

Краліна А. О., Плохих В. В.

*Державний заклад
«Південноукраїнський національний
педагогічний університет
імені К. Д. Ушинського»*

ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМООЦІНКИ НА РЕАЛІЗАЦІЮ МОЖЛИВОСТЕЙ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

У статті пропонується до аналізу дослідження впливу гендерних особливостей самооцінки на реалізацію можливостей працевлаштування. Окрім дослідження впливу особистісних якостей (п'ятифакторна модель), особливий акцент ставиться на дослідженні наявності гендерних розбіжностей у вибірці респондентів, що планується досліджувати. Тема гендерної дискримінації останнім часом набуває все більшої актуальності у світі, у тому числі й у нашому суспільстві. Ця проблема широко досліджується науковцями на Заході, але є малодослідженою у вітчизняній науці. Вивчення особливостей цього феномену є важливим та актуальним з точки зору розвитку психологічної науки в Україні.

The article proposes to analyze the study of the impact of gender characteristics of self-esteem on the realization of employment opportunities. In addition to the study of the influence of personal qualities (five-factor model), special emphasis is placed on the study of the presence of gender differences in the sample of respondents to be studied. The topic of gender discrimination has recently become increasingly relevant in the world, including in our society. This problem is widely studied by scientists in the West, but

is little studied in domestic science. The study of the peculiarities of this phenomenon is important and relevant in terms of the development of psychological science in Ukraine.

Актуальність дослідження. Наукова проблематика та актуальність даної роботи полягає в тому, що в основі гендерного розподілу праці, який існує у всіх суспільствах, широко поширені «гендерні переконання» або стереотипи [11, с. 511], які можуть матеріалізуватися у формі різноманітних дискримінацій, як от розміру фактичної або очікуваної заробітної плати, швидкості у знаходженні роботи тощо, в залежності від статі особи. Ці стереотипи можуть визначатися та пояснюватися відмінними характеристиками особистості чоловіків та жінок. Гендерні відмінності в рисах особистості можуть відображати культурні стереотипи, оскільки до чоловіків і жінок по-різному ставляться, їм присвоюють різні ролі та тому, що вони усвідомлюють «гендерні переконання» як частину своєї концепції Я. У цьому неоднозначному контексті є потреба в емпіричних дослідженнях, щоб дослідити зв'язок між цими явищами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Risse, Farrell та Fry досліджували, чи гендерні закономірності в рисах особистості сприяють гендерному розриву в погодинних ставках заробітної плати, зосереджуючись на рисах, які відображають впевненість людини у прийнятті виклику [13]. Спираючись на існуючі дослідження взаємозв'язку між рисами особистості та потенційними детермінантами оплати праці Nandi й Nicoletti визначають можливі канали, за допомогою яких особистісні риси впливають на оплату праці, та оцінюють їхній внесок у пояснення відмінностей в оплаті праці, включаючи вплив таких факторів як освіта, навчання, досвід роботи, безробіття та професійне сортування [6]. Nordman, Sarr та Sharma у своєму дослідженні намагаються пояснити розбіжності в оплаті праці між жінками та чоловіками за допомогою включення показників когнітивних знань та рис

особистості [8]. На прикладі європейських країн оцінюється різниця у заробітній платі, враховуючі наступні фактори. По-перше, відмінності в індивідуальних характеристиках можуть змусити жінок віддавати перевагу роботам, які в середньому платять нижчу заробітну плату. По-друге, певною мірою жінкам може бути заборонено вступати на певні високооплачувані роботи, що може відбуватися навіть якщо їх навикі відповідають таким навикам колег-чоловіків (гендерна професійна сегрегація). [1, с. 50].

Мета статті. Головною метою цієї роботи є, застосовуючи комплексний психометричний аналіз емпіричних даних результатів опитування вибірки студентів, з'ясувати:

- чи відрізняються риси особистості між чоловіками та жінками;
- чи відмінності в статі респондента можуть систематично впливати на фактичні умови працевлаштування або очікування щодо працевлаштування (незалежно від відмінностей в рисах особистостей респондентів);
- та перевірити чи пов'язані і, якщо так, то яким чином пов'язані конкретні риси особистості із очікуваною чи фактичною заробітною платою або очікуваною швидкістю знаходження роботи (незалежно від статі респондентів).

