

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний заклад
«ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені К.Д. УШИНСЬКОГО»

На правах рукопису

МОРГУН Ярослав Ігорович

УДК 159.923.2

ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНІ ПСИХОЛОГІЧНІ
ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ
ОСОБИСТОСТІ

19.00.07. – педагогічна і вікова психологія
Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук

Науковий керівник:
доктор психологічних наук,
професор
Говорун Тамара Василівна

Одеса-2013

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. Теоретичний аналіз проблеми кар’єрного самовизначення особистості: гендерний аспект	
1.1 Проблема кар’єрного самовизначення у вітчизняній та зарубіжній психології	13
1.2 Сутність, структура і зміст кар’єрного самовизначення особистості.....	21
1.3 Психологічний аналіз особливостей кар’єрного самовизначення в юнацькому віці.....	34
1.4 Гендерні аспекти кар’єрного самовизначення.....	43
РОЗДІЛ 2. Теоретико-аналітичний огляд діагностичного інструментарію дослідження	
2.1 Програма та методи емпіричного дослідження.....	54
2.2 Характеристика та обґрунтування вибору методик дослідження.....	69
2.3 Адаптація методики С. Бем до сучасної вітчизняної вибірки.....	97
РОЗДІЛ 3. Аналіз та інтерпретація гендерно зумовлених психологічних особливостей кар’єрного самовизначення юнаків та юнок	
3.1 Структурний аналіз кар’єрного самовизначення особистості.....	107
3.2 Гендерна ідентичність та її місце в структурі кар’єрного самовизначення.....	115
3.3 Цінності та мотиви в рамках аналізу кар’єрного самовизначення та кар’єрних домагань.....	120
3.4 Аналіз самооцінних ставлень юнаків та дівчат.....	131
3.5 Гендерні відмінності механізмів самоактуалізації.....	139

3.6 Психолого-педагогічні рекомендації щодо актуалізації кар'єрного самовизначення та кар'єрних домагань особистості.....	143
ВИСНОВКИ.....	165
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	173
ДОДАТКИ.....	194

ВСТУП

Актуальність проблеми. Сучасні соціально-економічні умови, що склалися у ряді країн пострадянського простору привертають особливу увагу до проблем пов'язаних з гармонійним входженням та подальшим ефективним функціонуванням молодого людини у сферах професії та кар'єри. Необхідність забезпечення конкурентоспроможності молодого фахівця на ринку професій та посад вимагає розширення наукового світогляду щодо кар'єрної проблематики, а також ключових психологічних конструктів, що обумовлюють ефективність професійного становлення та кар'єрного розвитку. В той же час, демократизація суспільного ладу, що передбачає законодавче закріплення і суспільне прийняття рівних прав та можливостей людини, незалежно від статі, раси, етнічної приналежності, зумовлює неодмінність урахування гендерної компоненти, як основного індикатора соціальної рівності.

За таких умов дослідження гендерних аспектів кар'єрного самовизначення особистості виступає актуальним на фоні суспільних змін.

Дослідження кар'єрного самовизначення особистості та основних етапів кар'єрного зростання професіонала особливо не актуалізувалися на теренах Радянського Союзу і набули актуальності лише через кілька років після його розпаду. Як результат, дослідження самовизначення та самоактуалізації особистості в професійно-кар'єрній сфері довгий час були об'єднанні в рамках дослідження професійного та особистісного самовизначення, що наклало свій відбиток на сучасну наукову розробленість та ступінь усвідомленості психологічної проблеми. Науковий інтерес до проблеми саме кар'єрного самовизначення особистості актуалізувався не так давно і розкрив цілий ряд гендерно зумовлених феноменів цього процесу. Найвагомішою проблемою, що стосується гендерного виміру професійного та кар'єрного самовизначення особистості на даному етапі виступає проблема різного рівня професійної та кар'єрної реалізації жінок і чоловіків,

яка на суспільному рівні виявляється у гендерній асиметрії студентського контингенту навчальних закладів та подальшій гендерній сегрегації ринку праці.

Аналіз ситуації щодо профілюючого навчання чоловіків та жінок засвідчує гендерну диспропорцію як у структурі навчальних закладів, так і в основних сферах зайнятості жінок і чоловіків. Так, освітні заклади гуманітарного, медичного, соціально-культурного та педагогічного спрямування є привабливими для жінок, а військової справи, національної безпеки, державного управління, транспортного, інженерного, економічного та юридичного – для чоловіків [28, 33, 34, 36, 37]. Як наслідок, низка дослідників характеризує ринок праці України як гендерно розбалансований. Подібно до багатьох індустріальних країн, ринок праці в Україні умовно поділяється на два сектори – жіночий та чоловічий. Жіноча зайнятість сконцентрована в більш обмеженій кількості галузей порівняно з чоловічою, за яскраво вираженої як галузевої, так і професійної сегрегації між ними [36]. Більшість сучасних дослідників горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації ринку праці України звертають свою увагу, головним чином, на соціальні чинники, якими виступають гендерні стереотипи та закріплені в суспільстві гендерні ролі, що зумовлюють диференціацію кар'єрних виборів та домагань жінок і чоловіків. В той же час із поля зору дослідників випадають важливі особистісні детермінанти процесу самовизначення, якими ми вважаємо ціннісно-смыслову та мотиваційну сферу особистості, особливості гендерної ідентичності, часової перспективи особистості та Я-концепції як інтегральної детермінанти процесу кар'єрного самовизначення особистості.

Отже, ми можемо бачити, що актуальність дослідження гендерно зумовлених психологічних особливостей кар'єрного самовизначення особистості зумовлюється багаторівнево. Горизонтальна та вертикальна сегрегація ринку праці, з одного боку, призводить до нижчого рівня професійної реалізації жінок та суттєвих відмінностей у їх соціально-

економічному статусі порівняно з чоловіками. З іншого боку існує проблема дослідження соціально-психологічних чинників, таких як гендерні стереотипи, установки, очікування та їхнього впливу на Я-концепцію особистості в період набуття нею сталої ідентичності. Таким чином, комплексне психологічне дослідження кар'єрного самовизначення жінок і чоловіків ми можемо вважати актуальним та науково цінним для сучасної психологічної науки.

Зв'язок роботи з науковими програмами, темами, планами.

Робота реалізується в рамках тематичного плану наукових досліджень Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України у руслі теми лабораторії психології особистості ім. П. Р. Чамати: «Психологічні закономірності становлення та розвитку духовності особистості» (державний реєстраційний № 0106U000470). Тему затверджено Вченою радою Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України (протокол № 1 від 29.01.2009 р.) та узгоджено з міжвідомчою Радою з координації наукових досліджень у галузі педагогіки та психології в Україні (протокол № 2 від 31.03.2009 р.).

Об'єкт дослідження – кар'єрне самовизначення особистості.

Предмет дослідження – гендерно зумовлені психологічні особливості кар'єрного самовизначення у старшому юнацькому віці.

Мета дисертаційної роботи полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні структури і змісту кар'єрного самовизначення у старшому юнацькому віці, виявленні гендерно зумовлених психологічних особливостей вказаного феномену у юнаків та дівчат.

Гіпотеза дослідження. Припускається, що змістовні і процесуальні характеристики кар'єрного самовизначення опосередковані гендерними чинниками, що зумовлює диференціацію професійних виборів і кар'єрних домагань студентів чоловічої та жіночої статі.

Відповідно до об'єкта, предмета, мети та гіпотези визначено наступні **завдання** дослідження:

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз досліджень, присвячених проблемам професійного та кар'єрного самовизначення в юнацькому віці, розкрити психологічну сутність кар'єрного самовизначення, його змістовні і процесуальні характеристики.

2. Проаналізувати сучасні дослідження, присвячені гендерним відмінностям чоловіків та жінок, зокрема у соціально-економічній сфері.

3. Визначити та описати структуру ціннісної та мотиваційної сфер юнаків та дівчат з огляду на професійні та кар'єрні домагання.

4. Визначити специфіку прояву самооцінних ставлень щодо перспектив майбутньої кар'єри студентів чоловічої та жіночої статі як передумову досягнення певного соціально-економічного статусу.

5. Дослідити особливості самоактуалізації юнаків та дівчат у значущих сферах соціального буття.

6. Розробити та апробувати програму психокорекції, спрямовану на оптимізацію кар'єрного самовизначення та професійно-кар'єрних домагань студентів чоловічої та жіночої статі.

Методологічну та теоретичну базу дослідження склали загальні положення феноменологічного та гуманістично-екзистенційного напрямків у філософії та психології (Е. Гуссерль, С. Франк, К. Роджерс, А. Маслоу).

Дослідження ґрунтувалося на загальних положеннях системного, діяльнісного, культурно-історичного, генетичного підходів з використанням принципів детермінізму, історизму, розвитку, системності, єдності зовнішнього та внутрішнього (О. М. Леонт'єв, Л. С. Виготський, С. Л. Рубінштейн, Б. Г. Анан'єв, К. О. Абульханова-Славська, Г. С. Костюк, С. Д. Максименко, Н. В. Чепелева, М. Й. Боришевський та ін.). До уваги були взяті фундаментальні положення про: структуру особистості та її зв'язок з діяльністю (О. М. Леонт'єв, Л. С. Виготський, С. Л. Рубінштейн, К. О. Абульханова-Славська, Б. Г. Анан'єв, Г. С. Костюк, С. Д. Максименко, Н. В. Чепелева та ін.), історичний і онтогенетичний розвиток особистості (Л. С. Виготський, Г. С. Костюк, С. Д. Максименко, М. Й. Боришевський),

суб'єктно-вчинкову парадигму розвитку особистості (В. А. Роменець, В. О. Татенко), набуття особистісної ідентичності та статуси ідентичності (І. С. Кон, Р. Бернс, Е. Еріксон, Дж. Марсія), диференціації професійно-кар'єрних виборів особистості (Є. О. Клімов, І. С. Кон, Д. Сюпер, М. Р. Гінзбург, М. С. Пряжніков, К. О. Абульханова-Славська, Є. І. Головаха, О. О. Кронік, Т. А. Кухарева, Л. А. Головей, Е. Маккобі, К. Джексон, Е. Іглі, Т. В. Бендас, А. Г. Шестаков, О. Лірі, Є. П. Ільїн). Значна увага була приділена категорії «гендер» у психологічних і соціальних дослідженнях (Т. В. Говорун, С. Оксамитна, Л. М. Карамушка, О. М. Кікінежді, Дж. Ландау, С. Марлоу, Т. Меламед, Е. Іглі, Дж. Хайд, С. Счесни, В. Счейн, С. Уолш, К. Кесселл та ін.).

Методи дослідження.

Для вирішення поставлених завдань використовувалися наступні методи:

- теоретичні (аналіз психологічної літератури, сучасних наукових досліджень та емпіричних даних);
- методологічні (розробка методології дослідження, визначення сутності поняття «кар'єрне самовизначення» та його детермінант);
- емпіричні (проведення емпіричного дослідження гендерно зумовлених психологічних особливостей кар'єрного самовизначення особистості, що включало тестування, анкетування, метод контент-аналізу, наративний метод);
- математично-статистичний (визначення достовірності результатів дослідження проводилось з використанням t-критерію Ст'юдента, критерію хі-квадрат Фрідмана, критерію кутового перетворення Фішера, T критерію Вілкоксона, кореляційного та факторного аналізів) [35, 136].

Статистичний аналіз даних здійснювався за допомогою комп'ютерних пакетів статистичних програм Statistica 6.0 та SPSS.

Для емпіричного дослідження були обрані наступні методики:

1. Морфологічний тест життєвих цінностей (автори В. Ф. Сопов, Л.В. Карпушина), призначений для дослідження ціннісно-сислової сфери респондентів, яке включало діагностику базових цінностей особистості, а також насиченості цінностями життєвих сфер.

2. Методика оцінки рівня домагань «Структура мотивації» (автор В.К. Горбачевський), спрямована на вивчення мотиваційної сфери респондентів.

3. Самоактуалізаційний тест «САТ» (адаптація Ю. Е. Альшиної, Л.Я. Гозмана, М. В. Загики та М. В. Кроза), що дозволяє розкрити особливості самоактуалізації особистості.

4. Тест самоефективності (за теорією А. Бандури), який допомагає дослідити рівень самоефективності особистості.

5. Методика дослідження суб'єктності/об'єктності (модифікація методики дослідження ціннісних орієнтацій М. Рокіча) для діагностики індексу суб'єктності особистості.

6. Методика дослідження типу гендерної ідентичності (тест С. Бем), спрямована на визначення типу гендерної ідентичності особистості як додаткової незалежної змінної дослідження.

7. Авторська анкета для діагностики часової перспективи майбутнього особистості.

8. Модифікована методика «Дослідно-діагностичний опитувальник» (Є. О. Клімов) – дослідження самооцінки лідерських якостей респондентів у професійно-кар'єрній сфері.

9. Багатофакторний особистісний опитувальник Р. Кеттела.

Наукова новизна та теоретичне значення отриманих результатів полягають в тому, що *вперше*: обґрунтовано теоретичну модель кар'єрного самовизначення, що представляє психологічну структуру феномену у сукупності змістовних і процесуальних характеристики, серед яких: цінності та мотиви, особливості самоактуалізації та самоефективності, самооцінні ставлення та часова перспектива майбутнього особистості; встановлено

зв'язок структурних компонентів кар'єрного самовизначення з Я-концепцією особистості; визначено психологічні передумови кар'єрного самовизначення у юнацькому віці, такі як: сформованість самосвідомості, розвиненість потребово-мотиваційної сфери, поява тенденцій до саморозвитку; доведено опосередкування структури і змісту кар'єрного самовизначення гендерними чинниками; констатовано вирішальну роль маскулінності у кар'єрному самовизначенні осіб старшого юнацького віку; уточнено сутність поняття «кар'єрне самовизначення», що відображає об'єктивний та суб'єктивний аспекти явища, конкретизовано уявлення сучасних українських юнаків та юнок про типові маскулінні та фемінні риси; дістало подальшого розвитку уявлення про шляхи та форми психолого-педагогічного супроводу молоді в період професійного та кар'єрного самовизначення.

Практичне значення одержаних результатів. Розроблено, теоретично обґрунтовано та апробовано психодіагностичний комплекс методик, спрямований на дослідження змістовних і процесуальних характеристик кар'єрного самовизначення у старшому юнацькому віці, у тому числі: розроблено та апробовано анкету для діагностики часової перспективи майбутнього в юнацькому віці; модифіковано та апробовано методику «Дослідно-діагностичний опитувальник» Є. О. Клімова та методику дослідження ціннісних орієнтацій М. Рокіча; адаптовано методику дослідження типу гендерної ідентичності С. Бем до умов сучасної вітчизняної вибірки. Складено та апробовано програму психокорекції, спрямовану на оптимізацію кар'єрного самовизначення та професійно-кар'єрних домагань студентів чоловічої та жіночої статі.

Результати дослідження знайшли практичне втілення у таких освітніх організаціях: Чернігівській філії Рівненського інституту слов'янознавства Київського славистичного університету (акт № 109 від 16.10.2012 р.); Черкаському обласному інституті післядипломної освіти педагогічних працівників (довідка про впровадження № 0162/455 від 11.10.2011 р.);

Тернопільському національному педагогічному університеті ім. В. Гнатюка (акт № 402-34/03 від 02.04.2012 р.).

Надійність і вірогідність результатів дослідження забезпечувалася використанням валідних діагностичних методик, адекватних меті і завданням дослідження, репрезентативністю вибірки, поєднанням кількісного і якісного аналізів емпіричних даних та застосуванням методів математичної статистики із залученням сучасних програм обробки даних.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації знайшли відображення у публікаціях автора, доповідалися і обговорювалися на засіданнях лабораторії психології особистості ім. П. Р. Чамати Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, а також на VI Міжнародній конференції **«Розвиток демократії і демократична освіта в Україні»** (м. Київ, 21 – 23 травня 2009 року), III Міжвузівській конференції **«Соціально-економічні і психологічні проблеми: історія і сучасність»** (ЧФ РІС КСУ, м. Чернігів, 23 – 24 квітня 2009 року), Міжнародній психологічній конференції **«Interaction: Real and Virtue»** (м. Ньюшатель, Швейцарія, 19 – 20 серпня, 2009), IV Міжвузівській конференції **«Соціально-економічні і психологічні проблеми: історія і сучасність»** (ЧФ РІС КСУ, м. Чернігів, 29 – 30 квітня 2010 року), Міжнародній соціально-психологічній конференції **«Młodzież wobec wyznan globalizacji»** (м. Люблін, Польща, 1 – 2 лютого, 2010), X Міжнародній конференції **«Психологічні проблеми творчості»** (м. Київ, 23 – 24 липня 2010 року), Першому психологічному конгресі із соціальної психології **«Соціально-психологічна наука третього тисячоліття: досвід, виклики, перспективи»** (м. Київ, 18 – 20 жовтня 2010 року), шостій міжнародній науково-практичній конференції **«Соціалізація особистості в умовах системних змін: теоретичні та прикладні проблеми»** (м. Чернігів, 18 березня 2011 року), V Міжвузівській конференції **„Соціально-економічні і психологічні проблеми: історія і сучасність”** (ЧФ РІС КСУ, м. Чернігів, 28 квітня 2011 року), Міжнародній науково-практичній конференції, **«Гендерна**

освіта – ресурс розвитку паритетної демократії» (м. Тернопіль, 27 – 29 квітня 2011 року), VI Міжвузівській конференції **„Соціально-економічні і психологічні проблеми сучасності”** (ЧФ РІС КСУ, м. Чернігів, 26 квітня 2012 року).

Публікації. Основні теоретичні і емпіричні положення дослідження відображено в 11 публікаціях, з них: 7 статей у фахових наукових виданнях, 3 – у матеріалах виступів на наукових конференціях, а також навчально-методичний посібник для загальноосвітніх навчальних закладів, який схвалено Міністерством освіти і науки України (Лист № 14/18-Г-624 від 12 липня 2011 року).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 225 сторінок тексту. Основний зміст дисертації викладено на 172 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 13 таблиць та 10 рисунків. Список джерел (195 найменувань) та 5 додатків займають 53 сторінки.

РОЗДІЛ 1

Теоретичний аналіз проблеми кар'єрного самовизначення особистості: гендерний аспект

1.1 Проблема кар'єрного самовизначення у вітчизняній та зарубіжній психології

Проблема самовизначення належить до фундаментальних питань психологічної науки та виступає особливо важливою в рамках аналізу життєвого шляху та життєвого досвіду людини. Самовизначення активно досліджується в рамках психології самодетермінації та особистого вибору, а також в межах філософії та художньої літератури, де розглядається, переважно, як свобода вибору і волі особистості [22, 29, 46, 51, 64, 89, 149, 152].

Найчастіше самовизначення розглядають у контексті вивчення життєвого шляху людини. Здійснити вільний вибір – означає знайти оптимальне співвідношення між особистими бажаннями й можливостями, з одного боку, можливостями й потребами суспільства – з іншого.

Розуміння самовизначення у вітчизняній психологічній науці спирається на ідею Л. С. Виготського про те, що зміна власної поведінки є фундаментом людської психіки й свідомості: суб'єкт проявляється у тому, що він робить і як творить. Тому він є тим, чим його зробила власна діяльність, а за напрямком його діяльності можна направляти й формувати його самого [30, 31].

Теоретико-методологічні підходи до вивчення феномену самовизначення були закладені С. Л. Рубінштейном. Ця проблема розглядалася у руслі висунутого ним принципу – зовнішні причини діють переломлюючись через внутрішні умови [132].

Вчений показав, що ключовим моментом у розумінні феномену самовизначення є взаємодія людини з навколишнім світом. Ставлення

людини до самої себе, яке є ключовим моментом у розумінні самовизначення, значною мірою залежить від того, як сама людина ставиться до оточуючих і оточуючі до неї. Така активність характеризує людину як суб'єкта життя. Проблема самосвідомості, за С. Л. Рубінштейном, є насамперед проблемою визначення свого способу життя. Узагальнюючи, можна виділити два способи існування людини: перший – це життя, яке не виходить за межі безпосередніх зв'язків, у яких живе людина. Людина перебуває всередині самого життя: всяке її ставлення – це ставлення до окремих явищ, а не до життя загалом. Другий спосіб існування виводить людину на вищий рівень, пов'язаний з появою ціннісно-смыслового визначення життя. С. Л. Рубінштейн назвав людину суб'єктом власного життя. Особистість активно будує умови свого життя і своє ставлення до нього. Відповіддю на питання, наскільки гідним було життя, є усвідомлення того, наскільки відповідальним був життєвий вибір. Життєвий шлях людини не зводиться до її біографії, тому що історія життя людини втілюється не лише в події або вчинки, але й у внутрішні психічні структури, що змінюють саму особистість. Така особистість і є суб'єктом власного життєвого шляху, активним творцем свого життя.

За С. Л. Рубінштейном, самовизначення особистості – це самодетермінація. Саме активне самовизначення, що втілюється в реальних діях, веде до формування і розвитку тих внутрішніх умов, що створюють можливості для розвитку особистості, подальшого самовизначення [132].

К. О. Абульханова-Славська, розвиваючи підхід С. Л. Рубінштейна, відмічає, що центральним моментом самовизначення є самодетермінація, власна активність, усвідомлене прагнення зайняти певну позицію [2–4]. Особливу увагу авторка приділяє проблемі активності особистості в процесі самовизначення та провідному значенню особистісних диспозицій. Ступінь активності особистості в процесі самотворення та самоздійснення, свідомість, психологічна зрілість, інтегративність, ціннісні відношення

особистості К. О. Абульханова-Славська об'єднує поняттям «життєва позиція», що є особливим життєвим та особистісним утворенням [4].

Дослідниця підкреслює, що від того, як складається система відносин, залежить самовизначення й суспільна активність особистості. Особистість проходить три рівні становлення. Перший, вихідний, рівень визначається «невиокремленістю» особистості з ходу подій життя й зміни його умов. На наступному рівні особистість починає виділятися, самовизначатися стосовно подій, відбувається стабілізація особистісних якостей. Третій рівень пов'язаний із самовизначенням власного життя, він менш підданий впливу обставин. На останньому, четвертому, рівні особистість виступає як суб'єкт життєдіяльності, для якої характерне знання про те, чого вона хоче, про свої можливості в подоланні соціальних обставин [2, 4].

Поряд з С. Л. Рубінштейном, конкретними дослідженнями життєвого шляху особистості в 60-х роках ХХ ст. займався Б. Г. Ананьєв. Для нього основною в характеристиці життєвого шляху людини виступала категорія віку (часу). Вік, згідно з Б. Г. Ананьєвим, поєднує соціальне та біологічне в особливих «кванти» – періоди життєвого шляху. В життєвому шляху він виділяє пізнання, діяльність та спілкування, через призму яких виявляється та вивчається особистість. Б. Г. Ананьєв увів поняття соціальних досягнень особистості та виділив кілька основних періодів життя: дитинство (виховання, навчання та розвиток), юність (навчання, освіта та спілкування), зрілість (професійне й соціальне самовизначення особистості, створення сім'ї та виконання суспільно корисної діяльності). Період зрілості включає в себе «пік» кар'єри, в той час як останнім життєвим періодом Б. Г. Ананьєв називав старість, що характеризується поступовим відходом від виконання суспільно корисної та професійної діяльності за збереження активності в сімейній сфері [5, 6]. У працях С. Л. Рубінштейна, К. О. Абульханової-Славської, Б. Г. Ананьєва та інших було закладено основи дослідження феномену самовизначення через призму життєвого шляху особистості.

