показник рольового конфлікту досить низький.

Ці відмінності достовірні за критерієм Стюдента t-критерієм ($t = 4,9, p = 0,035$).

Існують певні відмінності в кар'єрних перевагах випробовуваних. Найбільш переважними є якоря «Стабільність роботи» й «Інтеграція стилів життя».

Як відомо, інтеграція стилів життя яскраво виражена у людей, для яких кар'єра повинна асоціюватися із загальним стилем життя, врівноважуючи потреби в родині та кар'єрі. Очевидно, що випробовувані прагнуть до того, щоб організаційні відносини відбивали би повагу до їхніх особистісних і сімейних проблем. Як відомо, в дорослому віці два види мотивації у жінок – досягнення та афіліації, пов'язані з кар'єрою і сім'єю, можуть породжувати у жінок рольовий конфлікт. Ці амбівалентні почуття потребують рівномірного задоволення, отже, логічно, що серед найбільш бажаних якорів виявився якорь «Інтеграція стилів життя».

Стабільність роботи – це орієнтація, характерна для людей, які відчувають потребу в безпеці, захисті й можливості прогнозування. Вони будуть шукати постійну роботу з мінімальною ймовірністю звільнення. Їхня потреба в безпеці і стабільності обмежує вибір варіантів кар'єри. Такі люди дуже цінують соціальні гарантії, які може запропонувати роботодавець, і зазвичай їхній вибір місця роботи пов'язаний саме із тривалим контрактом і стабільним становищем компанії на ринку. Робота приносить жінці матеріальну забезпеченість, упевненість у завтрашньому дні, почуття безпеки, що передусім зумовлено інстинктом самозбереження і материнським інстинктом. Тому цей якорь виявився в числі самих бажаних у наших піддослідних.

Найменш кращими є якоря «Професійна компетентність» і «Стабільність місця проживання».

Орієнтація, пов'язана з наявністю здібностей і талантів у певній галузі, – це професійна компетентність. Люди з такою орієнтацією хочуть бути майстрами своєї справи, вони бувають особливо щасливі, коли досягають успіху в професійній сфері. Навряд чи їх зацікавить навіть значно більш висока посада, якщо вона не пов'язана з їхніми професійними компетенціями. Жінки можуть отримувати чимало позитивних переживань завдяки трудовій діяльності. Однак тільки професійний успіх не є гарантією психологічного благополуччя жінки, для неї в рівній мірі важливі й сімейні цінності. Ось чому якорь «Професійна компетентність» знаходиться в числі менш бажаних.

Стабільність місця проживання пов'язана з необхідністю залишатися на одному місці проживання і видається більш важливою, ніж отримання підвищення чи нової роботи на новій місцевості. Переїзд для таких людей є неприйнятним, і навіть часті відрядження

є для них негативним фактором під час розгляду пропозицій про роботу. Отже, стабільність місця проживання не є пріоритетним якорем, тому в нашому дослідженні якорь «Стабільність місця проживання» знаходиться в числі найменш бажаних.

Провівши факторний аналіз (Varimax метод), ми виділили такі чинники по перевагах у кар'єрі (таблиця 1).

Таблиця 1

Якоря кар'єри

Якоря	Фактори		
	1	2	3
ЯК менеджмент	0,821		
ЯК автономія	0,608		
ЯК виклик	0,716		
ЯК підприємництво	0,794		
ЯК стабільність роботи		0,665	
ЯК служіння		0,572	
ЯК стабільність місця проживання		0,441	
ЯК професійна компетентність			0,421
ЯК стабільність роботи			0,488
ЯК підприємництво			-0,607

До першого фактору ввійшли переваги лідерської спрямованості, до другого фактору ввійшли випробовувані, що орієнтовані на відданість і загальну стабільність, третя група випробовуваних орієнтована на ґрунтовність у кар'єрі.

Перша група «лідерської спрямованості» – це такі орієнтації, як менеджмент, автономія, виклик і підприємництво.

Найголовніше для таких жінок – управління: людьми, проектами, будь-якими бізнес-процесами – це в цілому не має принципового значення. Центральне поняття їхнього професійного розвитку – влада, усвідомлення того, що від них залежить прийняття ключових рішень. Вони автономні або незалежні. Кар'єра для них – це перш за все спосіб реалізації їхньої волі і можливість працювати самостійно, самій вирішувати, як, коли і що робити для досягнення тих чи інших цілей. Такі жінки орієнтовані на те, щоб «кидати виклик». Вони вважають успіхом подолання нездоланих перешкод, рішення нерозв'язних проблем або просто виграш, для них важлива орієнтація «виклик». Вони відчувають себе успішними тільки тоді, коли постійно залучені до виконання важких проблем або в ситуацію змагання.

Друга група – «відданість і загальна стабільність». Сюди відносять такі орієнтації, як служіння, стабільність роботи і стабільність місця проживання.

Такі жінки прагнуть приносити користь суспільству, для них дуже важливо бачити кон-

Характеристики жінок з різною кар'єрною спрямованістю

Групи	Характеристики	F	p
«Лідерська спрямованість»	відсутність дітей	5,68	<0,05
	спрямованість на кар'єру	3,483	<0,05
	задоволеність роботою	3,483	<0,05
«Відданість і загальна стабільність»	наявність дітей	7,179	<0,05
«Грунтовність у кар'єрі»	незадоволеність шлюбом	4,115	<0,05
	адекватне або високе загальне честолюбство	4,659	<0,05

F – статистичний коефіцієнт Фішера достовірності відмінностей

кредні плоди своєї роботи, навіть якщо вони і не виражені в матеріальному еквіваленті. Людина з такою орієнтацією не працюватиме в організації, яка ворожа її цілям і цінностям.