Виклад основного матеріалу. Проблема полягає у тому, що у нашому суспільстві можлива дискримінація жінок при працевлаштуванні та професійному просуванні і оцінюванні ресурсів, при наявності однакового рівня освіти, стажу роботи з чоловіками. Гендерна нерівність в організаціях – складне явище, яке можна побачити в практиці управління персоналом (в політиці, прийнятті рішень та їх застосуванні), яке впливає на прийом на роботу, навчання, оплату і просування жінок по службі. Дискримінація на робочому місці негативно впливає на заробітки і можливості жінок, є гендерний розрив у заробітній платі [9]. Виявлення джерел упередженості в уявленнях про себе і інших - серйозна, але

недостатньо вивчена проблема, яка має багато граней - соціальних, політичних, економічних, філософських, у тому числі і психологічних.

Дослідники довгий час вважали, що гендер є недостатньо важливим аспектом для проведення емпіричних відмінностей між групами [3], тим не менш, він здається ефективним для пояснення відмінностей в спостережуваній упередженості самооцінки. Попередні дослідження показали, що чоловіки схильні переоцінювати себе, в той час як жінки схильні недооцінювати себе по ряду критеріїв оцінки. Nilsen і Campbell [7] продемонстрували, що схильність людей переоцінювати або недооцінювати себе з плином часу залишається незмінною. Гендер засвоюється в свідомості з раннього дитинства у вигляді гендерних уявлень і гендерних стереотипів. Діти спостерігають норми, правила і цінності гендерної культури, в якій вже створені соціально детерміновані уявлення про специфічність жіночого і чоловічого. З дитячого віку і далі у всіх вікових періодах, люди засвоюють і потім відтворюють гендерні норми, відхилення від яких може привести до засудження з боку суспільства. Про гендерні відмінності повідомляється з самого раннього віку у сприйнятті, вираженні емоцій та поведінці дітей та підлітків [14]. Підлітки стикаються з низкою унікальних проблем розвитку, включаючи подолання раптових змін у своєму тілі, управління своїми сексуальними інтересами, формування нових видів стосунків та планування свого академічного та професійного майбутнього. Гендер впливає на те, як молодь справляється з усіма цими проблемами [10]. Ці відмінності певною мірою можуть бути пов'язані з різними ролями та очікуваннями, яких засвоїли підлітки; наприклад, батьки можуть сприймати використання агресивних та конфронтаційних стратегій як прийнятні для чоловіків, але не для жінок [4].

Але, як свідчать дані, представлені дослідниками, свідчать про те, що сама група, яка готується вступити до робочої сили, не сприймає гендерну дискримінацію як загрозу, що має велике значення для них самих чи інших. Студенти університету, як правило, мінімізують або навіть ігнорують ймовірність того, що вони стануть свідками або зазнають гендерних упереджень або дискримінації у своїй кар'єрі [15, с. 2].

Для гендерних відмінностей самооцінки, відображена модель оцінок передбачає, що уявлення інших людей про нас чи про нашу стать в цілому є ключовим фактором компоненти самооцінки. Якщо взаємодія когось з іншими навколо є позитивною, тоді вони мали б високий рівень самооцінки. Якщо така взаємодія є негативною, це відображається на самооцінці. Дослідження Coffman [2] виявляє одну причину, за якою жінки можуть ухилятися від певних професій: вони не впевнені в своїй здатності конкурувати в областях, в яких чоловіки, як стереотипно вважають, більш ефективні, таких як наука, математика і технології. Жінки також більш неохоче діляться своїми ідеями в групових обговореннях на ці теми.

Згідно з даними досліджень, у жінок значно вищі показники таких якостей, як доброзичливість та сумлінність, що визначається, як риси, які позитивно оцінюються [13, с. 921; 5, с.23]. У той же час низькі показники доброзичливості у чоловіків можуть оцінюватись як прояв напористості, що з погляду на це може свідчити про те, що вони будуть більш зосереджені в собі, а отже, з більшою ймовірністю займуться саморекламою, поставлять себе попереду інших на робочому місці та будуть активно змагатись за особисте визнання та статус. Менші показники доброзичливості можуть також зробити цих осіб менш поступливими в процесі переговорів щодо заробітної плати.