У західній психологічній думці самовизначення розглядається у руслі концептів ідентичності та набуття статусів ідентичності (Е. Еріксон, Дж. Марсія) [158, 159], самоактуалізації особистості (А. Маслоу) [101]. Ідентичність (за Е. Еріксоном) – це почуття надбання, адекватності й володіння власним «Я», незалежно від зміни ситуації. Пошук ідентичності, на його думку, не може здійснюватися ізольовано та інтеріоризовано. Поряд із власною ідентичністю, особистість формує групову ідентичність, сприймаючи і порівнюючи себе зі значущими іншими. Еріксон вважав, якщо молода людина успішно впоралася із пошуком ідентичності, то в неї з'являється почуття глибокої самототожності, розуміння того, хто вона, де перебуває й куди йде. Кризу ідентичності найчастіше характеризує нездатність визначити подальший життєвий шлях, пасивне очікування, продовження дитинства [158]. Досягнення зрілої ідентичності, обов'язково передбачає: а) проходження кризового етапу, що виявляється у випробовуванні та виборі між різними життєвими альтернативами; б) прийняття свідомого рішення [55, 182].

В рамках гуманістично-екзистенційного напрямку психології концепт самовизначення розглядається в єдності з самоактуалізацією та самореалізацією, що виступають базовими параметрами життєздійснення особистості. Основною метою самовизначення з цієї точки зору виступає прийняття себе і оточуючого світу, усвідомлення об'єктивних зв'язків та закономірностей соціального оточення, тобто досягнення конгруентності [66, 146].

Відносна автономія та зверненість суб'єкта на самого себе зближує концепт самовизначення із популярним у зарубіжній психологічній думці поняттям самодетермінації. На думку Е. Десі, самодетермінація постає як самоспричинення особистістю себе, своєї поведінки, своїх дій, думок, діяльностей. Самодетермінація опосередковує залежність передуючого і наступного етапів в ході життя. Тому зміни, що відбуваються всередині особистості, уможливлються завдяки аналізу тих способів, якими

особистість опосередковує своє минуле і майбутнє своїм теперішнім. Самодетермінація включає нашарування (прошарок об'єктивної та суспільної детермінацій), а також має і власне себе, свою безпосередню і головну функцію – організацію і регуляцію суб'єктом власної життєдіяльності (власного творення і створення певної низки подій життя) [62, 63].

В сучасній психологічній науці термін «самовизначення» вживається у різних значеннях. Згідно з концепцією професіоналізму А. К. Маркової виділяють: а) життєве самовизначення (визначення загальнолюдських критеріїв сенсу життя і самореалізація на їх основі); б) особистісне самовизначення (визначення щодо вироблених у суспільстві критеріїв становлення особистості й подальша самореалізація на основі цих критеріїв); в) соціальне самовизначення (визначення щодо вироблених у суспільстві і прийнятих даною людиною критеріїв); г) професійне самовизначення (визначення щодо прийнятих у суспільстві критеріїв професіоналізму, приналежність до професії, одержання фахової освіти, оцінювання себе із цих позицій) [99].

Варто зазначити, що межі між виокремленими видами самовизначення є досить умовними, оскільки сам зміст передбачає інтеграцію особистісних, соціальних та сенсожиттєвих характеристик і параметрів. В той же час, найбільш розробленим в рамках наукового вивчення професійного становлення і кар'єрного розвитку виступає саме професійне самовизначення.

Проблемою самовизначення особистості у професійно-кар'єрній сфері займалася велика кількість радянських та вітчизняних (К. О. Абульханова-Славська, Є. А. Клімов, І. С. Кон, А. К. Маркова, М. С. Пряжников та ін.) і зарубіжних (Т. Парсонс, Д. Сьюпер, Дж. Холанд та інші) вчених [2 – 4, 72 – 74, 80, 99, 128, 195].

Аналіз різних концептуальних моделей самовизначення дозволяє виділити два основні підходи до даної проблеми. Так, із змістовної точки зору, перший зводить даний процес до вибору професії і підготовки до цього

вибору (диференціально-діагностичний підхід Т. Парсонса, типологічні концепції Е. Шпрангера, Дж. Холланда, напрям теорії рішень Х. Томи, Т. Рівса, Д. Тіддемана).

Другий підхід розглядає самовизначення у сфері професії та кар'єри як невід'ємний і істотний компонент професійного становлення особистості, об'єднуючи стадіальну теорію Е. Гінзберга, концепцію «професійної зрілості» Д. Сюпера, особистісно-діяльнісний підхід (Є. А. Клімов, І. С. Кон, М. С. Пряжніков) [70, 80, 128]. Разом з цим, вивчення сучасного стану проблеми самовизначення показало, що в літературі наявна велика кількість трактувань суті даного явища, в основі яких лежать різні методологічні підходи: соціальний аспект (Є. А. Клімов, І. С. Кон, Д. Сюпер), особистісний аспект (М. Р. Гінзбург, М. С. Пряжніков), аспект формування життєвих перспектив і знаходження смислів виконуваної діяльності (К. О. Абульханова-Славська) [2 – 4].

Найбільш повно зміст даного поняття відображає трактування самовизначення у сфері професії як багатокomпонентного і багаторівневого процесу пошуку смислу виконуваної діяльності (Є. А. Клімов) [73, 74].

Аналізуючи динаміку самовизначення і виділяючи його основні етапи, необхідно відзначити, що успішність професіоналізації особистості визначається відношенням до професії, тим значенням, яке вона має для людини, мотивами її вибору (що відображують потреби, інтереси, переконання, ідеали), відношенням до інших та до самої себе [24, 52, 60, 61, 82, 102]. Підкреслюється, що показником динаміки самовизначення виступає зміна відношення до себе, як до суб'єкта власної професійної діяльності. На основі аналізу робіт (В. А. Бодров, А. К. Маркова, Є. А. Клімов, Т. В. Кудрявцева, І. С. Кон, Д. Сюпер та ін.) виділяються наступні етапи професійного розвитку і пов'язані з ними етапи самовизначення: передпрофесійний розвиток (оволодіння смислами людської діяльності в процесі ігор та навчання), розвиток у період вибору професії (віковий період від 11 – 12 до 14 – 18 років, що передбачає оволодіння системою соціально

значимих ціннісних уявлень про життя і професійний шлях, активний самоаналіз, аналіз соціальної та професійної спрямованості), розвиток у період професійної підготовки і подальшого становлення професіонала.

Склалося так, що власне кар'єрна проблематика довгий час випадала із поля зору професіоналів, що, у першу чергу, стосується вітчизняних психологічних досліджень. Виникнення наукового інтересу до проблеми кар'єрного розвитку передусім пов'язане з початком активної індустріалізації та розвитком системи наук про професійну діяльність людини. Увага дослідників була звернена до суб'єктивних факторів діяльності, таких як функціональні стани, індивідуально-психологічні властивості та мотивація працівників. Численні дослідження мотиваційних факторів трудової діяльності людини довели націленість особистості на професійний успіх та самореалізацію, а також особливу мотивуючу силу матеріального і соціального (статусні характеристики посади) факторів [71]. Було встановлено, що, на противагу професійному самовизначенню, успішна кар'єра детермінована дещо іншими чинниками, серед яких відмічають: чітке планування; добре знання своїх сильних і слабких сторін; можливості, що створюються в сім'ї (освіта, зв'язки); реалістичний підхід до вибору; випадок, що дав людині шанс. Подібне визначення підкреслює як важливість особистісних властивостей людини, так і велике значення середовища (випадок, освіта, зв'язки, тощо).

Сучасні дослідження кар'єрного розвитку особистості відбуваються переважно у рамках управлінських наук та організаційної психології і трактують професійну кар'єру виходячи з різних теоретичних позицій. Так, в широкому значенні, професійна кар'єра розглядається як послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя. При цьому кар'єра виступає динамічним показником соціально-економічного положення, статусно-рольових характеристик, форм соціальної активності. У вузькому значенні поняття «кар'єра» пов'язують з динамікою положення і активності особистості в трудовій діяльності [26, 27, 86, 144].

За А. К. Марковою, професійна кар'єра розглядається як професійне просування і зростання, перехід від одних ступенів професіоналізму до інших. В іншому випадку кар'єра розглядається як посадовий зріст з акцентом на статусних характеристиках посади [99].

Г. Б. Михайлова стверджує, що в сучасних умовах кар'єра розуміється як рух індивіда у напрямку професійного вдосконалення, що відповідає його ціннісним орієнтаціям та орієнтаціям суспільства [104]. Дане визначення підтверджує провідне значення ціннісної сфери особистості в період кар'єрного самовизначення, яка, в той же час, є тісно пов'язаною із системою цінностей конкретного суспільства.

Психологічне розуміння кар'єрного самовизначення дозволяє розкрити об'єктивний та суб'єктивний виміри у межах феномену. Об'єктивно кар'єрне самовизначення пов'язане з установкою на реальне просування службовими сходами, динамікою професійного становища, що втілюється в матеріальних благах, високому соціально-економічному і професійному статусах. Інший вимір кар'єрного самовизначення втілюється у суб'єктивному відчутті успіху та професійного розвитку, що, як зазначається, не завжди супроводжується змінами статусу і/або матеріального положення. Приймаючи до уваги стратегічну сутність понять «кар'єра» та «самовизначення», надалі будемо розглядати кар'єрне самовизначення особистості як *усвідомлений вибір висхідної траєкторії майбутнього професійного розвитку, що передбачає орієнтацією на досягнення високого соціально-економічного і професійного статусів, суб'єктивного почуття успішності.*

Найголовнішими факторами, що відображують реальний зміст процесу кар'єрного самовизначення та реалізації слід вважати реалістичність та активність суб'єкта, здатність до свідомого планування, орієнтацію на майбутнє, самоефективність та установку на досягнення успіху. «Кар'єра стратегічна за своєю суттю», - зазначає А. М. Виноградська, - «оскільки її зміст – у просуванні людини в майбутнє. Байдужих до нього, як правило, немає» [цит за 26, С. 383].

Отже, аналіз численних концептуальних моделей самовизначення особистості засвідчує відсутність одностайності у трактуванні даного психологічного феномену. Нерідко термін «самовизначення» вживають як синонім ідентичності, самодетермінації, самоздійснення, що свідчить про відсутність єдиного методологічного підґрунтя теоретичних і прикладних досліджень. Найбільш дослідженим у вітчизняній науковій думці виступає професійне самовизначення особистості, що розглядається як необхідна передумова і, в той же час, результат професійного становлення. Перехідні процеси в економіці ряду країн та відповідні їм соціально-економічні зміни привертають увагу до суб'єктивних факторів діяльності професіонала, рівно як і його успішності та ефективності, що вимагає необхідності дослідження принципово нового психологічного феномену – кар'єрного самовизначення. Будучи спорідненим із професійним самовизначенням, кар'єрне самовизначення особистості включає в себе більшість його характеристик, серед яких: стадіальність перебігу, необхідність узгодженості особистісних і суспільних цінностей, активний самоаналіз, аналіз соціальної та професійної спрямованості, тощо. В той же час, кар'єрне самовизначення має ряд відмінних особливостей, що виявляються у постійній орієнтації в напрямку професійного вдосконалення, високому рівні соціальних і професійних домагань, орієнтація на досягнення високого соціально-економічного статусу, що вкладає якісно новий зміст в структуру феномену та актуалізує необхідність детальної наукової розробки проблеми кар'єрного самовизначення особистості.

1.2 Сутність, структура і зміст кар'єрного самовизначення особистості

Відповідно до існуючих теоретичних та емпіричних досліджень, кар'єрне самовизначення може розглядатися як феномен, що має певну структуру і межі, і як процес, який є розгорнутим у часі, демонструє власні

закономірності та механізми протікання. Звідси першочерговим завданням психологічного дослідження виступає виокремлення змістовних та процесуальних характеристик кар'єрного самовизначення, розкриття його психологічної структури й сутності.

В межах дослідження самовизначення у сферах професії та кар'єри умовно виділяються ціннісно-етична, плануюча, інформаційна й емоційна компоненти [21, 40, 58, 85, 87, 91, 92, 148].

Ціннісно-етична компонента припускає пошук смислу професійної діяльності і узгодженість ціннісних орієнтацій особистості. Зазначається, що система ціннісних орієнтацій повно характеризує зрілу особистість, тому що перебуває у центрі змістового відношення «Я – світ» та визначає її потребово-мотиваційний вектор соціальної поведінки і спричинює ефективність життєдіяльності. Як елемент структури особистості ціннісні орієнтації відображають внутрішню готовність людини до здійснення обраного акту дії, спрямовані на задоволення потреб та інтересів, а тому вказують на стратегічні моделі її поведінки [23, 90, 110, 121].

Плануюча компонента відображає міру сформованості професійно-кар'єрного плану особистості, включаючи його визначеність, повноту усвідомленість, обґрунтованість, стабільність. Вважається, що в структурі кар'єрного самовизначення плануюча компонента представлена якісними та кількісними характеристиками часової перспективи майбутнього, особистісними якостями та властивостями, що приймають активну участь у формуванні життєвого сценарію та відображають міру конгруентності особистих бажань та прагнень з тими можливостями і перспективами, що притаманні конкретному соціальному оточенню [82].

Інформаційна компонента демонструє рівень поінформованості про можливості кар'єрного розвитку у межах конкретної професії, а також включає в себе загальну обізнаність щодо соціального та економічного статусу представника певної професії/посади. Інформаційна компонента в

структурі кар'єрного самовизначення тісно пов'язана з плануючою, що дозволяє констатувати їх взаємну детермінацію.

Емоційна компонента, на думку авторів, передбачає розвиток позитивної оцінки себе як професіонала та виявляється у таких характеристиках Я-концепції особистості як: висока самооцінка (включаючи передусім самооцінку лідерських якостей), самоефективність, незалежність, асертивність (активність, дієвість).

На описовому рівні можна виокремити наступні ознаки самовизначення у межах перерахованих компонент:

1. з'ясування людиною власних особливостей, рис, якостей, можливостей, здібностей;
2. вибір критеріїв, норм оцінювання себе, «планки» для себе, точки відліку координат на основі системи ідеалів, цінностей: що треба для соціуму, чого від мене чекають, які з цих вимог соціуму я приймаю для себе;
3. визначення своїх наявних на сьогоднішній день якостей, які відповідають необхідним нормам, прийняття або неприйняття себе: чи відповідаю я на сьогоднішній день цим нормам, що я можу зробити, яка сьогодні моя особистість, тощо;
4. передбачення своїх завтрашніх потенційних якостей, які відповідають необхідним нормам, прийняття або неприйняття себе у ситуації завтрашнього дня: що я можу зробити завтра, якою можу стати особистістю, професіоналом;
5. побудова своїх цілей, завдань, планів (близьких, середньо-віддалених, віддалених) для розвитку в себе необхідних якостей, для прийняття себе: чого я хочу і як я маю діяти;
6. перегляд людиною застосовуваних критеріїв та оцінок;
7. пересамовизначення – людина заново приймає або не приймає себе, потім цикл може повторюватися [99].

За аналогією з іншими відомими класифікаціями, в структурі кар'єрного самовизначення можна додатково виділити мотиваційну,

операційну та критеріальну компоненти, що доповнюють структуру концепту, розширюють межі його змістовних і процесуальних характеристик.

Мотиваційна компонента виявляється у потребі оволодіти знаннями своїх можливостей, стати адекватним своєму природному потенціалу, бути самим собою, визначитися в професійному та особистісному розвитку, найбільш повно себе реалізувати, досягти суспільного визнання [9, 25, 124, 138, 154].

Плануюча (операційна) компонента пов'язана з визначенням власних життєвих цінностей на основі інтелектуального розвитку, здатності до внутрішнього опанування; оцінюванням себе; проектуванням шляхів інтелектуально-особистісного і професійно-кар'єрного розвитку на основі розвиненості оцінних суджень про себе і вимог до професійної сфери.

Критеріальна компонента є відображенням навичок самооцінки, самоаналізу та самопроектування; в її основі лежать емоційно-оцінкові ставлення до власної особистості та оточуючого світу в цілому.

Змістовні та процесуальні характеристики кар'єрного самовизначення знаходять своє відображення під час аналізу Я-концепції особистості, що, як прийнято вважати, виступає центральною ланкою самоусвідомлення та самосприйняття і розкривається під час аналізу всіх психологічних феноменів та процесів, а також системи вчинків та життєвих виборів [54, 145, 153]. З цих позицій Я-концепція виступає основною детермінантою кар'єрного самовизначення та накладає відбиток на всі життєві вияви людини від її дитинства до глибокої старості. Зазначається, що Я-концепція є активним джерелом самовпливу, діючи у трьох функціонально-рольових аспектах:

- 1) внутрішньої узгодженості: людина завжди йде шляхом досягнення максимальної самозлагоди, адже уявлення, відчуття чи ідеї, вступаючи у суперечність з іншими уявленнями, відчуттями чи ідеями, призводять до

дизгармонізації особистості, до ситуації психологічного дискомфорту; водночас випробовуючи потребу в досягненні внутрішньої гармонії;

2) інтерпретації досвіду: функціонування Я-концепції визначає характер індивідуальної інтерпретації досвіду, оскільки у людини існує стійка тенденція виявляти на основі власних уявлень про себе не лише свою поведінку, а й здійснювати інтерпретацію власного досвіду;

3) набору очікувань: Я-концепція задає також коло очікувань людини, тобто її спричинює гама уявлень про те, що має відбутися, а відтак і визначає характер її потенційних та актуальних дій; зокрема люди, котрі впевнені у власній значущості, чекають, що й інші будуть ставитися до них так само, а ті, хто вважає, що вони нікому не потрібні, не можуть подобатися, або поводитися, виходячи із цієї передумови, чи інтерпретують відповідним чином реакції навколишніх; недивно, що дослідники часто називають цю функцію центральною, розглядаючи Я-концепцію як сукупність очікувань, а також оцінок, котрі відносяться до різних моделей і схем поведінки [41 – 44].

Як правило, в структурі Я-концепції виділяють три складові – когнітивну, оцінкову та поведінкову. Р. Бернс структурно оформив їх як довершену ієрархію, а також обґрунтував роль Я-концепції у процесі вікового розвитку людини. О. Є. Гуменюк виділяє четверту складову, якою є спонтанно-духовна складова, що стимулює духовний розвиток людини як універсуму [43].

В процесі кар'єрного самовизначення особистості вирішального значення набувають усі складові Я-концепції, її когнітивні, оцінкові, поведінкові та вчинкові параметри. У реальній життєдіяльності людини Я-концепція виявляється у єдності таких процесів, як самопізнання (за його допомогою виникає Я-образ), емоційно-оцінювального ставлення до себе (з'являється Я-ставлення), які впливають на поведінку чи вчинкові дії особистості (формується Я-вчинок) [42]. Подібна інтеграція структур Я спостерігається і в процесі самовизначення, результатом якого постає життєвий вибір, планування та реалізація майбутніх сценаріїв життя.

Аналізуючи проблематику кар'єрного самовизначення особистості особливу увагу слід звернути на таку характеристику Я-концепції як самоефективність, що широко досліджується у межах соціально-когнітивної теорії А. Бандури. Він об'єднав дослідження самоповаги, відчуття власної гідності та локусу контролю у концепцію самоефективності, тобто окреме наукове витлумачення мудрості, яка є обов'язковою складовою позитивного мислення. Самоефективність виступає глибинним відчуттям власної компетентності в усіх сферах суспільного буття та є протилежністю феномену набутої беспорядності [165]. Вона впливає на переживання конкретних життєвих ситуацій та життя людини в цілому. Уявлення людини про власну самоефективність визначають її почуття, хід думок, мотиваційні та поведінкові особливості.

Узагальнюючи вищевказане, структура кар'єрного самовизначення у єдності своїх змістовних і процесуальних характеристик, а також причинних зв'язках з Я-концепцією особистості може бути представлена теоретико-експериментальною моделлю (рис. 1.1)

Розглянемо детальніше кожну виокремлену нами структурну компоненту та її зв'язки з характеристиками кар'єрного самовизначення.

Розглядаючи кар'єрне самовизначення особистості як психологічний феномен, варто звернути увагу на його змістовні характеристики, що найбільш тісно пов'язані з мотиваційною та ціннісною компонентами самовизначення, а також когнітивною та оцінковою (емоційно-оцінковою) компонентами Я-концепції. Змістовні характеристики відображають якісну спрямованість кар'єрного самовизначення інтегруючи в собі суспільні, індивідуальні та професійні цінності, а також той неповторний зміст, що його вкладає людина у категорії професійного та кар'єрного розвитку. Складний механізм співвідношення соціальних цінностей особистості, зовнішніх і внутрішніх чинників поведінки визначають виникнення, напрямок і способи здійснення конкретних форм діяльності.



Рисунок 1.1 – Психологічна структура кар'єрного самовизначення особистості

Особливу роль тут відіграють цінності, котрі інтеріоризуються у свідомість особистості через сферу сприйняття об'єктивної реальності зовнішнього світу. Прийнято вважати, що розмежовуються не окремі життєві моменти, а цілі загальної спрямованості діяльного ставлення людини до світу і самої себе; саме вони упорядковані в ціннісній ієрархії відповідно до їхньої ролі у становленні і розвитку особистості [97, 100, 119, 121].

Цінності, як одне із центральних особистісних утворень, виявляють свідоме ставлення людини до соціальної дійсності й у цій своїй якості

визначають широку мотивацію її поведінки та впливають на всі сторони діяльності (Б. Г. Ананьєв, В. Отрут, М. Рокіч). Відтак природньо, що оволодіння системою цінностей, яка характеризується індивідуальним наповненням, набуває статусу життєорієнтаційних принципів та настановлень, котрі неподільно пов'язані зі спрямованістю діяльності особистості. З цього приводу С. Л. Рубінштейн зазначав, що діяльність людини стосовно задоволення її безпосередніх життєвих потреб багато в чому спричинена суспільною шкалою цінностей. І це зрозуміло, адже у задоволенні особистісних та індивідуальних потреб за посередництвом суспільно-корисного діяння реалізується ставлення індивіда до суспільства і, відповідно, до самого себе як частинки соціуму.

Вважається, що цінності притаманні структурі людської конституції та мають біологічну і генетичну основи, однак, їх розвиває тільки культура, а тиражує лише цивілізація [121]. Звідси зрозуміло, чому майбутнє людини головно визначається соціальними ідеалами, які продукують прагнення молодих людей не лише здобути високу професійну компетентність, а й повно самореалізуватися за умов нових економічних, політичних та соціальних відносин. Цінність – будь-який об'єкт (у тому числі ідеальний), що має життєво важливе значення для суб'єкта (індивіда, групи, етносу). В широкому розумінні у ролі цінностей можуть виступати не тільки абстрактні привабливі смисли чи ситуативні вартості, а й конкретні матеріальні блага.

Цінності і норми становлять єдину систему, що регулює поведінку людей і соціальних груп у суспільстві. Ціннісно-нормативна система являє собою орієнтир при виборі способу дій, перевіряє і відбирає ідеали, вибудовує цілі, утримує способи їх досягнення. Отож, цінності і норми є складовою свідомості як окремої людини, так і суспільної свідомості та культури загалом, виступаючи, в той же час, вагомою детермінантою процесу самовизначення особистості [110, 121].

Іншою, не менш важливою змістовною характеристикою кар'єрного самовизначення виступає мотиваційна сфера особистості. Дослідники

професійно-кар'єрних орієнтацій та професійно-кар'єрного розвитку особистості (Є. А. Клімов, О. Г. Носкова, М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк, Є. П. Ільїн) наголошують на *особливій ролі мотивації в структурі кар'єрних орієнтацій* та професійної діяльності в цілому. При цьому зазначається, що мотиваційні чинники є важливими не лише на стадії професійного розвитку, але й на стадії вибору професії та кар'єрних орієнтацій. Є. П. Ільїн обґрунтував специфічний механізм вибору виду діяльності (професії) та її ефективності, де провідне місце належить саме мотиваційним факторам [56, 57].