Жінки цієї групи відчують потребу в безпеці, захисті й можливості прогнозування. Вони будуть шукати постійну роботу з мінімальною ймовірністю звільнення і ототожнюють свою роботу зі своєю кар'єрою. Необхідність залишатися на одному місці проживання для них важливіше отримання підвищення чи нової роботи на новій місцевості.

Третя група жінок із «грунтовністю в кар'єрі». Сюди відносяться такі орієнтації, як професійна компетентність, підприємництво, інтеграція стилів життя. Такі жінки хочуть бути майстрами своєї справи, вони бувають особливо щасливі, коли досягають успіху в професійній сфері, але швидко втрачають інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати їхні здібності. Вибирати і підтримувати певний спосіб життя для них важливіше, ніж домагатися успіху в кар'єрі. Вони не люблять працювати на інших. Мета їх кар'єри – створити щось нове, організувати свою справу, втілити в життя ідею, що цілком належить тільки їм. Вершина кар'єри в їхньому розумінні – власний бізнес. Кар'єра асоціюється із загальним стилем життя, врівноважуючи потреби людини, сім'ї та кар'єри.

Було визначено характеристики, які вирізняють даних жінок.

У більшості жінок з яскравою лідерською кар'єрною орієнтацією немає дітей. Ці жінки мають високу ступінь честолюбства й орієнтовані на кар'єру. Також ця група випробовуваних має велику ступінь задоволеності роботою.

У жінок кар'єрно орієнтованих на стабільність і сталість найчастіше є сім'я і діти. Основною причиною участі таких жінок у трудовій діяльності є економічна необхідність. Робота приносить їм матеріальну забезпеченість, упевненість у завтрашньому дні, почуття безпеки, що насамперед зумовлено материнським інстинктом. Тому стабільність роботи

і стабільність місця проживання для таких жінок грає першорядну роль, оскільки вони відчують потребу в безпеці, захисті й можливості прогнозування, необхідності залишатися на одному місці проживання.

Для жінок з орієнтацією на ґрунтовність у кар'єрі професійний успіх не є гарантією психологічного благополуччя, для них у рівній мірі важливі й сімейні цінності. Інтеграція стилів життя поряд із підприємництвом можуть викликати рольовий конфлікт. З одного боку, таким жінкам подобається створювати нові організації, товари або послуги, які можуть бути ототоженні з їхніми зусиллями. З іншого боку, для цих жінок важливо успішне поєднання трудової діяльності з виконанням своїх сімейних обов'язків.

Результати проведеного дослідження свідчать про те, що жінки, які мають високий ступінь честолюбства й орієнтовані на кар'єру, мають більш високий рівень задоволеності роботою.

Найбільш бажаними орієнтаціями в кар'єрі жінок є «Стабільність роботи» й «Інтеграція стилів життя», найменш бажаними є якоря «Професійна компетентність» і «Стабільність місця проживання».

Для жінок самореалізація в сім'ї та в професії є феноменами, що формуються і реалізуються в цілому незалежно. Провівши факторний аналіз з використанням Varimax-методу, ми виділили такі групи кар'єрних орієнтацій: група якорів лідерства, група якорів сталості, група якорів обґрунтованості.

Отримані результати дозволяють доповнити наявні дані про можливість суміщення жінками успішної кар'єри і сімейного життя, а також можуть бути використані в подальших наукових і прикладних дослідженнях із проблем самореалізації жінок як особливої соціально-демографічної групи. Дані були отримані на невеликій вибірці, тому в перспективі подальшої роботи планується провести дане дослідження за більш представницькою вибіркою з диференціюванням груп випробовуваних по сімейному і професійному стажу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бодалев А.А. Общая психодиагностика. Санкт-Петербург : Изд-во «Речь», 2002. 440 с.
2. Білова М.Е. Вплив стереотипізованих статево-рольових уявлень на рівень тривожності особистості в умовах трансформації соціальних відносин. *Вісник Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова. Психологія*, 2016. Т. 21. Вип. 2 (40). С. 78–88.
3. Бондаревська І.О. Психологічні особливості гендерної ідентичності жінок-майбутніх менеджерів : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.10. Київ, 2009. 26 с.
4. Женщина и карьера / под ред. К.В. Солоед. Москва : МГОПУ им. М.А. Шолохова, 2004. 214 с.
5. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 432 с.
6. Ильин Е.П. Дифференциальная психология мужчины и женщины. Санкт-Петербург : Питер, 2002. С. 135–146.
7. Кар'єра і сім'я: 3 способи поєднати неподружане. URL: <https://kfund-media.com/zhinochepytannya-yak-pobuduvaty-kar-yeru-i-zberegty-sim-yu>.
8. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник. Київ : Либідь, 2004. 424 с.
9. Леонов И.Г. Познай себя и других. Москва, 1993. 201 с.
10. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с.
11. Методика «Якоря карьеры» (Шейн). URL: <https://psyttests.org/profession/anchors-run.html>
12. Митина О.В. Женское гендерное поведение в социальном и кросскультурном аспектах. *Общественные науки и современность*, 1999. № 3. С. 36–39.
13. Фальова О.Є., Маркова М.В. Самореалізація особистості жінки в концепціях вітчизняної психології. *Вісник Харківського національного університету. Серія «Психологія»*. 2011. Т. 48. № 985. С. 26–29.
14. Щотка О.П. Розвиток кар'єрної орієнтації «менеджмент» у магістранток. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2017. № 1 (8). С. 91–97.
15. Super D.E. A life-span space approach to career development. *D.Brown, L.Brooks and Associates (Eds.). Career choice and development*. Hillsdale, NJ : Erlbaum, 1990. P. 197–261.