Окрім Великої п'ятірки, вхідні дані для нашого аналізу також включають тест-опитувальник самоствавлення Століна та

Пантілеєва, а також локус контролю. Гендерні відмінності в цих аспектах особистості, або некогнітивні навички, привертають значну увагу, оскільки вони потенційно можуть мати значення для самореалізації осіб на ринку праці, в залежності від їх статі. Наприклад, локус контролю відноситься до сприйняття людиною взаємозв'язку між поведінкою людини та її наслідками. Особи, які вважають, що результати, які вони отримують, є наслідками власної поведінки, здібностей чи зусиль, визначаються як такі, що мають внутрішній локус контролю. Особи, які демонструють зовнішній локус контролю, вважають, що результати, які вони отримують, є функцією удачі, долі чи інших факторів, які не підлягають їх особистому контролю. Роттер стверджує, що люди з внутрішнім локусом контролю більше покладаються на власні дії, виявляють більшу ініціативу і, отже, є більш успішними. Отже, люди з внутрішнім локусом контролю, є більш мотивованими у досягненні результатів.

Результати дослідження.

Для оцінки:

а) системного впливу статі респондента на фактичні умови працевлаштування або очікування щодо працевлаштування (незалежно від відмінностей в рисах особистості респондентів),

б) а також визначення, яким чином конкретні риси особистості пов'язані із умовами працевлаштування (незалежно від статі респондента)

в нашому дослідженні використовується регресійний аналіз, що базується на даних вибірки відповідей на онлайн-опитувальник 50 респондентів, що є студентами вищих навчальних закладів.

За основу взята модель, що має наступний загальний вигляд:

$$Y = A * x_0 + b * x_1 + c * x_2 + \dots + z * x_n + e$$

Незалежна змінна Y приймає три типи значень (ми проводимо окремий аналіз вищевказаної регресії для кожного з цих типів), значення всіх типів при цьому є категорійною порядковою змінною, або такою змінною, значення яких легко приводяться до категорійного порядкового.

Типи значень незалежної змінної Y :

- Y_1 : середня заробітна плата на останній роботі;
- Y_2 : розмір очікуваної заробітної плати;
- Y_3 : очікування щодо швидкості знаходження роботи.

A — коефіцієнт, що відображає наявність (у разі статистичної значимості, $p < 0.05$), чи відсутність ($p > 0.05$) дискримінації щодо жінок через призму самооцінки респондентами, незалежно від факторів самооцінки власних ресурсів індивідами.

x_0 — фактор гендеру (категорійна незалежна змінна, де “чоловік” — 1, а “жінка” — 2, вибір даних умовних позначень пояснюється нашою гіпотезою (перевіряється наявність дискримінації жінок)).

x_1, x_2, \dots, x_n — інші фактори та особливості самооцінки власних ресурсів №1, 2 і т.д. (згідно з методиками Великої п'ятірки, самоставлення Століна та Пантілеєва та локусу контролю), з відповідними коефіцієнтами b, c, \dots, z .

e — залишки.

Так як незалежна змінна Y у нас є категорійною порядковою змінною, звичайний регресійний аналіз за допомогою методу OLS (ordinary least squares) / ЗМНК (звичайний метод найменших квадратів) не може забезпечити досліднику результати оцінки коефіцієнтів регресії, що є BLUE (best linear unbiased estimator) / (найкраща лінійна неупереджена оцінка).

Тому в таких випадках найкращою загальною практикою міжнародної наукової спільноти є використання нелінійних психометричних методів оцінки регресійних

моделей, що мають категорійну незалежну змінну (CDVM – categorical dependent variable regression models), а саме - методів оцінки ML (maximum likelihood) / (максимальної правдоподібності), а саме, ми використовуємо logit-регресію за допомогою статистичного комплексу SPSS.