На вибір відповідного профілю професії справляють вплив соціальні цінності, оцінка зовнішньої ситуації (позитивних і негативних факторів), оцінка власних можливостей, оцінка місця роботи з урахуванням особистих інтересів та схильностей. Особливого значення мотиваційні фактори набувають у процесі кар'єрного самовизначення, що більшістю авторів трактується як орієнтація на досягнення професійного успіху (суб'єктивний фактор) або на високі професійні щаблі та посади (об'єктивний фактор).

Н. Пилипенко зазначає, що мотиваційні феномени є чи не найвагомішими внутрішніми умовами, що впливають на прагнення людини досягти успіху в діяльності, підкреслюючи тим самим провідне значення мотиваційних факторів не лише на стадії самовизначення, але й на стадії кар'єрної реалізації особистості [124]. Причому, як правило, зауважують, що механізмом функціонування мотиваційної активності виступає саме суб'єктивна інтерпретація успіху чи невдачі.

З позицій розкриття індивідуально-психологічних властивостей особистості прийнято говорити про екстринсивність або інтринсивність її мотивації, а також про домінування мотивації досягнення успіху або мотивації уникнення невдач. Екстринсивність, або зовнішньо організована мотивація, розуміється як процес формування людиною мотиву, що відбувається за участю значних зовнішніх впливів (накази, розпорядження, поради). Внутрішньо організована мотивація – це процес формування

мотиву, що характеризується усвідомленням особистістю своїх власних потреб, невтручання зовнішніх факторів у вибір цілей та засобів їх досягнення. За аналогією з описаними вище видами мотивації західні дослідники (Rubin&McNeil, 1983) виділяють її специфічний вид – потреба контролю. Зазначають, що феномен потреби контролю є тісно пов'язаним з потребою бути вільним від контролю зовнішніх чинників та прагненням самому вибирати мету, форми та засоби власної активності [182]. Дж. Роттер (Rotter, 1966) вказував на істотні індивідуальні відмінності у сприйнятті контролю. Він запропонував концепт локус-контролю для пояснення цих відмінностей та умовно поділив людей на екстерналів (зовнішній локус контролю) та інтерналів (внутрішній локус контролю) .

Мотивація досягнення, або потреба в досягненні виступає базовою та найбільш дослідженою характеристикою мотиваційної сфери особистості (в основному на Заході), що пов'язане з її провідним значенням в структурі професійного успіху. Ґрунтовно досліджуючи цей вид мотивації Д. Макклеланд прийшов до висновку, що висока мотивація досягнень пов'язана не лише з успішністю діяльності та професійно-кар'єрною самореалізацією індивіда, але й корелює з такими змінними як висока працездатність, цілеспрямованість, наполегливість, стресостійкість. Його послідовник Д. Аткинсон встановив існування протилежного типу мотивації – мотивація уникнення невдач. Причому обидва види мотивації можуть бути поєднані у бінарну шкалу, тобто зниження мотивації досягнень в свою чергу актуалізує мотивацію уникнення невдач [50, 75, 109, 129, 143, 147]. У дослідженні Н. Пилипенко індивіди з низьким рівнем мотивації досягнень демонстрували такі особливості як високий рівень реактивної і особистісної тривожності, тяжке переживання критики, що не є характерними для осіб з протилежною мотивацією [124].

Мотивація, як змістовна характеристика кар'єрного самовизначення особистості, знаходить своє відображення к межах аналізу часової перспективи майбутнього. Зазначається, що феномен перспективи

майбутнього виступає комплексним та багатомірним, що зазвичай описується через три основні процеси – мотивація, планування та оцінка. Дані процеси активно взаємодіють з усіма психологічними пластами і схемами особистості, що тісно пов'язано з Я-концепцією та самовизначенням. Згідно з даною моделлю, мотивація виконує функцію змістовного наповнення очікуваного майбутнього. У процесі побудови перспективи майбутнього особистість оцінює шанси реалізації власних цілей виходячи із уявлень про власні здібності та можливості (Я-концепція), рівно як і з уявлень про контрольованість різних сфер життєдіяльності [168, 171, 184].

Уявлення особистості про змістовне наповнення кар'єрного самовизначення знаходять своє відображення у межах аналізу концепту самоактуалізації. На думку К. Голдштейна, самоактуалізація виступає базовим мотивом особистості та може трактуватися як тенденція до актуалізації власного потенціалу, причому, чим більше він є актуалізованим, тим вищим є загальний рівень розвитку особистості. Говорячи про прикладні аспекти застосування теорії самоактуалізації К. Роджерс писав, що найбільш дієвим фактором у психотерапії виступає тенденція людини актуалізувати себе, задіяти власні психологічні ресурси, що дасть змогу найбільш повно виразити істинні потреби особистості.

А. Бандура зазначає, що рівень розвитку самоактуалізації особистості є важливою передумовою успішної інтеграції людини в суспільство, розглядаючи при цьому самоактуалізацію як узгоджену систему соціально-психологічних засобів організації власного життя, тобто життєвого стилю. За визначенням дослідника, самоактуалізація – це процес актуалізації людиною власних потенціалів та використання їх як засобів реалізації сенсу життя. Актуалізація потенціалів визначається як усвідомлення та прийняття (інтеграція до Я-концепції) раніше неусвідомлюваних власних можливостей та психічних змістів (думок, почуттів, моделей поведінки, властивостей, здібностей та ін., як суб'єктивно приємних, так і суб'єктивно неприємних, як

соціально схвалюваних, так і соціально несхвалюваних). Тією мірою, якою ці змісти актуалізуються, вони стають психологічними ресурсами, доступними свідомому вольовому контролю та використанню суб'єктом. Актуалізація потенціалів є природним процесом, проте в умовах розвитку сучасної людини він легко блокується. Найефективніше такий процес стимулюють психотерапія та психокорекційні технології групової роботи, призначені для сприяння особистісному зростанню учасників. Процес самоактуалізації, на думку західних дослідників, тісно переплітається з процесами життєтворчості, у тому числі і самовизначенням особистості, виступаючи передумовою, а часом і результатом останнього. У цьому контексті самоактуалізація починає діяти як механізм саморегуляції соціальної поведінки особистості таким чином:

1. У процесі самоактуалізації формується та усвідомлюється специфічна система ціннісних орієнтацій, що визначають характер змісту та засобів досягнення провідних життєвих цілей особистості і тому складають основу саморегуляції її соціальної поведінки.

2. У процесі самоактуалізації розвивається соціально-конструктивна життєва позиція, що передбачає усвідомлення необхідності творчої взаємодії з соціальним середовищем на основі прийняття особистістю відповідальності за побудову власного життя, ставлення до оточуючих як до суб'єктів життя, а не засобів досягнення власних цілей, інших цінностей самоактуалізації.

3. У процесі самоактуалізації викристалізовується компетентність особистості в часі. Вона передбачає таку єдність часової перспективи у свідомості людини, за якої минуле сприймається лише як джерело досвіду, майбутнє – лише як сфера цілепокладання, а теперішнє – як єдиний доступний активності часовий вимір.

Результатом самоактуалізації є формування суб'єктивно та об'єктивно узгодженого, такого, що суб'єктивно вдовольняє певну особистість, стилю життя – індивідуально обраної системи засобів взаємодії з соціальним середовищем [165].

Процесуальні характеристики кар'єрного самовизначення знаходять своє відображення у самооцінках власного потенціалу, навичках планування та цілепокладання, здібностях щодо організації та реалізації власного життєвого сценарію. Ці характеристики є тісно пов'язаними з плануючою та критеріальною (оцінковою) компонентами самовизначення, а також з емоційно-оцінковою та поведінковою компонентами Я-концепції особистості. У межах цього структурного блоку особлива увага звертається на рівень розвитку самоефективності та самооцінки, процесуальних характеристиках самоактуалізації, що втілюються у відповідній мірі професійних і кар'єрних домагань особистості, а також на загальні характеристики тієї позиції, яку особистість займає по відношенню до власного життя у категоріях об'єктності і суб'єктності. Суб'єктність розуміється авторами як активна життєва позиція, що направлена на цілісне та зріле уявлення про навколишній світ, активну діяльність, щодо зміни та перетворення оточення. Теоретично конструкт суб'єктності є схожим до інтернального локусу контролю. Висока суб'єктність свідчить про схильність контролювати та передбачати події власного життя. На відміну від суб'єктності, об'єктність є протилежним за змістом конструктом, що своїм теоретичним аналогом має екстернальний локус контролю. Висока об'єктність свідчить про пасивну життєву позицію, орієнтацію не на власні сили та можливості, а на зовнішні обставини та ситуативні фактори.

Вирішального значення у межах процесуального блоку кар'єрного самовизначення набувають кількісні характеристики часової перспективи майбутнього особистості, зокрема її довжина. Відтак, довга часова перспектива є індикатором спрямованості особистості в майбутнє, високого рівня розвитку навичок планування та цілепокладання. Коротка часова перспектива, що характеризується відсутністю довготривалих цілей та планів, свідчить про несформованість професійних цілей і кар'єрних домагань, відсутність стабільного та реалістичного життєвого плану в цілому [106, 168].

Таким чином, теоретико-методологічний аналіз концепту кар'єрного самовизначення засвідчує його зв'язки з численними психологічними феноменами та Я-концепцією особистості в цілому. Виокремлені змістовні характеристики кар'єрного самовизначення зумовлюють необхідність масштабного дослідження феномену з метою розкриття їх сутнісних зв'язків та закономірностей, в той час як аналіз процесуальних характеристик дає змогу прослідкувати динаміку самовизначення в юнацькому віці.

1.3 Психологічний аналіз особливостей кар'єрного самовизначення в юнацькому віці

Дослідження самовизначення особистості неодмінно вимагає розкриття проблем періодизації її життєвого циклу, з метою встановлення основних критичних періодів життя, що у тій чи іншій мірі обумовлюють її загальний розвиток. Наразі відомо чимало періодизацій психічного розвитку особистості, що послуговуються до певної міри різними критеріями. Згідно з традицією започаткованою Л. С. Виготським ключовими критеріями періодизації психічного розвитку у вітчизняній психології виступають поняття «новоутворення» та «зона найближчого розвитку», що відображають кількісні та якісні перетворення психічної організації індивіда, потенційну готовність до переходу на якісно новий рівень. Поряд з цим вирішальне значення традиційно приділяється соціальним чинникам, які об'єднуються категорією «соціальна ситуація розвитку» [1, 12, 45, 88]. За Д. Б. Ельконіним основним показником і механізмом психічного розвитку виступає провідна діяльність, що слугує індикатором дозрівання психічних структур індивіда. Звідси становлення особистості здійснюється невідривно від діяльності, що постійно розвивається й ускладнюється сягаючи своєї вершини у зрілому віці [81 – 84, 126]. Як правило, ранні періоди розвитку особистості окреслені більш чітко у порівнянні з пізніми, що зумовлює численні варіації періодизацій психічного розвитку в підлітковому, юнацькому і дорослому

віці [150]. «Ніхто не назве 11 – 13-річного хлопчика юнаком, 18 – 19-річного юнака – підлітком», – зазначав І. С. Кон, - «Проте вік між 14 – 15 та 16 – 17 роками в одних випадках визначається як рання юність, в інших – як кінець підліткового віку» [цит за 80, С. 6]. Л. І. Божович визначала старший шкільний вік як юнацький, концентруючи увагу на розвитку мотиваційної сфери особистості: визначенні старшокласником свого місця в житті та внутрішньої позиції, формуванні світогляду та його впливі на пізнавальну діяльність, самосвідомість, моральну свідомість [19, 20].

В рамках соціологічної традиції вікова періодизація психічного розвитку пов'язана зі зміною суспільного положення та соціальної діяльності особистості, причому, перш за все, акцентуються властивості юнацтва як соціально-демографічної групи. Зазначається, що соціальні завдання, рівно як і критерії відповідності психологічного віку хронологічному виступають похідними від соціокультурної та історичної парадигми конкретного суспільства [10, 113].

Більшість дослідників, розглядаючи юнацький вік, надають провідного значення суб'єктивному виміру, характерним рисам внутрішнього світу та самосвідомості, характеристикам життєздійснення індивіда. Загалом виділяються наступні життєві завдання юності:

- прийняття власної зовнішності, усвідомлення особливостей свого тіла та формування вмінь ефективно його використовувати (фізичне Я);
- засвоєння чоловічої або жіночої ролі, створення індивідуальної структури гендерно-рольової поведінки (гендерна ідентичність);
- встановлення нових і більш зрілих відносин з оточуючими (міжособистісна компетентність);
- набуття емоційної незалежності від батьків;
- планування професійної кар'єри (професійне та кар'єрне самовизначення);
- підготовка до шлюбу та сімейного життя;

- формування соціально-відповідальної поведінки, громадянської активності (політичної, ідеологічної, екологічної, тощо);
- побудова внутрішньої системи цінностей і етичної свідомості [130, 131, 150].

У вітчизняній психології юнацький вік розглядається у першу чергу як період самовизначення та розвитку самосвідомості, у зв'язку з чим виділяють молодший (15 – 18 років) та старший (18 – 23 роки) юнацький вік.

Як зазначає І. В. Дубровіна, для молодшого (раннього) юнацького віку характерним є не саме самовизначення, а психологічна готовність до нього, що передбачає: а) сформованість на високому рівні психологічних структур, у першу чергу самосвідомості; б) розвиненість потребово-мотиваційної сфери, що забезпечує змістовну наповненість особистості; в) становлення індивідуальності як результат розвитку і усвідомлення власних інтересів і здібностей [45]. У західній психологічній думці готовність до самовизначення втілюється у концепті ідентичності Е. Еріксона та Дж. Марсія, які визначали ідентичність як складне особистісне утворення, що включає в себе індивідуальні, особистісні та соціальні аспекти життя людини. В цілому описаними є 4 статуси формування юнацької ідентичності, серед яких: а) дифузна (розмита) ідентичність; б) передчасна ідентичність; в) мораторій ідентичності; г) досягнута (зріла) ідентичність. Вважається, що досягнення зрілої ідентичності передбачає переживання психологічного мораторію та позитивне вирішення кризи ідентичності [8, 11, 156].

В старшому юнацькому віці актуалізуються власне процеси самовизначення, що спираються на систему вже сформованих, більш-менш сталих інтересів і домагань суб'єкта, врахування своїх можливостей і зовнішніх обставин, певною мірою сформований світогляд. Тут у своєму життєздійсненні особистість постає в одній з модальностей власної цілісності: хочу – можу – вмію – повинен – досягаю – роблю, що вимагає цілісності та відносної зрілості концепції «Я». Модальність «хочу» відображає матеріальні і моральні потреби особистості, внутрішню

мотивацію людини і є рушійною силою усіх сфер людської діяльності; містить інтереси, бажання і схильності, що спонукають до активності, і наче задають вищу планку можливостей самоздійснення, автентичних особистості. Іншими словами, в модальності «хочу» відбивається мотиваційно-смілова інтенція особистості. Модальність «можу» представлено самопізнанням своїх можливостей, самоствавленням і самооцінкою. Уявлення про свої можливості можуть бути адекватними лише тоді, коли людина свідомо оцінює свої здібності і особистісні якості, орієнтується на власні сильні сторони. Адекватне самоствавлення значно впливає на уявлення про свої можливості й упевненість в них; віддзеркалює особистісний потенціал, що є функцією кількох змінних: індивідуального досвіду та рівня готовності його реалізації, рівня освіченості, реального віку й потенціалу особистісно-професійного росту. Б. Г. Ананьєв у поняття потенціалу включав розвиток людини як особистості і як суб'єкта діяльності, відзначаючи, що у взаємозв'язках їх особливостей, зумовлених природними властивостями індивіда, й утворюється індивідуальність («глибина» особистості). До того ж, Б. Г. Ананьєв наполягав на злитті потенцій і тенденцій людини, які й визначають специфіку її індивідуальності. Тенденції досягнень людини можуть прямо не залежати від рівня та якості її потенціалу. Так, особа з великим потенціалом може ним не користуватися або, як кажуть, «закопати свій талант». Водночас буває і таке, що не дуже потужний потенціал реалізовується людиною повністю, і тому вона має високі досягнення. Проте кожен із нас може обирати такий шлях життя, який не обов'язково пов'язаний із прагненням зайняти високі посади чи виняткове місце в суспільстві [6, 94].

Модальність «умію» віддзеркалює рівень компетентності і раціональний досвід людини в сукупності прийомів, навичок, методик, способів, технологій здійснення конкретної діяльності.

Модальність «повинен» відображає прийняття людиною соціальних вимог і цінностей як особистісних смислів, включення у соціальну взаємодію

і відповідальність за своє життєздійснення не лише перед собою, а й іншими. Відповідальність, за С. Л. Рубінштейном, - це серйозне ставлення до життя, яке містить уявлення про його незворотність, детермінованість конкретним вчинком за принципом «тут і тепер». Відповідальність є соціально набутою властивістю особистості, яка виявляється у її діяльності, передусім, у вчинках. Відповідальність формовиявляється у низці якостей та вмінь особистості: чесності, справедливості, принциповості, готовності відповідати за наслідки своїх дій. Указана модальність сприяє самоорганізації і включає в себе саморегуляцію з використанням людиною особливостей своєї когнітивної сфери, а також уявлення про соціальний запит до особистості. В даному випадку може домінувати самовираження через почуття обов'язку, що, як зазначала К. О. Абульханова-Славська, може мати такі негативні наслідки, як втрата свого Я. Цей блок багато в чому охоплює поняття свободи і контролю – важливих складових концепції самоздійснення. Тут встановлюється компроміс між самоконтролем і соціальним контролем. На думку Г. С. Нікіфорова, самоконтроль полягає у встановленні людиною адекватного контролю над своєю діяльністю. Умовою ефективної стратегії самоздійснення та самовизначення виступає стійкий баланс і гармонія модальностей «хочу», «можу» і «повинен».

Модальність «досягаю» віддзеркалює процес цілеутворення як формування цілей і цілепокладання як їх вибору. Цілеутворення – це постановка мети суб'єктом діяльності, що змістовно розкривається як конкретизація потреб і мотивів, з одного боку, і визначення змісту мети через засоби, - з іншого. Цілепокладання сприяє становленню такого «образу майбутнього», який безпосередньо детермінує і регулює відповідні акти поведінки і діяльності, на відміну від інших форм репрезентації майбутнього у свідомості індивіда (наприклад, прогнозування, передбачення, тощо). Здатність до цілепокладання є важливим фактором стратегічності життя, яке є інтегративною, самоорганізуючою, відкритою системою особистісних якостей і властивостей, що забезпечують можливість здійснення і міру

успішності процесу цілепокладання. Як зауважує Ю. М. Швалб, терміни «мета» і «цілепокладання» означають суттєво різні психологічні феномени [151]. Загальну функцію орієнтації діяльності на майбутнє можуть виконувати такі психологічні конструкти, як задум, проект, життєва мета, ідея бажаного, соціальні і культурні норми, задача, самовизначення, тощо. Водночас поведінка людини взагалі може бути не цілеспрямованою, а пошуковою, реактивною, імпульсивною, адаптивною, тощо. У таких випадках механізми регуляції поведінки будуються на інших засадах, не пов'язаних з усвідомленим уявленням про майбутнє.

Модальність «роблю» відображає процес здійснення усіх інших модальностей у реальних вчинках. Саме вчинок, на думку С. Л. Рубінштейна, Г. С. Костюка, В. О. Роменця гуманізує й окультурює взаємини між особистістю і світом, соціально стверджується як спосіб особистісного існування. Найбільш вагома складова вчинку – відповідальність. Відповідальність учинку, за М. М. Бахтіним – це врахування смислової значущості та фактичного здійснення. Іншими словами, аналізована відповідальність має два часових аспекти – проспективний (відповідальність за те, що потрібно здійснити) та ретроспективний (відповідальність за вчинене). Природньо, що сформованість внутрішньої відповідальності є головним критерієм оцінки рівня моральної зрілості особистості загалом та її самовизначальних процесів зокрема [13, 38, 95, 96, 139, 140].

Аналогічно до описаних вище модальностей від міри розвитку та консолідації яких залежить процес самовизначення особистості, періодизація самовизначення повинна враховувати і орієнтації людини в часі, інтегративність та неперервність психологічного часу особистості. Зазначається, що на вертикальному рівні розподілу складовими самовизначення виступають сформовані в особистості уявлення про власне «минуле», «теперішнє» й «майбутнє». Ці складові характеризують особистісні й навчальні досягнення юнаків і дівчат на час закінчення основної школи та відповідну їх самооцінку («можу»), які складають основу

для формування в них ставлення до майбутнього та прагнення досягнути мети певної складності («хочу») та на якому рівні («потрібно») [40].

Т. Титаренко наголошує на тому, що однією із провідних детермінант самовизначення виступають життєві домагання особистості, як потребове ставлення людини до власного життя. Т. Титаренко доходить висновку, що життєві домагання є динамічною моделлю бажаного майбутнього життєвого світу, рамкою, в яку людина хоче «запакувати» своє життя. Це активне, емоційне, стійке, цілеспрямоване, конкретне ставлення до себе і свого оточення, до часу свого життя, до власного майбутнього, в якому враховуються колишні поразки і перемоги, інтереси особистості і соціуму, потреби соціалізованого «Я» і глибинного єства, інтенції потенціалу. Життєві домагання відрізняються від життєвих цілей, планів, мрій і намірів, вони задають швидкість і напрямок руху, формують загартованість до перешкод і випробувань, допомагають переосмисленню свого теперішнього життя, визначають майбутні резерви [141, 142].

Розглядаючи самовизначення особистості у нерозривному зв'язку із самодетермінацією, К. О. Абульханова-Славська визначає змістовні рівні розвитку особистості у плані самовизначення:

- на вихідному рівні організації життя індивіда особистість ніби не виділяється з ходу подій життя та змін його умов; тут організація життя відбувається в єдності з його здійсненням;

- на наступному рівні особистість починає виділятися, самовизначатися відносно подій, мінливість індивіда з їх впливом припиняється – особистість стає стабільною;

- на вищому рівні особистість не тільки самовизначається відносно ходу окремих подій (відносно тих чи інших власних вчинків, бажань і т.ін.) вона самовизначається у ході життя в цілому. Людина починає все більш послідовно і конкретно проводити свою лінію життя, що має власну логіку, не обов'язково таку, що веде до успіху чи задоволення. Все життя особистість шукає найбільш правильної відповіді і все життя її переслідує

психологічний стан незадоволеності, який в даному випадку є рушійною силою самовдосконалення, самоактуалізації, прагнення до пізнання себе та навколишнього світу [3].

Наголошується, що внутрішні умови для самовизначення створюються тоді, коли в онтогенезі актуалізуються потреби в автономії та самостійності, в компетентності і в значущих міжособистісних відносинах. В цей час особистість стає суб'єктом власного розвитку, суб'єктом, який вже здатний до планування, проектування свого життєвого шляху, тобто може визначити перспективи того, до чого рухається, що хоче змінювати в собі. Про появу тенденції до саморозвитку (зокрема в мотиваційній сфері, на рівні цінностей, потім – у вольовій сфері на рівні самоорганізації і саморегуляції) можна говорити тоді, коли людина від мрій, фантазування переходить до складання реалістичних життєвих планів і спроб їх реалізації через багатокрокові стратегії і саморегуляцію. Тенденції до саморозвитку та формування життєвих сценаріїв виступають важливими характеристиками кар'єрного самовизначення, яке, як зазначалося, за своєю суттю є стратегічним. Уявлення про засоби реалізації власного життєвого задуму, що актуалізуються в рамках кар'єрного самовизначення, передбачають сформованість економічної ідентичності особистості, що є основною детермінантою реалістичності кар'єрних домагань. Так, на відміну від професійного самовизначення, що, так чи інакше, зводиться до факту свідомого вибору юнаком майбутньої професії, концепт кар'єрного самовизначення, на думку автора, є більш об'ємним і включає не лише установки щодо майбутнього професійного розвитку (власне суб'єктивні характеристики кар'єри), але і орієнтацію на досягнення високого соціального-майнового статусу, пов'язаного з професійним розвитком та кар'єрним просуванням (об'єктивні характеристики кар'єри). Кар'єрне самовизначення особистості, таким чином, розгортається на фоні усвідомлення юнаком себе у відносинах власності, суб'єктивної економічної оцінки власного статусу, ототожнення себе з певною соціально-економічною

групою. Зазначені новоутворення втілюються в індивідуальну модель економічного добробуту, яка характеризується єдністю фінансових (межі бідності і багатства), матеріальних (атрибути добробуту і бідності) та психологічних (властивості особистості, цінності, мотиви, цілі, тощо) чинників та характерна саме для старшого юнацького віку [76, 114, 115, 127, 133].

Стратегічна сутність кар'єрного самовизначення тісно пов'язує його з психологічними характеристиками юнацького віку, серед яких особливо варто відмітити спрямованість у майбутнє. Часова перспектива майбутнього активно розвивається та змістовно збагачується протягом юнацького віку, інтегруючи в собі як професійно-кар'єрні, так і суспільні й особистісні цілі та плани різного рівня реалістичності. Звідси кількісні і якісні характеристики кар'єрного самовизначення виявляються залежними від рівня психологічної і соціальної зрілості юнака, ступеня інтегрованості особистісних, соціальних, економічних установок та очікувань в структуру концепції «Я».

Таким чином, спроба визначення вікових меж кар'єрного самовизначення засвідчила наявність кількох наукових підходів. Перший підхід має за основу поняття соціальної ситуації розвитку, що визначає вікові рамки самовизначення через аналіз зв'язків із соціальними змінами в житті людини (закінчення загальноосвітньої школи, вибір навчального закладу, вибір професії, необхідність працевлаштування і т.ін.). Дослідження за даним напрямком переважно зосереджені на процесі професійного самовизначення та обґрунтовують особливу його активізацію в періоди вибору майбутньої професії та початку професійної діяльності. Другий підхід пов'язаний із суб'єктивними факторами, що виявляються у ступені розвитку та консолідації основних модальностей самоздійснення особистості. Згідно з цим підходом, починаючи з підліткового віку особистість активно визначає власні потенційні можливості та майбутні сфери самореалізації. Їх динаміку пов'язують із розвитком як окремих компонентів, так і всього процесу самовизначення в цілому. Третій підхід можна умовно визначити як

інтегративний, оскільки він включає у себе всі основні компоненти особистісного розвитку та соціальної взаємодії. Кар'єрне самовизначення з позицій цього підходу враховує як формальні характеристики «дорослішання» в конкретному суспільстві, так і особистісні диспозиції людини, що можуть значно варіювати у межах однієї і тієї ж вікової групи. В цілому можна констатувати, що кар'єрне самовизначення особистості тісно пов'язане зі старшим юнацьким віком, що обумовлене як психологічними новоутвореннями, так і вимогами сучасного суспільства.

1.4 Гендерні аспекти кар'єрного самовизначення особистості

Введення гендерної складової в структуру психологічного дослідження кар'єрного самовизначення неодмінно вимагає розкриття залежності феномену від параметрів статі та гендерної ідентичності.

Широкий інтерес дослідників до проблеми професійно-кар'єрного самовизначення юнаків та дівчат викликаний однак не тільки (і не стільки) індивідуально-психологічними відмінностями між ними, але масштабним значенням не лише на суто психологічному рівні, але і на соціально-економічному та політичному рівнях. Як зазначає Т. В. Говорун, поняття гендеру, яким оперують різні науки, як-то: соціологія, демографія, економіка, політологія, педагогіка, психологія, тощо спираються на основний показник оцінки соціального статусу статей – ступінь симетричності статистичних даних. Чим більша їхня розбіжність, будь-то тривалість життя, бюджет позаробочого часу, середня заробітня плата, трудова зайнятість в тій чи іншій сфері суспільного виробництва чи електоральна поведінка, тим вища ймовірність ущемлення прав і можливостей індивіда за статевою ознакою [36]. Т. В. Говорун також зауважує, що запровадження гендерного виміру в контекст аналізу життєдіяльності людей є індикатором демократичності та гуманістичності суспільного устрою, домінуючих цінностей, ідеалів прагнень [36, 37]. Зазначається, що співвідношення чоловіків та жінок на

керівних позиціях всіх рівнів є найважливішим індикатором гендерної рівності в суспільстві, в той же час констатується, що, навіть у європейських країнах з розвинутою демократією, таке співвідношення і досі не представлено [166, 170, 172, 177 – 179; 185]. Особливий дефіцит жінок у світі загалом спостерігається на вищих щаблях виконавчої та законодавчої влади, а також серед директорів та управлінців великих бізнес-корпорацій [173, 174, 183, 189]. Крім того, існує обширний матеріал, що побудований на крос-культурних дослідженнях і свідчить про панкультурний характер нерівномірного розподілу соціальних та статусних ролей між чоловіками та жінками, різний рівень їх кар'єрних досягнень і професійної самореалізації [175, 187, 188]. Різні патерни професійно-кар'єрного розвитку статей пов'язують з явищем диференціальної соціалізації, яке закріплює певні когнітивні та поведінкові еталони і обумовлює подальшу варіативність життєвих виборів [103, 116, 155, 157]. Згідно з теорією Мартіна та Галверсона (Martin, Halverson, 1987) у дітей 2 – 3 років, при формуванні базової гендерної ідентичності формуються гендерні схеми. Гендерні схеми являють собою організовані переконання щодо кожної статі, які визначають фокус уваги дитини і спрямовують процес інтерпретації інформації про світ. Гендерні схеми формують і поступово структурують досвід дитини. Перша схема «свій – чужий» містить інформацію про те, яка діяльність відповідає хлопчикам, а яка – дівчаткам. Друга рання схема – схема власної статі: як слід поводитися відповідно до своєї статі. Як вважають Мартін та колеги, протягом перших 7 – 8 років життя розвиток гендерних схем проходить через три стадії, по закінченню яких діти використовують власні гендерні схеми і на їх основі осмислюють світ у стереотипізованих категоріях чоловічого/жіночого, маскулінного/фемінного [176, 190 – 193]. Зв'язок уявлень про маскуліність і фемінінність та їх соціальну детермінацію досліджували і вітчизняні вчені. Так, І. С. Кон наголошував на трьох різних значеннях понять «маскуліність – фемінінність»:

1. Маскулінність/фемінінність як дескриптивна (описова) категорія означає сукупність поведінкових і психологічних рис, властивостей та здібностей, що об'єктивно притаманні чоловікам та жінкам.

2. Маскулінність/фемінінність як аскриптивна категорія означає один з елементів символічної культури суспільства, сукупність соціальних установок та вірувань щодо того, які якості притаманні жінкам/чоловікам.

3. Маскулінність/фемінінність як прескриптивна категорія – це система норм, що орієнтована не на середньостатистичного, а на «ідеального» чоловіка чи жінку, нормативний еталон мужності/жіночості [77 – 79].

Параметри статі та гендерної ідентичності приймають активну участь у формуванні Я-концепції особистості, що виступає основною детермінантою кар'єрного самовизначення (рис. 1.2). В процесі професійного та кар'єрного самовизначення особистості вирішального значення набувають усі складові Я-концепції, її когнітивні, оцінкові, поведінкові та вчинкові параметри [111]. У реальній життєдіяльності людини Я-концепція проявляється у єдності таких процесів, як самопізнання (за його допомогою виникає Я-образ), емоційно-оцінювального ставлення до себе (з'являється Я-ставлення), які впливають на поведінку чи вчинкові дії особистості (формується Я-вчинок) [42]. Стать як біологічна категорія приймає активну участь у формуванні образу Я особистості, тобто когнітивної складової Я-концепції.

Онтогенетично цикл розвитку Я-образу має свою динамічну поетапну природу становлення. По-перше, його формування виникає на підґрунті пізнавальних уявлень особи про себе і ставлень до неї інших. Тут важливого значення набуває процес сприйняття, внаслідок чого з'являється знання про те, що „Я – є”. По-друге, розвиток Я-образу спричинений нагромадженням різної інформації про себе (наприклад, „Я – хлопчик, син, друг”, „Я – дівчинка, донька” тощо). Це формує статусно-рольову позицію кожного свідомого представника роду людського, забезпечує виникнення у нього перших самооцінювальних суджень, завдяки яким з'являється інформаційне об'єднання різних Я у певну схему [42, 43].

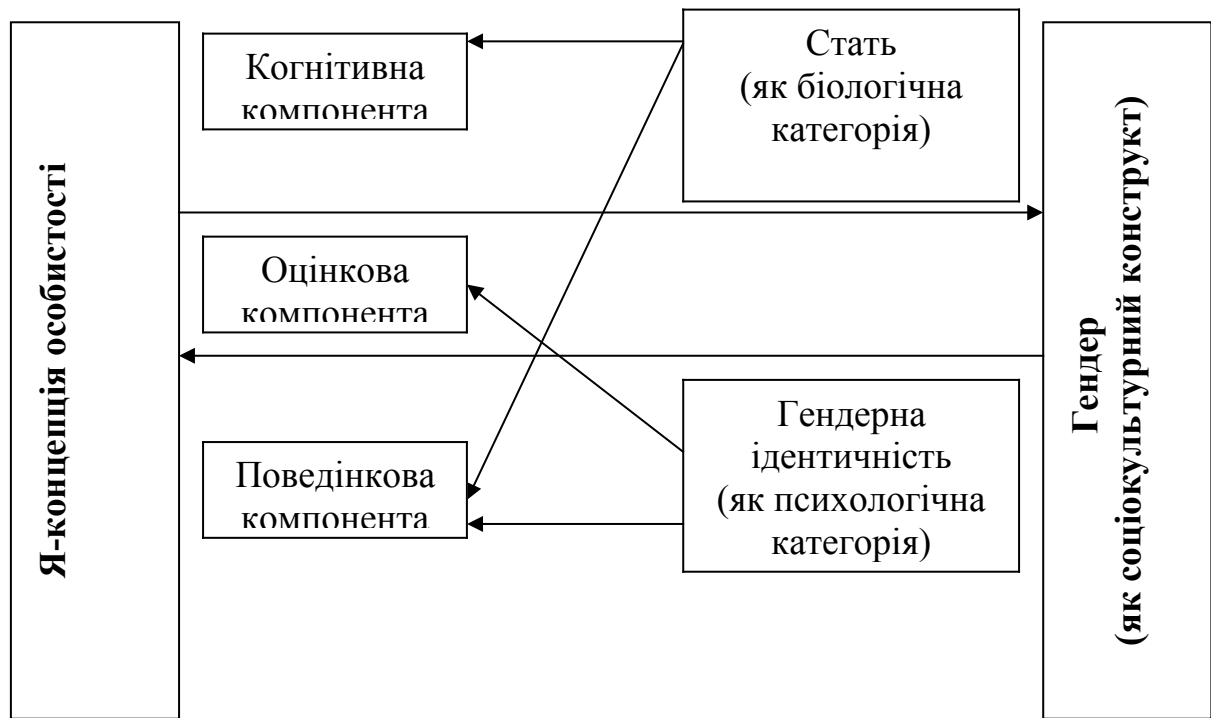


Рисунок 1.2 – Характеристика опосередкування Я-концепції особистості гендерними чинниками

В Я-образі, як правило, відображені статусні та рольові позиції індивіда, його уявлення про риси особистості та індивідуально-психологічні відмінності. Я-образ виконує базову функцію під час побудови Я-концепції та чинить вагомий вплив на формування життєвої позиції особистості [16, 17].

Гендерна ідентичність як соціально-психологічна категорія початково виникає на основі усвідомлення власної статевої приналежності, а пізніше приймає активну участь у формуванні емоційно-оцінкового та поведінкового компоненту Я-концепції особистості. Інакше кажучи, самооцінки і поведінкові патерни виявляються залежними від ступеню інтеріоризованості загальноприйнятих критеріїв «чоловічого» та «жіночого», маскулінного й фемінного [15, 18, 67 – 69].

Виокремлені раніше структурні характеристики кар'єрного самовизначення демонструють широку варіативність в залежності від статі та гендерної ідентичності.

Аналізуючи дослідження гендерно зумовлених особливостей самовизначення, Є. П. Ільїн робить висновок про те, що статеві відмінності чинять вагомий вплив на загальне перспективне планування подальшого професійного життя (власне кар'єра) [57, 58]. С. Сінгер, Б. Штефлер, С. П. Крягжде, Б. Розен у своїх дослідженнях приходять до висновку, що більшість юнаків та юнок обирають ту професію та подальшу траєкторію професійного розвитку, яка відповідає їх гендерній ролі. Характеризуючи особливості самовизначення юнаків та юнок Є. П. Ільїн відмічає, що професійне самовизначення у юнаків формується в руслі загальної життєвої перспективи та органічно входить у неї. У дівчат же життєве та професійне самовизначення не пов'язані між собою, для них характерна менша цілеспрямованість та більша ситуативність самовизначення. Найближчі життєві плани дівчат визначаються загалом пізнавальним інтересом та рівнем емоційної збудливості. У юнаків на особливості самовизначення найбільший вплив справляють інтелектуальні показники та рівень самоконтролю [58]. Т. М. Титаренко зазначає, що хлопці, порівняно з дівчатами, більш тверезо та чітко ставлять перед собою цілі, що відповідають їхнім зацікавленням, смакам, здібностям. Їм хочеться передусім самореалізуватись у певній діяльності, знайти своє місце в світі, відчувати згодом свою компетентність. Дівчата зосереджені на відповідності їх майбутньої праці власному ідеалу жіночності. Обираючи місце роботи чи навчання, вони враховують можливість зустрічі зі своїм майбутнім чоловіком. Вони гармонізують свій життєвий світ, якщо відчувають у собі здатність до проявів тепла, душевності, формування комфортного оточення [141].

Дискусійним залишається питання щодо гендерних відмінностей у виокремлених структурних характеристиках самовизначення.

Так, дослідження гендерних відмінностей у ціннісних орієнтаціях є неоднозначними. З одного боку вони не виявляють суттєвих кількісних відмінностей у ціннісно-смісловій сфері чоловіків та жінок, в той час як явними стають саме якісні відмінності, що, до того ж, часто зележать від віку

респондентів [53, 107]. Загальноприйнято вважати, що жінки на перше місце ставлять естетичні, соціальні та релігійні, тобто духовні цінності. Для чоловіків найбільш важливими виступають теоретичні, економічні та політичні цінності, що можна пов'язати з їх інтересом до абстрактних знань, потребою практичного успіху та прагненням до престижу і влади. Однак, як зазначає Є. П. Ільїн, цінності та прагнення змінюються разом зі зміною часової парадигми суспільства, що обумовлює необхідність їх систематичного аналізу. Цілком вірогідно, що цінності, пов'язані з професійною та кар'єрною сферами, рівно як і цінності, пов'язані з сімейною сферою та шлюбним життям дійсно можуть мати різне смислове наповнення у чоловіків та жінок. Більш глибокий психологічний аналіз, що ґрунтується на результатах інтерв'ю та бесід показує, що основними цінностями для чоловіків у професійно-кар'єрній сфері виступають матеріальні блага, а також статус і влада; жінки, у першу чергу, розглядають професійне та кар'єрне зростання як можливість особистісної самореалізації та менше акцентують увагу на конкретних статусних або матеріальних благах [93].

Порівняльні дослідження мотивів та мотивації чоловіків та жінок засвідчують порівняно вищу екстринсивність останніх, що пояснюється дією гендерних стереотипів [32, 47, 48, 105, 112, 122]. Крім того, показано, що у самоописах схильність підкорятися розглядається жінками як соціально бажана характеристика. В той же час А. І. Захаров показує, що більша навіюваність жінок виявляється далеко не у всіх вікових групах, а відомі метааналізи західних дослідників (Maccoby&Jacklin, 1974; Hyde, 1981, 2005) спростовують значущість таких даних [181, 182].

Найбільш дискусійним у цьому плані виступає феномен мотивації досягнення та мотивації уникнення невдач. Дані всесвітньо відомого метааналізу (Maccoby&Jacklin, 1974) засвідчили відсутність гендерних відмінностей в рівні розвитку потреби в досягненнях, що через тридцять років було підтверджено дослідженням Дж. Хайд (Hyde, 2005), яка не встановила істотних психологічних відмінностей між жінками і чоловіками

за виключенням деяких вимірів сексуальності [181]. В той же час численні дослідження доводять, що у жінок, які зайняті в традиційних сферах професійної діяльності мотивація досягнень і справді виявляється значно заниженою порівняно з чоловіками. У зв'язку з цим ще Д. Макклеланд (McClelland et al., 1953) зробив висновок, згідно з яким статеві відмінності в мотивах досягнення необхідно розглядати невідривно від типу цілі. Наголошується на тому, що відмінності у мотивації чоловіків і жінок тісно пов'язані з інтелектуальними (традиційно чоловічими) або сімейно-побутовими (традиційно жіночими) ціннісними орієнтаціями [39, 109, 147, 161].

Дискусійним також залишається питання щодо самооцінок жінок і чоловіків. За даними Н. Герасімової (1998), самооцінки (за 16PF Р. Кеттела) чоловіків віком 20 – 25 років більш високі, ніж у жінок того ж віку. Відзначається, що студенти чоловічої статі оцінюючи власну особистість дають більш діаметральні оцінки, ніж студентки: у них більше як високих, так і низьких оцінок [56, 65]. Т. В. Бендас наводить дані згідно з якими дівчата порівняно з хлопцями виявляють більш високу впевненість в собі, що пояснюється, на думку автора, егалітарними процесами в сучасному суспільстві. Водночас, автором виділяється ще одна сутнісна характеристика самооцінки, а саме її стійкість та стабільність, що є більш високою у чоловіків [15].

Отже, проаналізувавши наявні теоретичні та емпіричні дані, можемо констатувати, що гендерна компонента у психологічному дослідженні кар'єрного самовизначення особистості може виступати у якості незалежної змінної. Параметри статі та гендерної ідентичності, що приймають активну участь у формуванні Я-концепції особистості, зумовлюють диференціацію професійних виборів та кар'єрних домагань. В той же час, проблема гендерних відмінностей у виокремлених структурних компонентах кар'єрного самовизначення залишається недостатньо розробленою як на теоретичному, так і на практичному рівнях, що обумовлює актуальність

дослідження гендерно зумовлених психологічних особливостей кар'єрного самовизначення особистості.

Висновки до першого розділу

Отже, феномен кар'єрного самовизначення в сучасній психології характеризується високою актуальністю, рівно як і недостатньою науковою розробленістю. У науковій думці кар'єрна проблематика довгий час була табуованою, як результат – основні аспекти проблеми кар'єрного самовизначення знаходили висвітлення у межах досліджень самовизначення особистісного і професійного. Новітні дослідження у галузі професійного становлення і кар'єрного розвитку розкрили численні зв'язки кар'єрного самовизначення з економічною та гендерною ідентичністю, мотиваційною і ціннісною сферою особистості, концепцією Я в цілому.

Теоретико-методологічний аналіз досліджуваного феномену засвідчив стратегічну сутність кар'єри, що розглядається, як постійна орієнтація і рух індивіда у напрямку професійного вдосконалення, що відповідає його ціннісним орієнтаціям та орієнтаціям сучасного суспільства. Звідси, кар'єрне самовизначення розуміється нами як вибір висхідної траєкторії майбутнього професійного розвитку, що передбачає орієнтацією на досягнення високого соціально-економічного і професійного статусів, суб'єктивного почуття успішності.

В межах дослідження кар'єрного самовизначення було виділено основні структурні компоненти феномену, такі як: ціннісна, мотиваційна, критеріальна (емоційно-оцінкова) та операційна (плануюча). Ціннісна, або ціннісно-етична компонента, припускає пошук смислу професійної діяльності і узгодженість ціннісних орієнтацій особистості. Зазначається, що система ціннісних орієнтацій повно характеризує зрілу особистість, тому що перебуває у центрі змістовного відношення "Я - світ" та визначає її потребово-мотиваційний вектор соціальної поведінки і спричинює ефективність життєдіяльності. Мотиваційна компонента виявляється у потребі оволодіти знаннями своїх можливостей, стати адекватним своєму природному потенціалу, бути самим собою, визначитися в професійному та

особистісному розвитку, найбільш повно себе реалізувати, досягти суспільного визнання. Операційна компонента пов'язана з визначенням власних життєвих цінностей на основі інтелектуального розвитку, здатності до внутрішнього опанування; оцінюванням себе; проектуванням шляхів інтелектуально-особистісного і професійно-кар'єрного розвитку на основі розвиненості оцінних суджень про себе і вимог до професійної сфери. Критеріальна компонента є відображенням навичок самооцінки, самоаналізу та самопроектування; в її основі лежать емоційно-оцінкові ставлення до власної особистості та оточуючого світу в цілому.

Було визначено численні зв'язки виокремлених компонент зі змістовними і процесуальними характеристиками кар'єрного самовизначення, а також з концепцією Я особистості.

Теоретичний аналіз даних у галузі вікової та педагогічної психології дозволив розглядати старший юнацький вік як найбільш сенситивний період для кар'єрного самовизначення, що пов'язане як з соціальною ситуацією розвитку юнацтва, так і з особистісними новоутвореннями віку. Встановлено, що актуалізація кар'єрного самовизначення передбачає певну психологічну готовність, що виявляється у: а) сформованості на високому рівні психологічних структур, у першу чергу самосвідомості; б) розвиненості потребово-мотиваційної сфери, що забезпечує змістовну наповненість особистості; в) становленні індивідуальності як результат розвитку і усвідомлення власних інтересів і здібностей. Крім того кар'єрне самовизначення неодмінно передбачає появу в онтогенезі тенденцій до саморозвитку та формування життєвих сценаріїв, уявлень про засоби реалізації власного життєвого задуму, сформованої економічної ідентичності, що є основною детермінантою реалістичності кар'єрних домагань.

Оскільки введення гендерної складової в структуру психологічного дослідження кар'єрного самовизначення вимагає розкриття залежності феномену від параметрів статі та гендерної ідентичності, було проаналізовано численні аспекти диференціації професійних виборів і

кар'єрних домагань юнаків та дівчат, що виявляються на соціальному, економічному та, власне, психологічному рівнях.

Встановлено, що характеристики статі та гендерної ідентичності чинять вагомий вплив на Я-концепцію особистості та, опосередковано, на кар'єрне самовизначення. Варто зауважити, що, незважаючи на обширний теоретичний і емпіричний матеріал, питання гендерних відмінностей у виокремлених характеристиках самовизначення (цінності, мотиви, самооцінка, рівень домагань, тощо) залишається дискусійним. Це може свідчити як про відсутність наукового обґрунтування диференціації кар'єрних виборів юнаків та дівчат, так і про необхідність більш детального дослідження гендерно зумовлених психологічних особливостей кар'єрного самовизначення.