Для оцінки вищевказаного пункту а) - впливу статі респондента на фактичні умови працевлаштування або очікування щодо працевлаштування (незалежно від відмінностей в рисах особистості респондентів), ми перевіряємо наступні гіпотези:

H0: Основна гіпотеза. Існують гендерні відмінності у реалізації можливостей жінок щодо працевлаштування (розмір фактичної або очікуваної заробітної плати, або очікувань щодо швидкості знаходження роботи).

H1: Альтернативна основній гіпотеза. Немає гендерних відмінностей у реалізації можливостей жінок щодо працевлаштування (розмір фактичної або очікуваної заробітної плати, або очікувань щодо швидкості знаходження роботи).

Таблиця 1.

Результати оцінки коефіцієнта А (вплив статі респондента) та його значимості при факторі гендеру x_0 в регресійній моделі

Коефіцієнт А при факторі гендеру x_0 [SEX=Жінка]	Незалежна змінна в регресії		
	Y1	Y2	Y3
Значення коефіцієнта	1.578	-0.562	0.533
Значимість (р-значення)	0.187	0.543	0.495

Значимість коефіцієнту А при параметрі x_0 (фактор гендеру) у logit-регресіях з різними незалежними змінними є більшою ніж референтне р-значення 5% (0.05), що дає змогу нам, базуючись на застосованих нами методиках та вибірці даних, відхилити основну гіпотезу H0, та, відповідно, погодитись з альтернативною гіпотезою H1 – що стверджує,

що немає гендерних відмінностей у реалізації можливостей жінок щодо працевлаштування, принаймні за вказаних ввідних даних.

Для оцінки вищевказаного пункту б) - визначення, яким чином конкретні риси особистості пов'язані із умовами працевлаштування (незалежно від статі респондента), ми перевіряємо наступні гіпотези:

H0: Основна гіпотеза. Риса особистості впливає на умови працевлаштування.

H1: Альтернативна основній гіпотеза. Риса особистості не впливає на умови працевлаштування.

Отримані результати в Таблиці 2 свідчать про те, що згідно застосованої методології на даній вибірці більшість факторів впливу рис особистості не мають статистично підтвердженого значимого впливу на Y2 (розмір очікуваної заробітної плати) та Y3 (очікування щодо швидкості знаходження роботи). Втім, вплив цих факторів на Y1 (фактичну заробітну плату, якщо у респондента був досвід праці) є статистично значимим для більшості таких факторів.

Таблиця 2.

Результати оцінки коефіцієнтів при факторах, що описують вплив рис особистості респондента x_1, x_2, \dots, x_n в регресійній моделі (статистично значимі комірки виділено жирним шрифтом)

Значення коефіцієнтів (та їх значимість) при факторах впливу рис особистості			Незалежна змінна в регресії		
Умовне позначенн	Відповідна незалежна змінна в SPSS	Опис змінної	Y1	Y2	Y3
x_1	MKK_I	Екстраверсія/ Інтроверсія	0.066 (0.404)	0.128 (0.096)	0.082 (0.168)

x ₂	MKK_II	Прихильність/ Відособленість	0.050 (0.681)	-0.209 (0.036)	-0.085 (0.306)
...	MKK_III	Самоконтроль/ Імпульсивність	0.417 (0.009)	-0.085 (0.311)	0.090 (0.263)
...	MKK_IV	Емоційна стійкість / нестійкість	-0.248 (0.047)	0.053 (0.563)	-0.067 (0.431)
...	MKK_V	Експресивність/ Практичність	0.079 (0.418)	0.042 (0.610)	0.023 (0.744)
...	LOCUS_EXT	Екстернальний тип	0.419 (0.124)	-0.239 (0.217)	0.180 (0.260)
...	LOCUS_INT	Інтернальний тип	0 ^a (.)	0 ^a (.)	0 ^a (.)
...	SELF_S	Глобальне самоставлення	-0.162 (0.050)	-0.114 (0.053)	-0.037 (0.482)
...	SELF_I	Самоповага	0.164 (0.010)	-0.013 (0.750)	0.023 (0.526)
...	SELF_II	Автосимпатія	0.306 (0.001)	0.080 (0.103)	0.102 (0.032)
...	SELF_III	Очікуване ставлення інших	0.221 (0.043)	0.002 (0.972)	0.096 (0.071)
...	SELF_IV	Самоінтерес	0.082 (0.028)	-0.004 (0.881)	0.043 (0.053)
...	SELF_1	Самовпевненість	0.022 (0.470)	0.017 (0.591)	-0.017 (0.486)
...	SELF_2	Відношення інших	-0.112 (0.105)	0.018 (0.653)	-0.025 (0.539)
...	SELF_3	Самоприйняття	-0.183 (0.001)	-0.068 (0.056)	-0.059 (0.057)
...	SELF_4	Самопослідовність	-0.129 (0.003)	0.007 (0.773)	-0.031 (0.204)
...	SELF_5	Самозвинувачуван ня	0.069 (0.050)	0.041 (0.148)	0.042 (0.079)