РОЗДІЛ 2

Теоретико-аналітичний огляд діагностичного інструментарію дослідження

2.1 Програма та методи емпіричного дослідження

Теоретико-методологічний аналіз кар'єрного самовизначення, що був здійснений у попередньому розділі, засвідчив складність досліджуваного феномену, а також залученість у його структуру численних психологічних процесів та явищ. Було встановлено, що кар'єрне самовизначення має власні змістовні і процесуальні характеристики, що тісно пов'язані з Я-концепцією особистості. На теоретичному рівні встановлено високу та значущу міру опосередкування кар'єрного самовизначення гендерними чинниками, серед яких як гендерна ідентичність, так і статеві приналежності особистості. Зокрема, серед змістовних характеристик кар'єрного самовизначення для подальшого емпіричного аналізу були виокремлені наступні:

1. мотиваційна сфера особистості – характер основних та другорядних мотивів діяльності, мотивація досягнення успіху та мотивація уникнення невдач, рівень домагань, мотиваційна ієрархія особистості;

2. ціннісна сфера особистості – домінуючі термінальні (цінності-цілі) та інструментальні (цінності-засоби) цінності, суспільні та індивідуальні цінності, значимість та насиченість цінностями окремих життєвих сфер; ієрархія цінностей особистості;

3. змістовні характеристики самоактуалізації – якісна характеристика тих життєвих сфер, що найбільш тісно пов'язані з особистими критеріями самоактуалізованості;

4. якісні характеристики часової перспективи майбутнього – зміст майбутніх життєвих планів та домагань, життєві сфери, що найбільш повно репрезентовані в структурі життєвого сценарію особистості;

5. особистісні диспозиції – неповторні властивості та якості особистості, що впливають на змістовне наповнення кар'єрного самовизначення, відображають індивідуально-неповторне світосприйняття та відношення до різних аспектів оточуючої дійсності.

Аналогічно були виокремлені процесуальні характеристики кар'єрного самовизначення, серед них:

1. процесуальні характеристики самоактуалізації – ті психологічні конструкти, які виступають найбільш прийнятними і традиційними засобами особистісної реалізації;

2. самооцінні ставлення – особливості емоційно-оцінкового відношення до власної особистості та тих якостей і властивостей, що пов'язані з професійно-кар'єрним розвитком;

3. самоефективність – як комплексна характеристика Я-концепції особистості, що відображає інтеграцію її когнітивних, оцінкових та поведінкових компонент, загальну спрямованість особистості на досягнення успіху;

4. рівень розвитку суб'єктності – як квінтесенція творчої та свідомої позиції по відношенню до власних життєвих виборів та життя в цілому;

5. навички планування та цілепокладання – що втілюються у кількісні характеристики часової перспективи майбутнього (її довжину), а також міру реалістичності та конгруентності життєвих цілей і планів.

Узагальнивши перераховані характеристики кар'єрного самовизначення особистості для емпіричного дослідження були виділені наступні психологічні конструкти: ціннісна сфера особистості (цінності і життєві сфери), мотиваційна сфера особистості (ієрархія мотивів та рівень домагань), самоактуалізація, самоефективність (як комплексна характеристика Я-концепції), рівень суб'єктності, особистісні диспозиції, самооцінка лідерських якостей, часова перспектива майбутнього.

Окрім того, наявність гендерної складової в структурі дослідження зумовила необхідність аналізу гендерної ідентичності (за критеріями

маскулінності, фемінності та андрогінності) та її зв'язків з вищевказаними концептами.

Програма емпіричного дослідження складалася з кількох етапів, кожен з яких мав власну мету та завдання.

Перший етап передбачав збір даних щодо вікових, демографічних соціально-економічних особливостей досліджуваної вибірки, бесіди та інтерв'ювання респондентів з метою первинної діагностики кар'єрного самовизначення студентів, їх життєвих планів та перспектив. Це дало змогу скласти уявлення щодо рівня розвитку особистісної, професійної та економічної ідентичності студентів, реалістичності або нереалістичності їх життєвих домагань, враховуючи регіональну специфіку. Відповідно до окреслених раніше вікових меж, що є найбільш сенситивними для кар'єрного самовизначення, а саме старшого юнацького віку, відбувалося комплектування емпіричної вибірки. Переважну більшість респондентів склали студенти вищих навчальних закладів віком від 19 до 22 років. Варто зазначити, що вже на підготовчому етапі спостерігалися закономірності дотичні до теми дослідження, що виявлялися у гендерній асиметрії студентського контингенту вузів. Так, респонденти жіночої статі на момент дослідження навчалися, у переважній більшості, за спеціальностями гуманітарного профілю, в той час як представники чоловічої статі репрезентували кількісну більшість за спеціальностями математичного і юридичного спрямування. Подібний факт підкріплює наші теоретичні припущення про якісну та кількісну залежність професійних виборів від статі опитаних, а також високу міру опосередкованості Я-концепції і кар'єрного самовизначення гендерними чинниками. Також на цьому етапі було діагностовано достатній рівень розвитку економічної ідентичності, позаяк значна частина респондентів (33,5 %) вказала, що вже має економічний і професійний досвід. Багато хто з респондентів на момент проведення дослідження працював на неповний робочий день, за сумісництвом, або ж мав можливість проходження навчальної та переддипломної практики на

підприємствах, що свідчить про обізнаність молоді із ситуацією на ринку праці в регіоні.

Загалом у дослідженні взяло участь 298 респондентів, з них 141 – хлопці та 157 – дівчата. Середній вік досліджуваних – 20,5 років (від 19 до 22 років). Дослідження проводилось на базі Національного університету державної податкової служби України (м. Сімферополь), Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова (м. Київ), Чернігівського національного педагогічного університету ім. Т. Г. Шевченка (м. Чернігів), Приватного вищого навчального закладу «Чернігівська філія Рівненського інституту слов'янознавства Київського славистичного університету» (м. Чернігів), Тернопільського національного економічного університету (м. Тернопіль), Таврійського національного університету ім. В. І. Вернадського (м. Сімферополь).

Оскільки емпіричне дослідження охопило кілька регіонів України, серед яких: північний регіон (м. Чернігів), центральний регіон (м. Київ), західний регіон (м. Тернопіль) та південний регіон (м. Сімферополь), спостерігалася демографічна та соціально-економічна специфіка досліджуваних груп, що виявлялася у загальній ситуації на ринку праці, кількості робочих місць, загальному соціо-економічному статусі населення, можливостях та перспективах самореалізації у обраній професійній сфері.

Отже, характеристики емпіричної вибірки можуть свідчити про певний рівень сформованості часової перспективи майбутнього, життєвих планів та домагань особистості у галузі професії та кар'єри, рівно як і у особистому, сімейному, економічному житті.

Другий етап дослідження мав на меті збір емпіричних даних щодо виокремлених в теоретичному дослідженні структурних компонентів кар'єрного самовизначення та передбачав використання таких методів психологічного дослідження:

1. тестування (що передбачало використання стандартизованих методик дослідження цінностей та мотивів, індексу суб'єктності особистості,

самоефективності та самоактуалізації, типу гендерної ідентичності, особистісних диспозицій);

2. анкетування (метою якого було встановлення життєвих цілей та кар'єрних домагань респондентів);

3. контент-аналіз (що передбачав встановлення основних сенсожиттєвих патернів та кар'єрних домагань особистості);

4. нарративний метод (для дослідження кількісних та якісних параметрів часової перспективи майбутнього респондентів);

Розглянемо їх детальніше.

Тестування наразі виступає одним із найбільш розповсюджених методів діагностики психічних процесів, станів та властивостей. Початково виникнення тестологічних процедур було обумовлено потребою зіставлення (порівняння, диференціації та ранжування) індивідів за рівнем розвитку або ступенем виразності різних психологічних якостей і з часом стало невід'ємною складовою психологічних досліджень.

В системі методів психологічного дослідження тестування посідає окреме місце. На відміну від інших методів, тестування спрямоване не на дослідження психічних явищ для отримання тих чи інших нових даних, а на вимірювання вже відомих психологічних особливостей випробуваних за допомогою стандартизованих завдань (тестів). У найзагальнішому вигляді виділяють три види тестів: тести досягнень, тести здібностей, особистісні тести.

Тести досягнень (вони ж тести успішності) є діагностичним інструментом об'єктивної оцінки та контролю результатів освітньої або професійної підготовки.

У перше десятиліття ХХ століття тести досягнень почали використовуватися в освітній і професійній практиці США, Німеччини, Великобританії, Росії та інших країн, однак у децентралізованій, і прагматично орієнтованій системі США ці тести одержали більш широке поширення та інтенсивний розвиток. У процесі реформування вітчизняної

системи освіти та її інтеграції у світову освітню практику тести досягнень переживають друге народження. Наразі створюється єдиний банк тестових завдань, формується перелік узагальнених знань, умінь та навичок з основних навчальних дисциплін, створена стандартизована специфікація тестів, здійснюється класифікація тестових завдань.

Рекомендується використання критеріально-орієнтованих тестів, за допомогою яких визначається те, що випробуваний знає і чого він не знає з заданого стандарту. Зауважимо, що, на думку А. Анастасі та Л. Кронбаха, межі між тестами здібностей і тестами досягнень є досить умовними, так як значна кількість здібностей може бути пов'язана з широтою освітнього досвіду. Однак відмінною рисою тестів досягнень виступає їх прогностичність щодо майбутніх темпів просування у межах освітнього (виробничого) процесу [7].

Тестом здібностей вважають будь-який психометричний інструмент, який використовують з метою прогнозування можливостей конкретної людини. Засоби вимірювання досягнень, спеціальних здібностей, інтересів, рис особистості чи будь-якої іншої людської якості або поведінки можна кваліфікувати як тести здібностей. Сфера використання терміну «тест здібностей» зазвичай обмежена окремими тестами чи батареями тестів спеціальних здібностей, призначених для вимірювання здібностей до засвоєння різних дисциплін або практичного освоєння специфічних умінь і професійних навичок. А. Анастасі в структурі тестів здібностей виділяє індивідуальні тести (шкали інтелекту, диференціальні шкали здібностей, тощо), тести для специфічних популяцій (тестування дошкільнят, осіб з затримками психічного розвитку, фізичними недоліками), групові тести [7].

Специфічною групою виступають особистісні тести, що, як правило, спрямовані на загальну і часткову оцінку особистості досліджуваного. Найбільш розповсюдженими у психологічній практиці формами тестів особистості виступають стандартизовані самозвіти та проєктивні методики, що характеризуються різним рівнем об'єктивності. Зазначається, що

проективні методики дослідження особистості є більш залежними від особистості дослідника та вносять частку суб'єктивності в інтерпретацію результатів.

Основними критеріями якості тесту є надійність і валідність. Надійність тесту розглядають як стабільність його результатів при повторному тестуванні. Таке розуміння надійності лежить в основі обчислення похибки вимірювання окремих показників. Виділяють декілька видів надійності, серед яких: ретестова надійність (коли коефіцієнт надійності дорівнює кореляції між показниками одного і того самого досліджуваного за двома варіантами проведення тесу), надійність взаємозамінних форм, надійність еквівалентних половин, тощо.

Крім того, дуже важливо, щоб тест дозволяв визначати з високою точністю саме ту якість, котра цікавить дослідника. Це умова валідності. Зазначається, що валідність тесту визначається тим, що саме він вимірює та наскільки добре це робить. Чим вища валідність тесту, тим точніше він вимірює ту рису, для визначення якої був розроблений. Виділяють конструктивну, критеріальну (поточну й прогностичну) та змістовну валідності.

Кожен тест, який відповідає критеріям надійності, крім набору завдань включає в себе наступні компоненти:

1. стандартна інструкція для випробуваного про мету і правила виконання завдань;
2. ключ шкалювання – співвіднесення пунктів завдань зі шкалами вимірюваних якостей, що вказує, який пункт завдань до якої шкали відноситься;
3. кодувальний ключ, що дозволяє підрахувати, скільки балів вносить в шкалу той чи інший варіант відповіді;
4. ключ інтерпретації отриманого індексу, що представляє собою дані норми, з якими співвідноситься отриманий результат.

Традиційно нормою в тестології були і залишаються середньостатистичні дані, отримані в результаті попереднього тестування на певній групі осіб.

У емпіричному дослідженні гендерно зумовлених психологічних особливостей кар'єрного самовизначення нами використовувалися переважно особистісні опитувальники, що були направлені на аналіз психологічних диспозицій респондентів, визначення характеристик самоактуалізації, дослідження мотиваційної та ціннісної сфери особистості, самооцінок та самоефективності. Переважна більшість обраних тестових методик мали форму стандартизованих самозвітів, причому деякі з них мали шкальну систему відповідей (шкала Лайкерта).

Для аналізу кількісних та якісних характеристик майбутніх життєвих планів та кар'єрних домагань, а також часової перспективи особистості в цілому використовувався метод анкетування.

Анкетування – метод соціально-психологічного дослідження за допомогою анкет. У психологічних та соціальних науках анкетне опитування проводиться з метою з'ясування даних біографічного характеру, поглядів, атитюдів та ціннісних орієнтацій респондентів. Залежно від характеру необхідної інформації та способів її отримання використовуються різні типи анкетного опитування: суцільне (охоплюються великі групи населення) та вибіркоче (охоплюється конкретна група учасників); усне (за типом інтерв'ю) та письмове (робота з бланковими анкетами); індивідуальне та групове; а також — очне (за умовою безпосередньої взаємодії) та заочне (поштою, телефоном, тощо). Для проведення будь-якого типу анкетування необхідне попереднє вирішення двох методичних проблем: по-перше, визначення об'єму та забезпечення однорідності вибірки, по-друге, забезпечення репрезентативності вибірки. Ці параметри дослідження зумовлюють його завершеність та достатність.

Методичним засобом для отримання первинної соціологічної та соціально-психологічної інформації за анкетного опитування є, звичайно,

анкета. Вона представляє собою набір запитань, кожне з яких логічно пов'язане з центральним завданням дослідження. Побудова анкети — це процес перекладу основних гіпотез дослідження на мову запитань, що є складною та відповідальною процедурою. Анкета має забезпечувати отримання таких відповідей, які є правдивими стосовно і опитуваного, і проблеми, що становить предмет дослідження. Анкета будується на основі теоретичних уявлень про сутність предмета дослідження, відповідно до цього обираються шкали оцінок, типи запитань, визначається кількість та порядок запитань, що мають ставитися. Також в кожному конкретному дослідженні вибирається найбільш адекватна процедура реалізації анкетування з урахуванням усіх умов ситуації пізнавального акту. Кожний окремий тип анкетування передбачає як урахування специфіки ситуації дослідження, так і відповідне структурування анкети, включаючи послідовність та емоційну насиченість запитань, засоби опрацювання та аналізу отриманих даних. У межах емпіричного дослідження автором була розроблена авторська анкета, детальне описання якої наведено в наступному параграфі.

У якості допоміжного інструментарію під час аналізу даних анкетування та усних бесід з респондентами використовувався метод контент-аналізу. Зазначається, що контент-аналіз представляє собою метод систематизованої фіксації та квантифікації змістовних одиниць досліджуваного матеріалу. Процедура контент-аналізу відома ще з 20-х років ХХ століття та широко використовувалася у межах обробки матеріалів засобів масової інформації, аналізу певних соціально-психологічних явищ у великих соціальних групах. На даний момент метод широко розповсюджений у соціальній психології та соціології. У методичному аспекті контент-аналіз знаходить використання у трьох якостях: як основний метод, що спрямований на отримання найсуттєвішої інформації щодо досліджуваного явища; як паралельний метод, що використовується у комплексі з іншими; як допоміжний метод або процедура обробки даних, що були отримані в інших

дослідженнях. Остання сутнісна характеристика контент-аналізу найчастіше використовується у психологічних дослідженнях.

Метод, близький до контент-аналізу, використовувався К. Юнгом для аналізу результатів асоціативного тесту. У психології і психодіагностиці застосування методу базується на його спрямованості на аналізі мовних повідомлень досліджуваного, особливо за умов індивідуальної процедури. Основною перевагою методу є те, що він нерідко дає змогу виявити і об'єктивізувати приховані тенденції у відповідях та інших видах інформації, що характеризують досліджуваного, відносно точно реєструвати зовнішні показники у об'ємних масивах емпіричних даних. Конкретні напрямки використання контент-аналізу включають: 1) аналіз результатів проєктивних методик дослідження особистості; 2) вивчення діагностичних інтерв'ю, змісту бесід, іншої мовної і письмової продукції досліджуваного; 3) аналіз змісту відкритих запитань у масовому анкетуванні; 4) вивчення психологічних особливостей особистості за якісними характеристиками, розгорнутими експертними оцінками; 5) аналіз об'єктивної інформації про особистість; 6) аналіз висловлювань під час діагностики особливостей групової комунікації; 7) з метою діагностики деяких особистісних особливостей (тривожність, невротизація і т.п.).

Метод контент-аналізу заснований на принципі повторюваності значенневих і формальних елементів у документах і усних повідомленнях (понять, суджень, тем, образів тощо). Застосовують його за достатньої кількості матеріалу для аналізу (документів, автобіографій, листів, фотографій, щоденника великого обсягу), оскільки елементи змісту (одиниці аналізу) повинні забезпечувати статистичну вірогідність.

Цей метод передбачає виділення системи опорних понять (категорій аналізу); пошук індикаторів слів, словосполучень, суджень тощо (одиниць аналізу); статистичну обробку даних.

Квантифікація у контент-аналізі еволюціонувала до складніших статистичних засобів. У 1942 р. А. Болдуїн запропонував підрахунок слів у

тексті. Наприкінці 50-х років ХХ ст. Ч. Осгуд зі співробітниками збагатив контент-аналіз методикою «зв'язаності символів», у якій було розвинуто принцип, що допомагає виявляти представлені у спеціальних матрицях не випадкові, пов'язані між собою елементи змісту. Ця методика започаткувала введення у контент-аналіз кореляційної техніки, а потім – факторного аналізу. У 60-ті роки ХХ ст. контент-аналіз було комп'ютеризовано. У Массачусетському технологічному інституті почали використовувати «універсальний аналізатор» – комплекс програм аналізу текстових матеріалів для ЕОМ, за допомогою якого підраховують частоту категорій тексту, одержуючи на цій основі різні індекси. Використання ЕОМ у контент-аналізі забезпечує надійність інформації і швидкість аналізу.

Контент-аналіз трансформує якісно представлену інформацію на мову чисел. Для цього необхідно мати об'ємний і змістовний текст та відповідний рівень дослідницької підготовки.

Обмеження контент-аналізу зумовлені тим, що характер інформації визначається задумами її автора і специфікою форм пред'явлення. Тому дослідник може вважати вимисел реальністю або йому бракуватиме істотних даних унаслідок недостатньої вираженості їх у матеріалі, взятому за об'єкт дослідження. Через неспроможність дослідника адекватно виділити категорії аналізу або врахувати всі варіанти їх словесного вираження можливе перекручування інформації.

У якості допоміжного інструментарію для дослідження часової перспективи майбутнього використовувався наративний метод. У широкому значенні наративний метод передбачає вивчення досвіду людини через повідомлення, історії або розповіді. Наративний метод активно розвивається у рамках наративної психології, що поєднує в собі провідні дослідження соціального інтераціоналізму, теорії ролей, культурної антропології, ідей соціального конструктивізму та психолінгвістики, що базуються на тлумаченні мови як засобу конструювання реальності, перш за все, реальності особистого досвіду [117]. Зокрема зазначається, що наша мова

конститууює наш світ та наші переконання. Саме в мові спільноти конструюють власне бачення світу, і кожний раз, коли ми говоримо, ми створюємо реальність. Ідея соціального конструювання реальності спирається на такі постулати:

1. Світ не постає перед людиною об'єктивно, вона досягає реальність через досвід, що знаходиться під впливом мови.

2. Мовні категорії формуються у соціальній взаємодії, тобто мають соціальну природу.

3. Розуміння дійсності в даний момент залежить від діючих норм та соціальних конвенцій. Соціальне розуміння дійсності, що формується в процесі соціальної взаємодії, великою мірою визначає людське життя [117, 148].

Використання наративної парадигми в психології пов'язано з визнанням того факту, що оповідна форма складає психологічну, лінгвістичну, культурологічну і філософську основу організації змісту свідомості. Наративна психологія стверджує, що смисл людської поведінки виражається більш повно в розповіді, а не в логічних формулах і законах, оскільки розуміння людиною тексту і розуміння нею її самої алогічне. Людина усвідомлює себе через наратив (оповідання) або безперервну інтерпретацію, завдяки якій вона виділяє серед власних життєвих подій певні моменти, що мають для неї смисл і значення.

Розуміння Н. В. Чепелева визначає як «процес засвоєння та породження смислів», основними характеристиками якого є відновлення смислу, який був закладений в текст його автором, смислового поля суб'єкта, що сприймає дане повідомлення. Дослідниця виділяє два рівні розуміння тексту – структурний, або значеннєвий, коли відбувається відновлення смислу, закладеному у текст його автором; – смисловий, який розглядається як процес трансформації змісту вихідного тексту в іншу знаково-смислову систему, тобто переосмислення реципієнтом [117]. Виокремлюються такі види інтерпретаційних схем: смислові, що включають, передусім, особистісні

смишли, тобто мотивоване значення до значення, форму включення значення в структуру свідомості та особистості; культурні, які використовують наявні в культурі зразки; когнитивні, що включають концептуальні схеми, знання та уявлення суб'єкта. Події свого життя людина репрезентує за допомогою автобіографічного наративу, і в ньому ці події пов'язуються у часову послідовність за допомогою того або іншого сюжету. Виділяють певні наративні вимоги, або правила, які дозволяють наратору зробити своє оповідання зв'язним і зрозумілим для інших. Серед них:

1. цілісність і закінченість: автор історій завершує розповідь про окремі епізоди свого життя, логічно пов'язує окремі елементи, тому всі важливі і суттєві для життєвого досвіду суб'єкта події викладені в певній послідовності, цілісному взаємозв'язку, кожний конкретний епізод має закінчений вигляд;

2. згущення – автор оповідань виділяє тільки ті обставини і події власного життя, які є для нього найбільш значущими і вирішальними; саме ці наративи і є домінуючими для наратора;

3. деталізація: оповідач уточнює й проясняє конкретні (часові, просторові, каузальні) обставини, що мають відношення до подій, про які йдеться мова. Саме цим обумовлена історична послідовність подій в життєвому шляху людини, зрозумілість і контекстуальність [117].

Зазначається, що наративний метод дослідження, як правило, пов'язаний з більш ранніми епізодами життя людини, що надає оповіданням автобіографічного змісту. В той же час, у межах психології майбутнього (Ф. Зімбардо, Й. Нурмі) наративний метод виступає значимим діагностичним інструментарієм життєвих планів і домагань. Аналіз оповідань респондентів стосовно майбутніх сценаріїв життя виступає, з цих позицій, достатньо інформативним, оскільки дозволяє зробити висновки не лише щодо змісту часової перспективи майбутнього, але і щодо унікальних стратегій та тактик досягнення бажаного майбутнього [184, 186].

Таким чином, обрана система методів емпіричного дослідження дозволяє комплексно і системно підійти до аналізу проблематики кар'єрного самовизначення, а залучення в структуру дослідження допоміжних методів дає змогу не лише кількісного, але і якісного аналізу.

У емпіричному дослідженні були використані наступні методики:

1. Морфологічний тест життєвих цінностей (автори В. Ф. Сопов, Л. В. Карпушина), призначений для дослідження ціннісно-сислової сфери респондентів, яке включало діагностику базових цінностей особистості, а також насиченості цінностями життєвих сфер.

2. Методика оцінки рівня домагань «Структура мотивації» (автор В. К. Горбачевський), спрямована на вивчення мотиваційної сфери респондентів.

3. Самоактуалізаційний тест «САТ» (адаптація Ю. Е. Альшиної, Л. Я. Гозмана, М. В. Загики та М. В. Кроза), що дозволяє розкрити особливості самоактуалізації особистості.

4. Тест самоефективності (за теорією А. Бандури), який допомагає дослідити рівень самоефективності особистості.

5. Методика дослідження суб'єктності/об'єктності (модифікація методики дослідження ціннісних орієнтацій М. Рокіча) для діагностики індексу суб'єктності особистості.

6. Методика дослідження типу гендерної ідентичності (тест С. Бем), спрямована на визначення типу гендерної ідентичності особистості як додаткової незалежної змінної дослідження.

7. Авторська анкета для діагностики часової перспективи майбутнього особистості.

8. Модифікована методика «Дослідно-діагностичний опитувальник» (Є. О. Клімов) – дослідження самооцінки лідерських якостей респондентів у професійно-кар'єрній сфері.

9. Багатофакторний особистісний опитувальник Р. Кеттела.

Третій етап емпіричного дослідження передбачав аналіз та інтерпретацію отриманих результатів, що здійснювалася у наступній послідовності:

1. Емпіричний аналіз структури кар'єрного самовизначення, що передбачав групування усіх компонентів дослідження у фактори, оцінку навантаження кожного фактора.

2. Дослідження впливу статі та гендерної ідентичності респондентів на результати дослідження, який передбачав дослідження опосередкованості виокремлених змістовних і процесуальних характеристик кар'єрного самовизначення гендерними чинниками.

3. Аналіз ціннісної та мотиваційної сфери респондентів як основоположних змістовних характеристик кар'єрного самовизначення.

4. Вивчення самооцінних ставлень юнаків та дівчат у їх зв'язках з кар'єрним самовизначенням.

5. Аналіз гендерних відмінностей в уявленнях про самоактуалізацію у її зв'язках з майбутніми життєвими планами респондентів.

У межах кількісного аналізу результатів емпіричного дослідження були використані наступні методи математичної статистики:

1. t-критерій Ст'юдента – параметричний критерій відмінностей, що застосовується, переважно, для перевірки рівності середніх значень у двох вибірках (вибірки осіб жіночої та чоловічої статі), критерій передбачає нормальний розподіл даних;

2. критерій хі-квадрат Фрідмана – що дозволяє порівнювати частоти розподілу, незалежно від його нормальності.

3. критерій кутового перетворення Фішера – непараметричний критерій, що дозволяє вимірювати відмінності у рівні розподілу ознаки [118, 136].

4. T-критерій Вілкоксона – непараметричний критерій, що дозволяє перевірити відмінності між двома вибірками парних вимірювань.

5. факторний аналіз (метод Варімакс-обертання) – призначений для визначення з множини факторів, які впливають на це явище (в даному випадку кар’єрне самовизначення), головних і другорядних.

6. кореляційний аналіз – що дозволяє дослідити залежність та взаємозалежність змінних.

Отримані кількісні залежності доповнювалися результатами якісного аналізу даних.

На основі результатів емпіричного дослідження були розроблені психологічні та педагогічні рекомендації у формі програми психокорекції, направленої на розвиток партнерських орієнтацій в сімейній та професійно-кар’єрній сферах, підвищення соціальної компетентності жіноцтва, розвиток мотивації досягнення, усунення дисонансу ціннісної сфери статей, підвищення рівня рефлексії кар’єрних домагань особистості.

Можемо стверджувати, що запропонована програма емпіричного дослідження, а також обрані методи та методика здатні забезпечити валідність і надійність результатів дослідження та є адекватними до поставленої мети, гіпотези і завдань.

2.2 Характеристика та обґрунтування вибору методик дослідження

Відповідно до предмета, мети, гіпотези і завдань дослідження для аналізу у межах емпіричної частини роботи були виділені наступні психологічні конструкти:

1. ціннісна сфера особистості (цінності і життєві сфери);
2. мотиваційна сфери особистості (ієрархія мотивів та рівень домагань);
3. самоактуалізація;
4. самоефективність (як комплексна характеристика Я-концепції);
5. суб’єктність особистості;
6. властивості та якості особистості (особистісні диспозиції);
7. самооцінка лідерських якостей;

8. часова перспектива майбутнього;
9. гендерна ідентичність.

Розглянемо детальніше обрані методики емпіричного дослідження у їх зв'язках та взаємовідносинах (додаток А).

Морфологічний тест життєвих цінностей (автори В. Ф. Сопов, Л. В. Карпушина) виник як модифікація і вдосконалення методики І. Г. Сеніна та має на меті виявлення мотиваційно-ціннісної структури особистості. Основним діагностичним конструктом МТЖЦ виступають термінальні цінності. Під терміном «цінність» розуміється відношення суб'єкта до явища, життєвого факту, об'єкту чи суб'єкту та визнання його як важливого, такого, що має життєву цінність/значущість.

Перелік життєвих цінностей, що актуалізовані в тесті включає:

1. Розвиток себе (пізнання власних індивідуальних особливостей, постійний розвиток власних здібностей та інших особистісних характеристик).
2. Духовне задоволення (керування морально-етичними принципами, переважання духовних потреб над матеріальними).
3. Креативність (реалізація власних творчих можливостей, прагнення да активної зміни оточуючої дійсності).
4. Активні соціальні контакти (встановлення плідних відносин у різних сферах суспільної взаємодії, розширення своїх міжособистісних зв'язків, реалізація власної соціальної ролі).
5. Власний престиж (домагання визнання в суспільстві, шляхом наслідування певних соціальних ролей, моделей поведінки).
6. Високий матеріальний статус (звернення до факторів матеріального благополуччя, як до основного сенсу існування).
7. Досягнення (постановка і вирішення певних життєвих завдань, як основних життєвих факторів).

8. Збереження власної індивідуальності (переважання власних суджень, поглядів над загальноприйнятими, захист власної неповторності та незалежності).

Термінальні цінності реалізуються по різному в різних життєвих сферах. Поняття «життєва сфера» включає в себе соціальну сферу в якій розгортається діяльність людини. Значущість тієї чи іншої життєвої сфери є різною для різних людей.

Перелік життєвих сфер:

1. Сфера професійного життя.
2. Сфера освіти.
3. Сфера сімейного життя.
4. Сфера суспільної активності.
5. Сфера розваг.
6. Сфера фізичної активності.

Застосування сфери фізичної активності обґрунтовується наявністю у кожної людини базової потреби руху. У різних індивідів важливість та значущість сфери фізичної активності є різною.

Також у конструкцію опитувальника входить шкала достовірності бажання людини до соціального схвалення її дій та вчинків. Дана шкала була розроблена на основі опитувальника американських психологів Дугласа П. Крауна та Девіда А. Марлоу; вона дозволяє виявити, по-перше, міру залежності людини від оточуючих, по-друге, міру соціальної бажаності відповідей, тобто чи моделюють відповіді респондента суспільну та соціально бажану модель, або індивідуальну ціннісну модель опитуваного. Чим вищий результат, тим вищим є рівень соціальної бажаності відповідей.

Представлені результати апробації та статистичної перевірки опитувальника та основні психометричні показники тесту дозволили нам зупинитися на представленому тут варіанті тесту. Перед початком математичної обробки результатів тесту нами також було проведено певні статистичні процедури, що були спрямовані на визначення кореляцій між

шкалами МТЖЦ (додаток Б) та іншими використаними нами методиками дослідження, такими як самоактуалізаційний тест (САТ) та методика оцінки рівня домагань («Структура мотивації»), а також аналіз профілів середніх значень тесту. Після нормування шкал, ми змогли констатувати той факт, що наша вибірка в цілому не відрізняється від вибірки стандартизації (рис. 2.1). Значення усіх шкал дещо вище за 5 стевів, проте ні одна шкала не перевищує рівень 1/2 стандартного відхилення та не виходить за його межі. Таким чином, можна стверджувати, що досліджувані цінності виступають рівнозначними на середньому рівні.

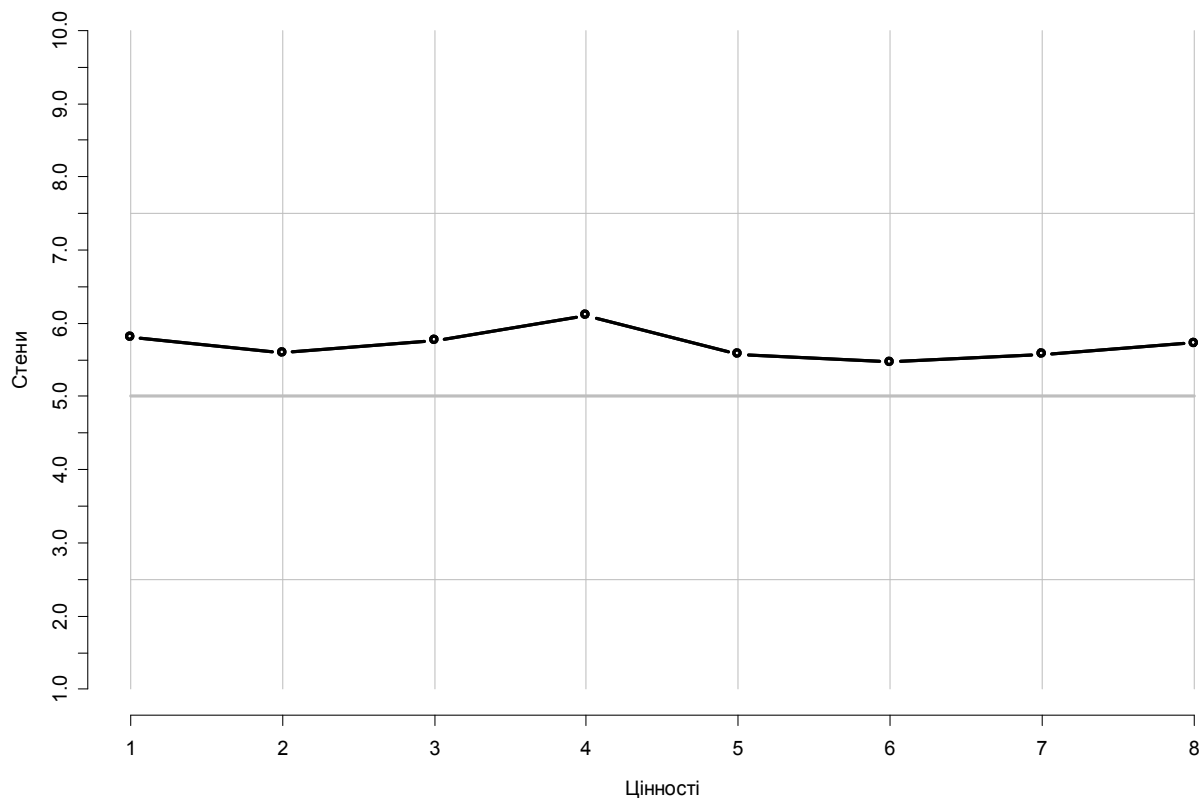


Рисунок 2.1 – Графічне представлення нормування шкал методики МТЖЦ

Життєві сфери, що представлені в тесті також не виходять за межі норми та є рівнозначними. Деяке підвищення у межах норми спостерігається за 5 шкалою (розваги), проте ні одна із сфер не є заниженою порівняно з іншими (рис. 2.2).

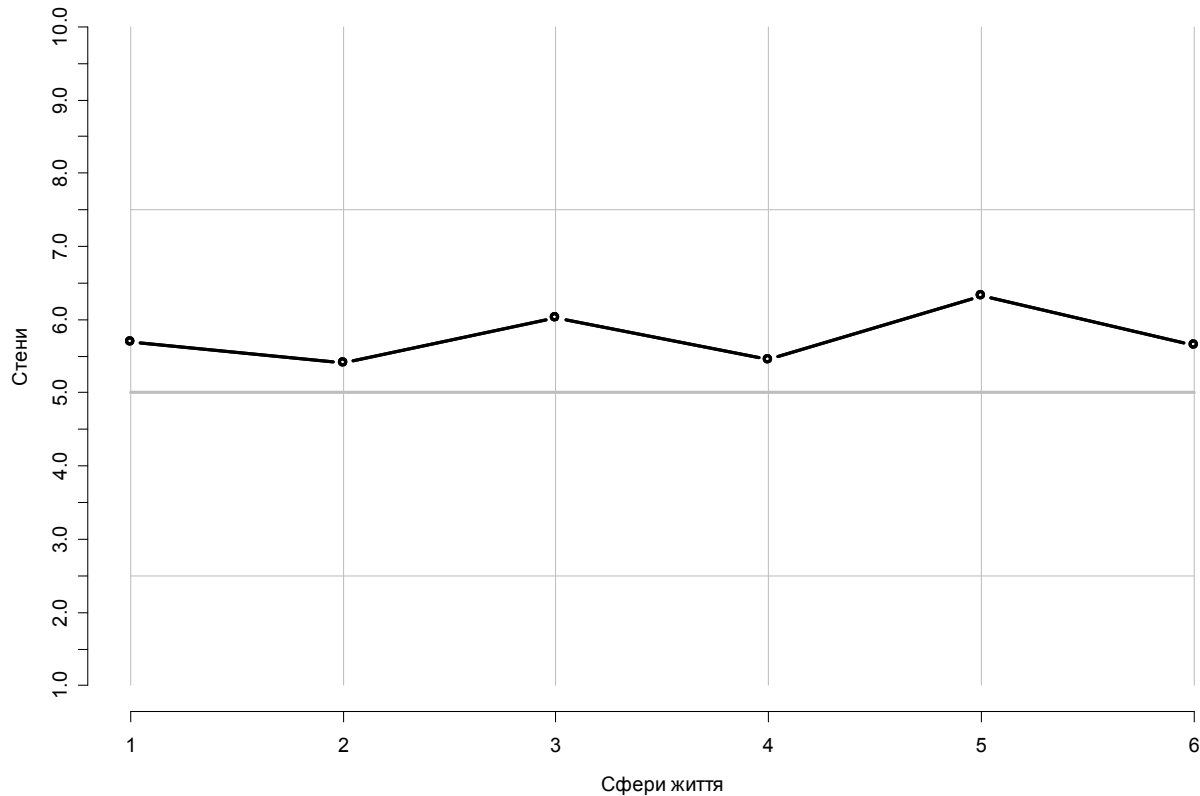


Рисунок 2.2 – Графічне представлення середніх шкал життєвих сфер методики МТЖЦ

Усі без виключення внутрішні кореляції (кореляції в середині тесту) є дуже значимими та важливими. Це передусім пов'язане з конструкційними особливостями тесту, кожна життєва сфера містить в собі усі вищеперераховані цінності. Відповідно усі життєві сфери і цінності виявляються тісно пов'язаними між собою. Під час аналізу кореляцій тесту МТЖЦ з іншими обраними нами методиками також були виявлені значущі результати. Так, цінності мають переважно сильні і позитивні кореляції з мотивацією. Існують види мотивації, що пов'язані з усіма ціннісними орієнтаціями на рівні $p \leq 0.01$. Це пізнавальний мотив, мотив самоповаги, оцінка власного потенціалу, очікуваний рівень результатів. Усі перераховані види мотивації мають високі позитивні кореляції з усіма цінностями.

Внутрішня мотивація не має зв'язків лише з цінностями матеріального положення та престижу та значимо пов'язана з усіма іншими цінностями на рівні $p \leq 0.05$. Змагальний мотив також виступає частиною всіх цінностей, за

виключенням креативності. Спрямованість на значимість результатів не має кореляцій з цінністю престижу та збереження індивідуальності. Вольове зусилля пов'язане з цінностями престижу, досягнень, матеріального положення та збереження індивідуальності та має сильні зв'язки з цінностями саморозвитку, духовного задоволення, креативності та соціальних контактів (додаток В).

Оцінка рівня власних досягнень не пов'язана лише з цінністю власного престижу, але сильно пов'язана з усіма іншими цінностями. Аналогічно з цінністю власного престижу не пов'язані очікуваний рівень домагань, мобілізації зусиль та закономірність результатів, з іншими цінностями ці показники мають сильні і позитивні кореляції на рівні $p < 0,001$.

Деякі види мотивації мало корелюють з ціннісними орієнтаціями. Так, мотив уникнення проблем, пов'язаний лише з цінністю престижу ($p \leq 0.01$) і матеріального положення ($p \leq 0.05$). Чим вищий мотив зміни діяльності, тим нижче цінність саморозвитку для людини ($p \leq 0.05$). Чим вище ініціативність, тим вище цінність саморозвитку ($p \leq 0.01$), а також цінність матеріального положення ($p \leq 0.01$) та збереження індивідуальності ($p \leq 0.05$).

Внутрішні мотиви лежать в основі усіх життєвих сфер, також значущим компонентом усіх життєвих сфер виступає мотив самоповаги, оцінка рівня домагань та оцінка власного потенціалу. Усі кореляції даних видів мотивації і життєвих сфер позитивні та значимі на рівні не менше 0.05.

Мотив уникнення та орієнтація на складність завдання ніяк не пов'язані зі значущістю життєвих сфер.

Зі сферою фізичної активності мотивація також пов'язана мало. Наприклад, до цієї сфери не мають відношення пізнавальний і змагальний мотиви, значимість результатів, намічений рівень мобілізації зусиль, очікуваний рівень результатів, закономірність результатів ($p \geq 0.06$ для усіх перерахованих зв'язків).

Мотив зміни діяльності має лише одну негативну кореляцію з цінністю освіти ($p \leq 0.01$). Вольове зусилля пов'язане зі значимістю професійної сфери,

сфери освіти та суспільного життя ($p \leq 0.01$ для усіх перерахованих кореляцій). Ініціативність має тісні позитивні зв'язки зі сферами професії ($p \leq 0.05$), освіти ($p \leq 0.01$), розваг ($p \leq 0.01$).

Високі та значимі кореляції методика МТЖЦ має з самоактуалізаційним тестом. Так, підтримка ціннісних орієнтацій самоактуалізованої людини підвищує значимість усіх цінностей (крім матеріального положення) та усіх сфер життя (кореляції на рівні $p < 0.05$). Самоприйняття також позитивно впливає на значущість усіх цінностей, крім саморозвитку і престижу (кореляції на рівні $p < 0.05$), і на всі життєві сфери, крім сім'ї та сфери фізичної активності (кореляції на рівні $p < 0.05$). Сензитивність (чутливість) до себе не має кореляцій лише з цінністю престижу, матеріального положення та збереження індивідуальності, з усіма іншими цінностями кореляції є значимими на рівні $p < 0.05$. Також сензитивність тісно пов'язана зі значущістю професійної сфери ($p \leq 0.01$), сфери освіти ($p \leq 0.01$) та розваг ($p \leq 0.05$), сфери суспільного життя ($r = 0.22$; $p \leq 0.001$) та не має значення у таких сферах як сім'я та фізична активність.

Висока синергія не має значущих зв'язків з такими цінностями як духовне задоволення, матеріальне положення та збереження індивідуальності, але спільно виявляється з такими цінностями, як креативність ($p \leq 0.001$), соціальні контакти ($p \leq 0.001$), досягнення ($p \leq 0.001$), саморозвиток ($p \leq 0.001$).

Контактність, в цілому, має негативні кореляції з більшістю життєвих сфер та цінностей, ці кореляції знаходяться на рівні $p < 0.01$. Так, чим вищою є контактність, тим менше значимість цінностей саморозвитку ($p \leq 0.01$), духовного задоволення ($p \leq 0.01$). Чим вище контактність, тим менше значущість сфер професії ($p \leq 0.01$), освіти ($p \leq 0.01$), сім'ї ($p \leq 0.05$).

Серед інших кореляцій необхідно відмітити наступні. Чим вища компетентність у часі, тим нижче мотивація саморозвитку ($p \leq 0.05$) та значимість сфери освіти ($p \leq 0.01$). Гнучкість поведінки відповідає деякому зниженню значущості саморозвитку ($p \leq 0.05$) та освіти ($p \leq 0.05$). Чим вищий

рівень самоповаги, тим менше уваги приділяють респонденти цінності престижу ($p \leq 0.05$), матеріального благополуччя ($p \leq 0.05$) та тим менш насичені цінностями сфери сім'ї ($p \leq 0.05$) та суспільного життя ($p \leq 0.05$).

Гуманістичні уявлення про природу людини відповідають дещо заниженій цінності престижу ($p \leq 0.01$), а також заниженій значущості цінностей професії ($p \leq 0.05$), освіти ($p \leq 0.05$) та сім'ї ($p \leq 0.05$). Чим вище прийняття агресії, тим менш значима сфера суспільного життя ($p \leq 0.05$). Чим вище креативність, тим нижче значущість сімейного життя ($p \leq 0.01$).

Методика МТЖЦ демонструє тісні та значущі кореляційні зв'язки з мотивацією та самоактуалізацією, що дає змогу визначити основні закономірності ціннісної сфери респондентів у подальшому аналізі кар'єрного самовизначення юнаків та юнок.

Методика оцінки рівня домагань (структура мотивації) була розроблена В. К. Горбачевським у 1990 році та направлена на виявлення потреб, мотивів або тенденцій, що виявляються у ступені важкості цілей, які людина ставить перед собою. Інструкція до оригінального варіанту опитувальника передбачає його заповнення респондентами на певному етапі виконання іншого фіксованого завдання. Така процедура, на думку автора, забезпечує валіну та надійну оцінку тих мотиваційних структур і компонентів, які входять до складу методики. Наш варіант модифікації методики оцінки рівня домагань полягав у тому, що ми надали йому форму опитувальника, дещо видозмінивши запитання. Таким чином, був отриманий діагностичний інструментарій, що не залежить від якості та міри складності попереднього фіксованого завдання. Незважаючи на це, вимоги автора все ж таки були витримані, так як респонденти на момент заповнення опитувальника вже виконали попереднє завдання (у наших експериментальних бланках це опитувальник САТ) і їх функціональний стан був відповідний до ідей автора.

Методика має шкальну систему оцінювання від «-3» до «3» та направлена на дослідження рівня актуальності для особистості таких мотиваційних структур, як: внутрішні мотиви, пізнавальні мотиви, мотиви

уникнення, змагальний мотив, мотив зміни діяльності, мотив самоповаги, значущість результатів, складність завдання, вольове зусилля, оцінка рівня досягнутих результатів, оцінка власного потенціалу, намічений рівень мобілізації зусиль, закономірність результатів, ініціативність.

Внутрішній мотив (компонент 1), пов'язаний безпосередньо з процесом діяльності, є узагальненим і виражає захопленість самим завданням, тими його аспектами, які надають виконанню завдання привабливості. Пізнавальний мотив (компонент 2), що характеризує інтерес суб'єкта до результатів своєї діяльності, також є узагальненим, оскільки за ним може стояти достатньо широке коло більш особистих мотивів, задоволення яких опосередковано результатом. Мотиву уникнення (компонент 3) властива негативна спонукаюча цінність результату, а саме: побоювання показати низький результат і відповідних наслідків на відміну від попереднього, зміст якого складає позитивне прагнення до результату. Змагальний мотив (компонент 4) виділяється з сукупності мотивів, пов'язаних з результатом, як більш спеціальний. Зміст цього мотиву визначається тим, наскільки суб'єкт надає значення такій характеристиці результату, як перевищення рівня результатів інших суб'єктів. За цим мотивом також може стояти група більш особистісних мотивів, таких як мотив престижу, влади тощо. Мотив до зміни поточної діяльності (компонент 5) розкриває тенденцію суб'єкта до припинення роботи, якою він був зайнятий в даний момент, і переключення на іншу. Мотив самоповаги (компонент 6) виражається в прагненні суб'єкта ставити перед собою все більш і більш складні цілі в однотипній діяльності. Розглянута група елементів є віддзеркаленням тих характеристик ситуації, які виступають в ролі чинників, що безпосередньо спонукають суб'єкта до того чи іншого стилю дії і є рушійними силами розвитку діяльності.