...	SELF_6	Самоінтерес	-0.145 (0.018)	0.022 (0.513)	-0.068 (0.052)
x _n	SELF_7	Саморозуміння	-0.034 (0.241)	0.040 (0.099)	0.015 (0.451)

^a Цьому параметру присвоєне значення 0, так як він в даному контексті є зайвим (природа речей щодо локусу контролю повністю описана відповідними значеннями коефіцієнтів при факторі LOCUS_EXT) та був виключений через мультиколінеарність з цим фактором.

Підсумовуючи, результати нашого дослідження показують, що виходячи з застосованої методології на даній вибірці не знайдено статистично значимого зв'язку між статтю респондента та фактичних або очікуваних умов праці. Відсутність такого зв'язку може означати або про відсутність дискримінації, або про те, що респонденти не очікують дискримінації на майбутній роботі та не сприймають це як якийсь значимий фактор, що може впливати на умови роботи для обох статей.

Окрім того, визначено, що риси особистості можуть мати певний вплив на фактичну заробітну плату (якщо у респондента вже був досвід роботи), але не мають впливу на очікування щодо розміру майбутньої заробітної плати, або очікування щодо швидкості знаходження роботи. Це може пояснюватись тим, що респонденти ще не мають достатнього життєвого досвіду, щоб реально оцінити умови майбутньої роботи та швидкість її знаходження, таким чином ми не змогли знайти статистичного зв'язку між факторами впливу рис особистості та даними залежними змінними в регресіях. Проте, якщо у респондента вже був досвід роботи, коли мова йде про фактичну заробітну плату, як залежну змінну регресії, такий зв'язок для більшості факторів чітко просліджується і підтверджується статистично.

Висновки та перспективи подальших досліджень.
Хоча нам не вдалося знайти зв'язок між статтю респондента та

фактичних або очікуваних умов праці, ми не виключаємо, що в інших умовах (вибірках, методологіях, теоретичних підходах тощо), такий зв'язок може бути знайдено. Таким чином подальша робота дослідників в цьому напрямку полягає у пошуку та реалізації альтернативних методик теорії, збору даних та їх аналізу щодо наявності чи відсутності дискримінації між різними статтями щодо фактичних або очікуваних умов роботи. Так само це стосується і впливу рису особистостей на фактичні або очікувані умови праці.

Література

1. Bertoni M, Bonfatti A., Celidoni M., Crema A., Dal B., Chiara. Personality traits and financial behaviour. Health and socio-economic status over the life course, edited by Axel Börsch-Supan, Johanna Bristle, Karen Andersen-Ranberg, Agar Brugiavini, Florence Jusot, Howard Litwin and Guglielmo Weber, Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg, 2019. P. 49-56.
2. Bordalo, Pedro, Katherine B. Coffman, Nicola Gennaioli, & Andrei Shleifer. Stereotypes. *The Quarterly Journal of Economics*. 131, № 4 (November 2016): P. 1753–1794. URL:<https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=51546>
3. Deaux, K. From individual differences to social categories: Analysis of a decade's research on gender. *American Psychologist*, № 39, 1984. P. 105-116.
4. Fournet DL, Wilson KL, Wallander JL. Growing or just getting along? Technical and adaptive competence in coping among adolescents. *Child Dev*. 1998. № 69(4): P. 1129-1144. URL:<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9768490/>
5. Mueller, G., Plug, E. Estimating the effect of personality on male and female earnings. *Industrial and Labor Relations Review*, 2006. № 60(1), P. 3–22.
6. Nandi A., Cheti N.. Explaining personality pay gaps in the UK, *Applied Economics*, 2014. № 46:26, P. 3131-3150. DOI: <https://doi.org/doi:10.1080/00036846.2014.922670>

7. Nilsen, D., & Campbell, D. P. Self-observer rating discrepancies: Once an overrater, always and overrater. *Human Resource Management*. 1993. № 32, P. 265-281. DOI: <https://doi.org/doi:10.1002/HRM.3930320206>
8. Nordman, C.J., Sarr, L. & Sharma, S. Skills, personality traits, and gender wage gaps: Evidence from Bangladesh. WIDER Working Paper 2018₁₀ № 77. Helsinki: UNU-WIDER.
9. Peterson, T., Morgan, L. Separate and unequal: occupation-establishment sex segregation and gender wage gap. *Am. J. Sociol.* 1995. № 101, P. 329–365. DOI: <https://doi.org/10.1086/230727>
10. Perry D., Pauletti R. Gender and adolescent development. *J Res Adolesc.* 2011. № 21(1). P. 61-74. DOI: <https://doi.org/10.1111/J.1532-7795.2010.00715.X>
11. Ridgeway, C. L., Correll, S. Unpacking the gender system: a theoretical perspective on gender beliefs and social relations. *Gender & Society*. 2004. №18, P. 510–531.
12. Rabe-Hemp, C. E. POLICEwomen or PoliceWOMEN? Doing gender and police work. *Feminist Criminology*, 2009. № 4, P.114–129.
13. Risse L, Lisa Farrell, Tim R L Fry. Personality and pay: do gender gaps in confidence explain gender gaps in wages?, *Oxford Economic Papers*, Volume 70, Issue 4, October 2018, P. 919–949. DOI: <https://doi.org/10.1093/oenp/gpy021>
14. Seiffge-Krenke I, Aunola K, Nurmi J. Changes in stress perception and coping during adolescence: The role of situational and personal factors. *Child Dev.* 2009. № 80(1). P. 259-279.
15. Sipe, S., Larson, L., McKay, B., Moss, J. Taking off the blinders: A comparative study of university students' changing perceptions of gender discrimination in the workplace from 2006 to 2013. *Academy of Management Learning & Education*. 2016. №15(2), P. 232–249. DOI: <https://doi.org/10.5465/amle.2014.0139>

16. Wood, W., Eagly, A. Biosocial construction of sex differences and similarities in behavior. In P. Zanna & J. M. Olson (Eds.), *Advances in experimental social psychology*. San Diego: Academic Press. 2012.

УДК 159.922.7:159.96:364.2

Лісогурська А.В.
*Житомирський державний університет
імені Івана Франка*

ВПЛИВ КОРЕКЦІЙНО-РОЗВИТКОВОЇ РОБОТИ ПСИХОЛОГА НА ЗНИЖЕННЯ РІВНЯ СТРАХІВ У ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ

У дослідженні проаналізовано проблему страхів дітей дошкільного віку, описано ефективність корекційно-розвиткової роботи психолога, спрямованої на зниження рівня страхів у дошкільників. Розроблено та апробовано авторську процедуру дослідження дитячих страхів на основі методу незакінчених речень. Незакінчені речення були згруповані у три категорії: «Страх, який загалом пов'язаний із перебуванням у дитячому садку»; «Страх, пов'язаний із мовленням та комунікацією»; «Страх, пов'язаний із соціальною взаємодією».

Виявлено ефективність корекційно-розвиткової програми щодо підвищення впевненості дітей в собі. Це дозволяє розвинути навички оптимальної взаємодії з оточуючими у ситуаціях, які викликають страх.

The problem of fears of children of preschool age is analysed in research, efficiency of the correctional and developmental work of psychologist, sent to the decline of level of fears for preschool children, is described. Authorial procedure of