Іншу групу утворюють елементи, які знаходяться з мотиваційними в причинно-наслідкових відносинах і виступають як необхідні умови діяльності, пов'язаної з досягненням достатньо складних цілей. Частина цих елементів відноситься до поточного положення справ і є результатом таких

процесів, як надання особистісної значущості результатам діяльності (компонент 7), оцінка складності виконуваного завдання (компонент 8), оцінка ступеня вираженості вольового зусилля в ході роботи над завданням (компонент 9), оцінка рівня вже досягнутих результатів, співвіднесених зі своїми можливостями в цьому виді діяльності (компонент 10), оцінка свого потенціалу (компонент 11). Інші елементи відображають хід наступних подій, що передбачаються або заплановані суб'єктом: намічений рівень мобілізації зусиль, необхідний для досягнення результатів (компонент 12), й очікуваний рівень результатів діяльності (компонент 13). Важливе значення для розгортання цілісної мотиваційної структури має розуміння суб'єктом причинних чинників, що є інструментальними в ході розвитку взаємодії. До них відносяться розуміння суб'єктом того співвідношення, в якому знаходиться залежність результату від випадку і від його власних можливостей (компонент 14), а також розуміння того, наскільки постановка задач є ініціативною і наскільки директивною (компонент 15). Таким чином, перша частина елементів була пов'язана з оцінювальними процесами, друга частина — з процесами прогнозування і третя — з процесами інтерпретації.

Перераховані елементи є потенційними компонентами реальних індивідуальних мотиваційних структур, що виникають в ході виконання завдань. В цих структурах центральне місце займають мотиваційні компоненти, а серед них — компонент самоповаги. Проте актуалізація компонента самоповаги відбувається на основі інших «опорних мотиваційних компонентів». Передбачається, що вираження компонента самоповаги відповідає експериментальній оцінці рівня домагань. Однак опитувальник дозволяє виявити деякі особливості внутрішнього світу суб'єкта, які зазвичай залишаються невідомими при використанні експериментальних показників. До них відносяться «опорні мотиви», на основі яких відбувається залучення «Я» суб'єкта до діяльності та формування його рівня домагань, ефекти різноманітних когнітивних і регулятивних

процесів, що становлять разом з мотивами внутрішній механізм рівня домагань.

Оскільки нормативних даних для опитувальника немає, кожний індивідуальний результат може бути оцінений у порівнянні з даними групи. Крім того, оцінки кожного компоненту мотиваційної структури дозволяють побудувати індивідуальний профіль, в якому представлені кількісні співвідношення між всіма розглянутими компонентами.

Аналіз середніх значень за даною методикою показує, що більшість респондентів дали достатньо високі оцінки, так як значення усіх шкал вище за 50%. Це може свідчити як про вразливість тесту до ефекту соціальної бажаності, так і про загальну високу мотивованість в даній вибірці. Беручи до уваги вік досліджуваної вибірки, ми схилиємось до судження, що період професійного і кар'єрного самовизначення характеризується достатньо високим рівнем мотивації, що може бути пов'язане з позитивними очікуваннями від майбутнього. Дане припущення підтверджується тим, що показники пізнавального мотиву, оцінки рівня досягнутих результатів та очікуваний рівень результатів є досить високими (рис. 2.3).

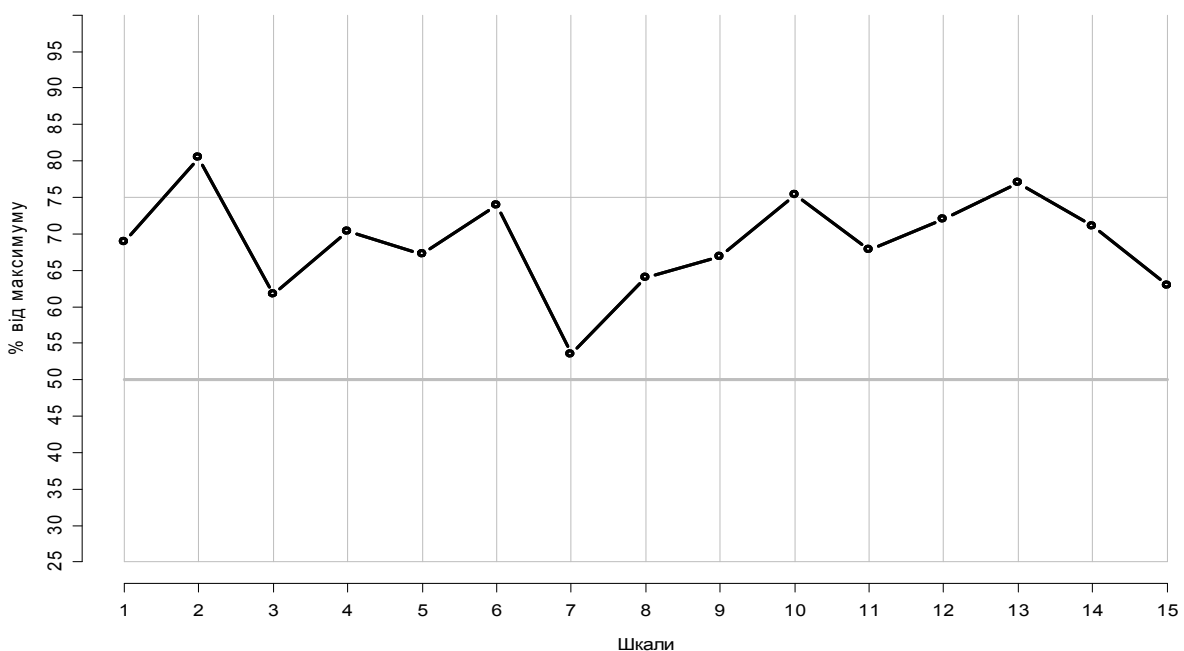


Рисунок 2.3 – Загальні показники мотивації за шкалами методики «Оцінка рівня домагань»

1. Внутрішній мотив; 2. Пізнавальний мотив; 3. Мотив уникнення; 4. Змагальний мотив; 5. Мотив зміни діяльності; 6. Мотив самоповаги; 7. Значимість результатів; 8. Складність завдання; 9. Вольове зусилля; 10. Оцінка рівня досягнутих результатів; 11. Оцінка власного потенціалу; 12. Намічений рівень мобілізації зусиль; 13. Очікуваний рівень результатів; 14. Закономірність результатів; 15. Ініціативність.

Аналіз внутрішніх кореляцій методики свідчить про сильний зв'язок усіх представлених мотивів. Практично всі кореляції є значущими. Для виявлення основних груп кореляцій був використаний факторний аналіз, що дозволив виділити в структурі мотивів 4 незалежних фактори (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Основні групи кореляцій в середині методики «Оцінка рівня домагань»

	F1	F2	F3	F4
Мотив самоповаги	0.76	0.20	-0.03	0.11
Намічений рівень мобілізації зусиль	0.66	0.31	-0.07	-0.06
Внутрішній мотив	0.62	0.17	-0.06	-0.24
Вольове зусилля	0.55	0.22	0.11	-0.14
Ініціативність	0.55	-0.22	-0.34	0.07
Очікуваний рівень результатів	0.28	0.73	-0.07	-0.05
Оцінка рівня досягнень	0.00	0.71	-0.14	-0.11
Закономірність результатів	0.28	0.67	0.06	-0.19
Пізнавальний мотив	0.35	0.51	-0.21	0.32
Складність завдання	0.05	0.00	0.85	0.14
Значущість результатів	-0.18	-0.49	0.61	0.09
Оцінка потенціалу	0.41	0.35	-0.42	-0.20
Мотив уникнення	-0.24	-0.08	0.03	0.72
Мотив зміни діяльності	-0.04	-0.17	0.15	0.66
Змагальний мотив	0.31	0.45	0.22	0.50

Так, у центрі першої групи кореляцій знаходиться мотив самоповаги, що має тісні зв'язки з наміченим рівнем мобілізації зусиль ($p \leq 0.001$), внутрішньою мотивацією ($p \leq 0.001$), вольовим зусиллям ($p \leq 0.001$) та ініціативністю ($p \leq 0.001$). Усі ці показники тісно пов'язані між собою на рівні $p < 0.001$, за виключенням ініціативності, яка є значимою, проте дещо слабше

($p \leq 0.05$). Таким чином, перша група кореляцій у матриці пов'язана з самоповагою та мобілізацією зусиль для здійснення певного вчинку.

Друга група кореляцій має за базис очікуваний рівень результатів, що тісно пов'язаний з оцінкою рівня вже реалізованих досягнень ($p \leq 0.001$), закономірністю досягнення результатів ($p \leq 0.001$) та пізнавальним мотивом ($p \leq 0.001$). Усі перераховані показники мотивації пов'язані між собою на рівні $p < 0.001$ та утворюють групу, яку можна позначити як «планування і прогнозування результату». Необхідно відмітити, що саме у цій групі кореляцій особливо великою є доля пізнавального мотиву, який реалізується у аналітичній діяльності щодо планування результату.

Третя група включає показники «Складність завдання» та «Значущість результатів», які сильно пов'язані між собою ($r = 0.41$; $p \leq 0.001$). Скоріше за все дана кореляція відображає внутрішнє відношення до результатів, яке обумовлене складністю завдання.

Четверта група мотивів має за основу мотив уникнення труднощів, що пов'язаний зі зміною діяльності ($p \leq 0.001$) та, набагато менше, зі змагальною мотивацією ($p \leq 0.05$). Ця група мотивів відображає внутрішню тенденцію уникнення проблем шляхом зміни діяльності, використовуючи при цьому змагальну мотивацію.

Окремо необхідно проаналізувати негативні кореляції. Закономірно негативно внутрішня мотивація пов'язана з мотивацією уникнення ($p \leq 0.001$), мотивом зміни діяльності ($p \leq 0.001$), орієнтацією на значущість результатів ($p \leq 0.001$). Пізнавальна мотивація і орієнтація на значущість результатів також виступають взаємовиключаючими видами мотивації ($p \leq 0.001$). Скоріше за все орієнтація на значимість результату є наслідком зовнішньої, можливо негативної, мотивації, тобто негативно корелює з усіма іншими видами мотивації.

Кореляції даної методики зі шкалами та складовими інших використаних нами тестів є численними та значимими. Крім описаних вище

кореляцій методики «Оцінка рівня домагань» з МТЖЦ, дана методика має численні кореляції з самоактуалізаційним тестом (САТ).

Так, мотиви уникнення та сприйняття проблем як складних є факторами, що тісно та негативно пов'язані з більшістю параметрів самоактуалізації ($p < 0.05$). Мотив уникнення не пов'язаний лише з чутливістю до власних потреб та синергією. Складність завдань також не пов'язана лише з сензитивністю та синергією, а також з прийняттям агресії і контактністю. З усіма іншими показниками самоактуалізації складність завдань пов'язана негативно і значимо ($p < 0.05$). Змагальна мотивація негативно пов'язана з компетентністю у часі ($p \leq 0.001$), внутрішньою підтримкою цінностей ($p \leq 0.001$), гнучкістю поведінки ($p \leq 0.001$), самоповагою ($p \leq 0.01$), гуманістичними уявленнями про природу людини ($p \leq 0.001$), контактністю ($p \leq 0.001$), креативністю ($p \leq 0.01$). З іншими показниками самоактуалізації значущих зв'язків не виявлено.

Низька значущість результатів власної діяльності також негативно пов'язана з багатьма показниками самоактуалізації. Чим нижчою є значимість результатів власної діяльності, тим нижче внутрішня підтримка власних цінностей ($p \leq 0.01$), підтримка ціннісних орієнтацій самоактуалізації ($p \leq 0.001$), самоприйняття ($p \leq 0.001$), гуманістичні уявлення про природу людини ($p \leq 0.001$).

Чим вище вольове зусилля, тим нижче здатність жити «тут і зараз» ($p \leq 0.05$).

Усі інші види мотивації пов'язані з самоактуалізацією переважно позитивно. Так, внутрішній мотив пов'язаний з внутрішньою підтримкою системи цінностей ($p \leq 0.05$), самоприйняттям ($p \leq 0.001$), гуманістичними уявленнями про природу людини ($p \leq 0.05$), сензитивністю ($p \leq 0.05$), синергією ($p \leq 0.05$), пізнавальними потребами ($p \leq 0.05$).

Чим вищою є оцінка власного потенціалу, тим вище компетентність у часі ($p \leq 0.001$), внутрішня підтримка цінностей ($p \leq 0.001$), ціннісні орієнтації самоактуалізації ($p \leq 0.001$), спонтанність ($p \leq 0.001$), самоприйняття ($p \leq 0.001$),

гуманістичні уявлення про природу людини ($p \leq 0.01$), креативність ($p \leq 0.05$). Судячи з усього, внутрішня мотивація є важливою складовою самоактуалізації. Отримані кореляції свідчать про спільні прояви основних показників самоактуалізації і внутрішньої мотивації.

Мотив самоповаги виявляє себе разом з орієнтацією на цінності самоактуалізації ($p \leq 0.001$), самоприйняттям ($p \leq 0.001$), високою пізнавальною потребою ($p \leq 0.001$), креативністю ($p \leq 0.05$).

Ініціативність має спільні варіації з орієнтацією на цінності самоактуалізації ($p \leq 0.001$), самоприйняттям ($p \leq 0.01$), контактністю ($p \leq 0.05$), самоповагою ($p \leq 0.05$). Мотив зміни діяльності негативно пов'язаний з компетентністю у часі ($p \leq 0.01$) та самоприйняттям ($p \leq 0.05$), але позитивно зі спонтанністю поведінки ($p \leq 0.01$).

Високий рівень мобілізації зусиль виявляється спільно з самоприйняттям ($p \leq 0.001$) та сензитивністю ($p \leq 0.001$), але має негативну кореляцію з контактністю ($p \leq 0.05$). Пізнавальний мотив виявляється спільно з самоприйняттям ($p \leq 0.001$), але негативно пов'язаний з гуманістичними уявленнями про природу людини ($p \leq 0.001$). Очікування високих результатів властиве людям, які приймають себе ($p \leq 0.001$) та мають певну спонтанність у поведінці ($p \leq 0.05$). Вольове зусилля тим менше, чим вище компетентність у часі ($p \leq 0.05$).

Висока оцінка рівня досягнень та закономірність результатів тісно пов'язана з самоприйняттям ($r=0.19$; $p \leq 0.01$).

Самоактуалізаційний тест (САТ) був адаптований Ю.Е. Альшиною, Л.Я. Гозманом, М.В. Загікою та М.В. Крозом. За основу методики взятий опитувальник Е. Шострома, що вимірює самоактуалізацію як багатомірну величину. САТ вимірює само актуалізацію за двома базовими параметрами та іншими додатковими шкалами. Базовими є шкали компетентності у часі та підтримки. Вони є незалежними одне від одного і, на відміну від додаткових шкал, не мають спільних пунктів. Розглянемо детальніше кожну шкалу даного опитувальника.

Базові шкали:

Шкала компетентності у часі включає 17 пунктів. Високий бал за цією шкалою свідчить про здатність досліджуваного жити теперішнім, тобто переживати даний момент свого життя в усій його повноті, а також відчувати нерозривність минулого, теперішнього і майбутнього, тобто сприймати життя цілісним та неперервним. Саме таке світосприйняття, на думку авторів, свідчить про високий рівень самоактуалізації особистості.

Низький бал за цією шкалою означає орієнтацію респондента лише на один із часових відрізків (минуле, теперішнє або майбутнє) та/або дискретне сприйняття свого життєвого шляху. Велика кількість емпіричних досліджень свідчить про безпосередній зв'язок орієнтації у часі з рівнем розвитку особистості.

Шкала підтримки – найбільша шкала тесту (91 пункт); дана шкала вимірює ступінь незалежності цінностей та поведінки суб'єкта від зовнішніх чинників («внутрішня-зовнішня підтримка»). Людина, що має високий бал за цією шкалою, відносно незалежна у своїх вчинках, прагне керуватися власними цілями та переконаннями, установками і принципами, що, в той же час, не означає ворожого ставлення до оточуючих та конфронтації з груповими нормами. Низький бал за цією шкалою свідчить про високу міру залежності, конформізму, несамостійності суб'єкта, зовнішньому локусі-контролю. Як теоретичні праці, так і психологічна практика свідчать про правомірність та обґрунтованість цієї шкали як базової.

Додаткові шкали:

На відміну від базових шкал, що вимірюють глобальні характеристики самоактуалізації, додаткові шкали орієнтовані на реєстрацію її окремих аспектів.

1. Шкала ціннісних орієнтацій (20 пунктів) вимірює те, до якої міри людина поділяє цінності характерні для самоактуалізованої особистості. Високий бал за шкалою свідчить про високу самоактуалізацію.

2. Шкала гнучкості поведінки (24 пункти) діагностує міру гнучкості суб'єкта в реалізації своїх цінностей у поведінці, взаємодії з іншими людьми, здатність швидко та адекватно реагувати на ситуацію, що змінюється.

Шкали ціннісних орієнтацій та гнучкості поведінки доповнюють одна одну та утворюють блок цінностей. Перша шкала характеризує самі цінності, друга – особливості їх реалізації у поведінці.

3. Шкала сенситивності (чутливості) до себе (13 пунктів), визначає до якої міри людина усвідомлює власні потреби та почуття, відчуває та рефлексує їх.

4. Шкала спонтанності (14 пунктів) вимірює здатність індивіда спонтанно та безпосередньо виражати власні почуття. Високий бал за цією шкалою не означає відсутності здатності до обдуманих та цілеспрямованих дій, вона лише свідчить про можливість іншого, не відомого заздалегідь, способу поведінки, а також про те, що суб'єкт не боїться поводитися природньо та демонструвати оточуючим свої емоції.

Шкали 3 та 4 складають блок почуттів. Перша вимірює те, наскільки людина усвідомлює власні почуття, друга – до якої міри вони виявляються у поведінці.

5. Шкала самоповаги (15 пунктів) діагностує здатність суб'єкта цінувати власну особистість, позитивні якості характеру, поважати себе.

6. Шкала самоприйняття (21 пункт) реєструє міру прийняття людини себе такою як вона є, незалежно від оцінки власних переваг та недоліків.

Шкали 5 та 6 складають блок самоприйняття.

7. Шкала уявлень про природу людини (10 пунктів). Високий бал за цією шкалою свідчить про схильність суб'єкта сприймати природу людини в цілому як позитивну та не звертати увагу на дихотомію мужності-жіночності, раціональності-емоційності, тощо.

8. Шкала синергії (7 пунктів) визначає здатність людини до цілісного сприйняття світу та людей, до розуміння єдності протилежностей, таких як робота і розваги, тілесне і духовне, тощо.

Шкали 7 та 8 близькі за змістом, їх краще аналізувати разом. Вони складають блок концепції людини.

9. Шкала прийняття агресії (16 пунктів). Високий бал за шкалою свідчить про схильність індивіда приймати свою лють, роздратування та агресію як природні вияви людського ества. Мова не йде про виправдовування антисоціальної поведінки.

10. Шкала контактності (20 пунктів) характеризує здатність людини до швидкого встановлення глибоких і тісних емоційно-насичених стосунків з оточуючими.

Шкали прийняття агресії та контактності складають блок міжособистісної чутливості.

11. Шкала пізнавальних потреб (11 пунктів) – визначає міру вираженості у суб'єкта прагнення до пізнання оточуючого світу.

12. Шкала креативності (14 пунктів) характеризує вираженість творчої спрямованості особистості.

Шкали пізнавальних потреб та креативності складають блок відношення до пізнання. Вони не мають аналогів та включені в САТ за результатами експертного опитування.

Аналіз середніх значень для тесту САТ у емпіричній вибірці свідчить про те, що показники самоактуалізації представлені на середньому рівні (рис. 2.4).

Жоден показник не перевищує 52 Т-бали. Показники ціннісних орієнтацій, спонтанності та самоприйняття, уявлень про природу людини та креативності знаходяться відносно нижче інших шкал, проте не виходять за межі норми у $50 \pm 10T$.

В цілому, можна констатувати, що самоактуалізація в період самовизначення знаходиться у проміжній стадії. Відносно проблемним компонентом для емпіричної вибірки виступає самоприйняття.

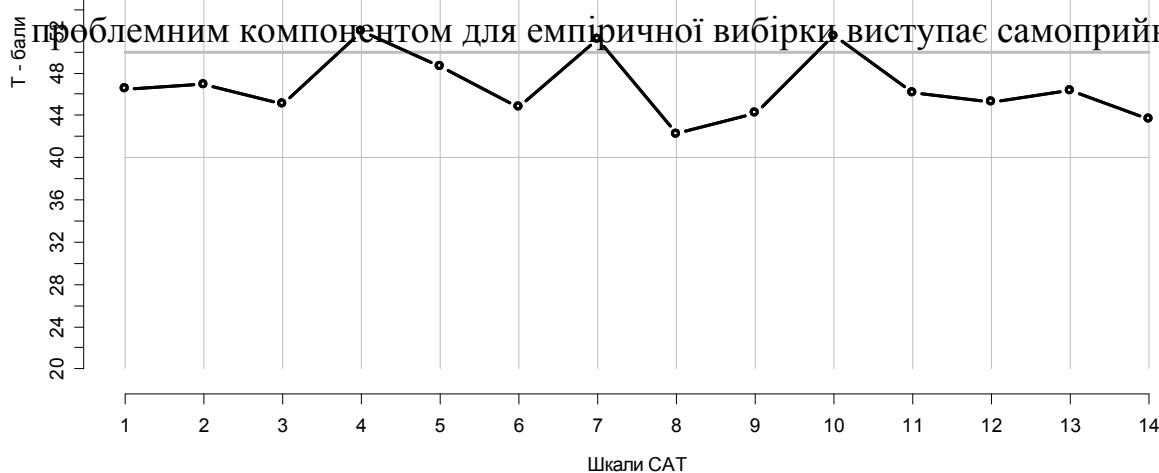


Рисунок 2.4 – Середні значення шкал тесту САТ

1. Компетентність у часі; 2. Підтримка; 3. Ціннісні орієнтації; 4. Гнучкість поведінки; 5. Сензитивність до себе; 6. Спонтанність; 7. Самоповага; 8. Самоприйняття; 9. Уявлення про природу людини; 10. Синергія; 11. Прийняття агресії; 12. Контактність; 13. Пізнавальні потреби; 14. Креативність.

Внутрішні кореляції тесту САТ багатомірні та переважно позитивні. Це пов'язане з тим, що більшість феноменів, що входять у структуру тесту пов'язані з поняттям самоактуалізації. Для вивчення структури кореляцій в тесті доцільно використати факторний аналіз (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2

Факторна структура параметрів тесту САТ

	F1	F2	F3	F4
Компетентність у часі	0.79	0.47	0.14	0.25
Підтримка цінностей	0.78	0.15	0.06	0.17
Ціннісні орієнтації	0.78	0.09	-0.18	0.18
Гнучкість поведінки	0.63	0.11	0.23	-0.09
Спонтанність	0.53	0.19	0.20	0.48

Продовження таблиці 2.2

	F1	F2	F3	F4
Самоповага	0.15	0.86	0.13	0.04

Самоприйняття	0.11	0.81	-0.03	0.15
Уявлення про природу людини	0.56	0.58	0.05	0.10
Сензитивність до себе	0.49	0.53	-0.18	-0.02
Синергія	0.09	0.03	0.87	-0.17
Прийняття агресії	-0.07	-0.06	0.73	0.24
Контактність	0.49	0.27	0.60	0.29
Пізнавальні потреби	-0.01	0.22	0.20	0.74
Креативність	0.46	-0.09	-0.24	0.68

Так, у матриці кореляцій можна виділити чотири незалежні фактори.

Перша група кореляцій має за базис уміння жити «тут і тепер», яке тісно пов'язане з внутрішньою підтримкою структури ціннісних орієнтацій ($r=0.42$; $p\leq 0.001$), орієнтацій на цінності самоактуалізованої особистості ($r=0.24$; $p\leq 0.001$), гнучкістю поведінки ($r=0.52$; $p\leq 0.001$) та її спонтанністю ($r=0.26$; $p\leq 0.001$). Усі перераховані показники тісно пов'язані між собою на рівні $p<0.001$ та утворюють групу змінних, за якими стоїть орієнтація на життя «тут і тепер».

Друга група кореляцій утворює єдину компоненту з центральною характеристикою «самоповага», що тісно пов'язана з самоприйняттям ($r=0.46$; $p\leq 0.001$), чутливістю до власних потреб ($r=0.36$; $p\leq 0.001$), гуманістичними уявленнями про природу людини ($p\leq 0.05$). За виключенням уявлень про природу людини, усі показники тісно пов'язані між собою на рівні $p<0.05$. Уявлення про природу людини, судячи з усього, виступають не найважливішим показником у цій групі. В цілому дана група може бути охарактеризована як здатність приймати себе, своє єство.

Третя група кореляцій має за основу цілісне світобачення, що дозволяє людині відноситися до агресії з розумінням ($p\leq 0.001$). Вміння приймати агресію робить спілкування більш природним, що відповідно підвищує показник контактності ($p\leq 0.001$). Можна висунути припущення, що за сукупною мінливістю цих змінних стоїть цілісне та філософське світобачення.

Остання група кореляцій являє собою поєднання пізнавальної потреби та креативності ($p\leq 0.001$).

У даному тесті присутня лише одна негативна кореляція – схильність жити «тут і тепер» часто не співпадає зі схильністю до цілісного світобачення ($r=-0.19$; $p\leq 0.001$). Судячи з усього цілісне уявлення про оточуючий світ передбачає сильну рефлексію персональної історії розвитку особистості, що не поєднується зі схильністю жити «тут і тепер».

САТ має численні як позитивні, так і негативні кореляції з обраними нами методиками, зокрема з МТЖЦ та методикою оцінки рівня домагань («Структура мотивації»), які були описані вище.

Тест самоефективності (за теорією А. Бандури) виступає як достатньо простий та, в той же час, валідний та надійний інструментарій діагностики особистісних феноменів людини. Теоретичний базис методики складає концепція самоефективності А. Бандури, що є вагомою складовою його соціально-когнітивної теорії. Згідно з А. Бандурою, самоефективність виступає як базова характеристика особистості, що є своєрідним синтезом самооцінки, самоповаги, позитивних уявлень про власну особистість та впевненість у власних силах під час планування та діяльності, що направлена на результат. У наших дослідженнях був проведений детальний теоретико-методологічний аналіз концепту самоефективності, що засвідчує її вирішальне значення в процесі самовизначення та самодетермінації особистості та прямий зв'язок з Я-концепцією.

Емпіричні дослідження, що були присвячені перевірці валідності та надійності даної методики засвідчують надзвичайну стійкість усіх її складових не лише у часі, але і у різних країнах та культурах. Крос-культурні емпіричні дослідження методики (R. Schwartz, 1995; A. Lushchynska, U. Scholz, R. Schwartz, 2005), що охопили кілька континентів і такі країни як: Канада, Німеччина, Індонезія, Японія, Корея, Сирія, Росія, Угорщина, Греція, Нідерланди, Велика Британія, Коста Ріка та Польща свідчать про високу валідність і надійність методики.

Робота, яка була направлена на аналіз кореляцій методики дослідження самоефективності, виявила, що індекс самоефективності має багато

позитивних кореляцій. Можна стверджувати, що здатність вирішувати життєві проблеми та впевненість в собі тим вище, чим вище: маскуліність, мотив самоповаги, оцінка власного потенціалу, намічений рівень мобілізації зусиль, цінність креативності, соціальні контакти, оцінка власних досягнень, цінність матеріального положення, цінність збереження індивідуальності, значущість професійної сфери, значущість сфери розваг, підтримка ціннісних орієнтацій самоактуалізованої особистості, самоприйняття, креативність (на рівні значущості $p \leq 0.001$); андрогінність, пізнавальний мотив, оцінка рівня власних досягнень, цінність престижу, значущість сфери освіти, значущість сфери суспільних відносин, пізнавальні потреби (на рівні значущості $p \leq 0.001$). Самоефективність негативно корелює з мотивом уникнення ($p \leq 0.01$).

У нашій емпіричній вибірці самоефективність виражена переважно на середньому рівні (60%, 180 осіб), у діапазоні низьких балів знаходиться 27%, що відповідає 80 респондентам, у діапазоні високих – 13% (38 осіб).

Методика дослідження суб'єктності/об'єктності (модифікація методики дослідження ціннісних орієнтацій М. Рокіча). Дана методика була модифікована нами з метою дослідження рівня особистісної активності респондентів у кожній з виділених нами сфер. За основу методики був взятий стандартний варіант методики дослідження ціннісних орієнтацій М. Рокіча. На відміну від класичного варіанту методики, де досліджуваним демонструється список з 18 термінальних та 18 інструментальних цінностей, наш варіант передбачає наявність 14 термінальних цінностей-сфер та 28 інструментальних цінностей. Кожній термінальній цінності у нашому варіанті методики відповідає 2 інструментальні цінності, які є еквівалентами суб'єктної або об'єктної позиції. Суб'єктність розуміється авторами як активна життєва позиція, що направлена на цілісне та зріле уявлення про навколишній світ, активну діяльність, що направлена на зміну та перетворення оточення. Теоретично конструкт суб'єктності є схожим до інтернального локусу контролю. Висока суб'єктність свідчить про схильність

контролювати та передбачати події власного життя. На відміну від суб'єктності, об'єктність є протилежним за змістом конструктом, що своїм теоретичним аналогом має екстернальний локус контролю. Висока об'єктність свідчить про пасивну життєву позицію, орієнтацію не на власні сили та можливості, а на зовнішні обставини та ситуативні фактори. Термінальні цінності-сфери та інструментальні цінності були виділені нами за допомогою методу експертних оцінок і включають наступні:

1. Бажана професія (професійна компетентність, використання зв'язків та знайомств).
2. Цікаве суспільне життя (активна участь в організації суспільних заходів, підтримка, участь як глядача).
3. Гармонійні стосунки з оточуючими (створення і підтримка сприятливих взаємин, поступливість та прийняття стосунків).
4. Гармонія з собою (саморегуляція поведінки, самоконтроль, психологічна підтримка друзів).
5. Щасливе кохання (вдосконалювати себе в стосунках з коханою людиною, бути коханим/ою і приймати любов як подарунок долі).
6. Добрі стосунки з родичами (взаєморозуміння і взаємопідтримка, невтручання в приватні справи).
7. Успішна кар'єра (амбіційність, цілеспрямованість, наполегливість, везіння, гарні відносини з начальством).
8. Гідне положення в суспільстві (досвідченість, авторитет, активна соціальна позиція, статус членів сім'ї, знайомства).
9. Свобода/незалежність (усвідомлена позиція у творенні власного життя, відсутність зобов'язань).
10. Матеріальна забезпеченість (працьовитість, компетентність, власні зусилля, вдалий шлюб, підтримка родини).
11. Фізичне здоров'я (фізична активність, здоровий спосіб життя, можливість відвідувати центри здоров'я і краси).

12. Приваблива зовнішність (гарний смак, вміння дбати про себе, відповідність зовнішності сучасним стандартам краси).

13. Наявність друзів (взаємопідтримка та взаємодопомога, вміння розважатися, гарно проводити вільний час).

14. Улюблені справи у вільний час (розвиток власних вмінь та інтересів, відпочинок, розваги).

Для перевірки валідності методики нами був проведений статистичний аналіз, на основі якого були виділені значущі кореляції суб'єктності з такими складовими інших використаних нами інструментів як: висока внутрішня мотивація, мотив самоповаги, висока значущість результатів, висока оцінка рівня досягнень, високий намічений рівень мобілізації зусиль, висока закономірність і прогнозованість результатів, висока значимість цінності духовного задоволення, знижена цінність власного престижу, висока значимість професійної сфери, висока значимість сфери освіти, знижена значимість сфери фізичної активності, прийняття ціннісних орієнтацій самоактуалізованої особистості ($p \leq 0.001$). На рівні $p < 0.01$ висока суб'єктність виявляється спільно з високим пізнавальним мотивом, низьким мотивом уникнення, низьким мотивом зміни діяльності, високою оцінкою власного потенціалу, високою ініціативністю, значимістю цінності саморозвитку, високим самоприйняттям, На рівні $p < 0.05$ висока суб'єктність виявляється спільно з: високою значимістю цінності креативності, високою значимістю сфери розваг, високою сенситивністю до себе.

Кореляція суб'єктності та самоефективності є значимою та позитивною ($p \leq 0.01$). У нашій емпіричній вибірці показник суб'єктності виражений на середньому рівні (98%, 292 особи). Високі бали за даним показником характерні лише для 6 осіб (2% вибірки), що може бути пов'язане з віковими особливостями респондентів.

Стандартизоване інтерв'ю для дослідження змісту часової перспективи особистості («Я в майбутньому») було розроблене нами на основі узагальнень власного емпіричного досвіду та сучасних досліджень у галузі

психології майбутнього (часова перспектива особистості). Початкова ідея анкети передбачала використання наративних методів (змістовна розповідь-уявлення про власну особистість в майбутньому), проте пілотажні дослідження, що були проведені на базі приватного вищого навчального закладу «Чернігівська філія Рівненського інституту слов'янознавства» не показали значимих та цікавих для нас результатів. Це у першу чергу пов'язане з тим, що у випадку відсутності інструкції до виконання завдання респонденти можуть актуалізувати лише одну галузь майбутнього життя (наприклад, матеріальний статок), що повністю виключає з аналізу усі інші галузі та сфери. Саме тому нами було розроблене стандартизоване інтерв'ю, яке мало актуалізувати плани та уявлення респондентів щодо свого майбутнього у таких галузях як: рівень освіти (домагання по відношенню до бажаного рівня майбутньої освіти, науковий ступінь, розряд, вчене звання); підвищення кваліфікації/професійна перепідготовка (плани та домагання стосовно вірогідності перекваліфікації, підвищення кваліфікації, професійного розвитку); рівень професійно-кар'єрної реалізації (плани стосовно бажаної посади, місця роботи, власного професійного статусу); рівень заробітної плати (майбутні домагання стосовно рівня заробітної плати в порівнянні з середньостатистичною); загальний рівень матеріальної забезпеченості (плани стосовно соціо-економічного положення в суспільстві, загальний рівень матеріального достатку враховуючи доходи від акцій, нерухомості, додаткові джерела прибутку, тощо); майбутній майновий статус (володіння рухомою та нерухомою власністю); майбутній чоловік/дружина/сім'я (плани щодо майбутньої родини, її складу, кількості дітей, тощо); розподіл соціальних/побутових ролей в майбутній сім'ї (плани щодо ролі членів сім'ї у її матеріальному та побутовому забезпеченні); стан здоров'я (загальне самопочуття, спосіб життя, можливі захворювання); зовнішність (зовнішній вигляд, вікові зміни, привабливість). Кожній з описаних галузей відповідали певні змістовні варіанти, які відображають загальну орієнтацію та рівень домагань особистості. Наприклад, такій галузі

як рівень освіти притаманні наступні варіанти: а) середня спеціальна або вища освіта; можливе здобуття другої вищої освіти; в) здобуття наукового ступеню, вченого звання.

Дана форма інтерв'ю дозволила активізувати плани та очікування респондентів в професійно-кар'єрній, сімейно-побутовій, економічній та інших сферах. Результати підлягали якісно-кількісному аналізу.

16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла (16 PF) – найбільш відома методика об'єктивного експериментального підходу до психологічного дослідження особистості, її експрес-діагностики. Це стандартизований опитувальник, що включає в себе 187 суджень, поділених на 16 груп – шкал, що вимірюють різні полярні властивості особистості. Кожна з шкал оцінює окрему рису особистості в стандартних балах.

Сума балів, отриманих за кожною шкалою, переводиться в оцінки за 10-бальною шкалою. Максимальна оцінка 10 балів, середнє значення 5, 5 бала. Крайні оцінки - 1 і 10 балів - на практиці зустрічаються рідко, їм відповідають екстремальні, акцентуйовані риси особистості.

Судження, інструкція, процедура застосування, способи отримання, представлення результатів і висновки - незмінні і застосовуються у всіх випадках тестування. За допомогою тестів методами факторного аналізу виявляються фактори, що характеризують загальні властивості особистості.

Тест містить 16 основних шкал, серед яких:

1. Фактор А – шизотимія-афектотимія;
2. Фактор В – показник інтелектуального розвитку;
3. Фактор С – Сила/слабкість Я;
4. Фактор Е – конформність/домінантність;
5. Фактор F – стриманість/експресивність;
6. Фактор G – низьке/високе супер-его;
7. Фактор H – тректія/пармія;
8. Фактор I – харія/премсія;
9. Фактор L – алаксія/протенсія;

10. Фактор М – праксернія/аутія;
11. Фактор N – прямолінійність/дипломатичність;
12. Фактор O – гіпертипія/гіпотимія;
13. Фактор Q1 – консерватизм/радикалізм;
14. Фактор Q2 – залежність від групи/самодостатність;
15. Фактор Q3 – низьке/високе себелюбство;
16. Фактор Q4 – низька/висока его-напруженість.

Крім цього, додатково підраховуються ще 4 показники:

1. F1 – тривожність.
2. F2 – екстраверсія.
3. F3 – емоційна лабільність.
4. F4 – домінантність.

За результатами дослідження будуються індивідуальні особистісні профілі. В нашому емпіричному дослідженні опитувальник Р. Кеттела використовувався у якості допоміжного інструментарію для дослідження впливу особистісних диспозицій на характеристики кар'єрного самовизначення, а також часову перспективу майбутнього особистості. З огляду на авторитетність методики її статистична верифікація не проводилася.

Авторська модифікація методики ДДО (Є. О. Клімов). В основу методики покладені самооцінні та поведінкові характеристики, що згідно досліджень входять до психологічного портрету успішного лідера. Зміст методики включає в себе репрезентації традиційних самооцінних і поведінкових психологічних якостей успішного менеджера як-то ініціативність, амбіційність, наполегливість, збереження субординації, відповідальність, цілеспрямованість, тощо та їх антагоністів. Респондентам пропонувалося вибрати один із можливих варіантів професійної поведінки в залежності від власних очікувань та вподобань (таблиця 2.3). Методика дозволила визначити самооцінку лідерських якостей респондентів,

прослідкувати за гендерними відмінностями у самооцінках, за залежністю самооцінок від параметрів статі та гендерної ідентичності.

Таблиця 2.3

*Структура методики самооцінки лідерських якостей
(модифікація методики ДДО Є. О. Клімова)*

1а. Особисто відповідати за виконання важливого службового доручення	1б. При вирішенні важливих завдань приймати колективні рішення
2а. Виявляти ініціативу у важливих робочих питаннях та ситуаціях	2б. Намагатися не виявляти надмірної ініціативності
3а. Постійно змагатися з колегами задля досягнення особисто значущих результатів	3б. По можливості уникати ситуації змагання і конкуренції
4а. Мати теплі і довірливі стосунки з колегами і підлеглими	4б. Бути справедливо вимогливим до колег і підлеглих
5а. Постійно прагнути до лідерства, керівних позицій та посад.	5б. Задовольнятися вже досягнутими результатами
6а. Уникати надмірного зближення з начальством	6б. Розвивати та підтримувати дружні стосунки з начальством
7а. Активно відстоювати власні інтереси в робочому колективі	7б. Намагатися не конфліктувати з колегами, йти на розумні компроміси.
8а. Отримувати задоволення від вже наявного професійного рівня	8б. Постійно ставити перед собою нові цілі, професійно самовдосконалюватися
9а. Карати підлеглих за невиконання поставлених завдань	9б. Бути поблажливим до помилок підлеглих
10а. Постійно прагнути до пошуку нових методів і прийомів для покращення робочого процесу	10б. Задовольнятися старими і перевіреними методами

Таким чином, запропонований діагностичний інструментарій у повній мірі відповідає критеріям надійності та валідності, в той час, як встановлені кореляційні зв'язки між досліджуваними феноменами і психологічними конструктами дають змогу прослідкувати значущі закономірності кар'єрного самовизначення і його структурних складових.

2.3 Адаптація методики С. Бем до сучасної вітчизняної вибірки

Методика дослідження типу гендерної ідентичності (опитувальник С. Бем) є всесвітньо відомим інструментарієм, що використовувався у

багатьох дослідженнях впродовж останніх 35-40 років. Методика С. Бем (BSRI) була сконструйована у 1974 році та мала на меті визначення типу гендерної ідентичності особистості, налічувала 60 якостей/рис особистості, що були поділені наступним чином: 20 суто фемінних якостей, 20 виключно маскулінних якостей та 20 статево нейтральних (універсальних). Дана методика направлена на визначення індексів маскулінності/фемінності у конкретного респондента, а також вводить поняття «андроґінності», як еквівалент одночасно високої маскулінності та фемінності. Дана методика широко використовується і у сучасних українських дослідженнях та має численні модифікації.

Проте існуючі емпіричні дані та наукові праці присвячені даній методиці свідчать про неправомірне використання даної методики та необхідність її повторної стандартизації та адаптації. Річ у тім, що згідно з сучасними дослідженнями в самих концептах маскулінності/фемінності відмічаються значні трансформації.

Зниження вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації ринку праці країн-лідерів призводить і до відповідних трансформацій соціальних ролей та гендерних стереотипів. Досліджуючи динаміку гендерних стереотипів, С. Счесни та Я. Босак (Sczesny, S., Bosak, J., 2007) виявили, що: а) значимими є зміни соціальних ролей жінок, що пов'язано як зі зростаючою їх представленістю у лідерських позиціях, так і зі зміною соціальних уявлень та очікувань щодо жінок та чоловіків; б) значимими є зміни, помічені у тих соціальних ролях та галузях зайнятості, що традиційно вважаються виключно чоловічими; в) зміни в жіночих соціальних ролях та самоописах є набагато виразнішими, ніж зміни і чоловічих ролях і самоописах – останні є більш стабільними та резистентними до змін; г) спостерігалися певні зміни у самоописах чоловіків, які демонстрували кількісне та якісне збільшення комунікативних рис та якостей [108, 162 – 164, 167, 194].

Зміни у соціальних ролях та стереотипах щодо жінок і чоловіків провокують відповідні трансформації у самих концептах

маскулінності/фемінності, що виявляються і дослідним шляхом. Американськими дослідниками була здійснена спроба верифікації методики, перевірки її валідності та надійності, що продемонструвала певні результати. Було виявлено, що лише 18 з 20 фемінних рис з класичного набору С. Бем і досі кваліфікуються як фемінні, в той час як лише 8 з 20 традиційно маскулінних рис залишилися такими.

З огляду на вищезазначені дані, була проведена адаптація опитувальника С. Бем, що включала ряд статистичних процедур та кінцеву перевірку спільних кореляцій з іншими використаними нами методиками.

На першому етапі досліджуваних просили відмітити, які якості із переліку С. Бем є типово жіночими, чоловічими, а які універсальними (статеві нейтральними). В результаті такого опитування була складена первинна таблиця частот (додаток Г). Розподіл отриманих частот свідчить про те, що більшість пропонованих якостей були кваліфіковані респондентами як універсальні. Проте, для того, щоб з високою долею вірогідності віднести якість до фемінної, маскулінної чи андрогінної, необхідно мати критерій, що співвідноситься з розподілом даних частот. З цією метою була розрахована медіана, перша та третя квадриль для кожного параметру (маскулінність, фемінність, універсальність) (таблиця 2.4). Отримані параметри розподілу дозволили нам точно встановити, до якої категорії потрібно відносити цікавлячі нас якості.

Таблиця 2.4
Параметри розподілу частот в тесті С. Бем

	Чоловічі	Жіночі	Універсальні
Медіана	15	11	66
1 кuartиль	6	4	54
3 кuartиль	30	21	73

Так, типово маскулінним необхідно вважати якість, що має частоту більше 30 у категорії чоловічих, типово фемінною – з частотою більше 21 в категорії жіночих, андрогінним – більше 73 в категорії універсальних. Беручи до уваги отримані дані, можна скласти таблицю типово чоловічих, жіночих

та універсальних якостей, що буде відповідати нормам нашої вибірки (таблиця 2.5).

Таблиця 2.5

Розподіл фемінних, маскулічних та андрогінних якостей в тесті С. Бем

Чоловічі	p	Жіночі	P	Андрогінні	P	Поза категорією
Понурий	0.36	Вміючий	0.22	Вірячий у себе	0.90	Незалежний
Атлетичний	0.62	поступатись	0.53	Здатний допомогти	0.80	Ласий на лестоці
Напористий	0.58	Соромливий	0.49	Той, що захищає свої погляди	0.78	Вірний
Сильна особистість	0.32	Нижний	0.34	Життєрадісний	0.88	Скритний
Сильний	0.68	Театральний	0.21	Сумлінний	0.73	Відвертий
Надійний	0.35	Непередбачуваний	0.89	Удачливий	0.86	Нарочитий
Аналітичний	0.30	Жіночний	0.28	Ревнивий	0.75	Інфантильний
Здатний до лідерства	0.34	Співчутливий	0.43	Той, що піклується про людей	0.80	Адаптивний
Схильний ризикувати	0.53	Співчуваючий	0.33	Правдивий	0.73	Індивідуаліст
Швидкий у прийнятті рішень	0.43	Здатний втішити	0.57	Розуміючий інших	0.79	Не систематичний
Самодостатній	0.42	Той, що має тихий голос	0.34	Марнославний	0.73	Тактовний
Владний	0.45	Сердечний	0.54	Привабливий	0.79	Традиційний
Мужній	0.86	М'який	0.34	Той, що має власну позицію	0.79	
Агресивний	0.51	Довірливий	0.33	Вміючий товаришувати	0.88	
Схильний вести за собою	0.38	Той, що не любить бруталностей	0.25	Малорезультативний	0.76	
Змагальний	0.40	Люблячий дітей		Амбіційний	0.75	
				Спокійний	0.76	

*p – вірогідність появи якості у вибірці ($p \cdot 100 = \%$)

Очевидним є той факт, що перераховані ознаки та якості не рівні між собою. Тому начислювати по 1 балу за кожну якість неправомірно. Наприклад, серед маскулічних якостей, «мужній» має 86% виборів, а «аналітичний» лише 30%. Відповідно, для отримання точного результату за тестом С. Бем необхідно враховувати «вагу» кожної якості та сумувати отримані дані, але не одиниці. Таким чином, нами були розраховані формули

для підрахунку балів для індексів маскулінності, фемінності та андрогінності.

Вони виглядають так:

Індекс маскулінності (ІМ) =

$$\begin{aligned} & \text{№6} * 0.36 + \text{№10} * 0.62 + \text{№13} * 0.58 + \text{№16} * 0.32 + \text{№19} * 0.68 + \text{№21} * 0.35 + \\ & \text{№22} * 0.30 + \text{№25} * 0.34 + \text{№28} * 0.53 + \text{№31} * 0.43 + \text{№34} * 0.42 + \text{№37} * 0.45 + \\ & \text{№40} * 0.86 + \text{№46} * 0.51 + \text{№49} * 0.38 + \text{№55} * 0.40 \end{aligned}$$

Індекс фемінності (ІФ) =

$$\begin{aligned} & \text{№2.} * 0.22 + \text{№8.} * 0.53 + \text{№11} * 0.49 + \text{№12} * 0.34 + \text{№18} * 0.21 + \text{№20} * 0.89 + \\ & \text{№23} * 0.28 + \text{№32} * 0.43 + \text{№35} * 0.33 + \text{№38} * 0.57 + \text{№41} * 0.34 + \text{№44} * 0.54 + \\ & \text{№47} * 0.34 + \text{№53} * 0.33 + \text{№56} * 0.25 \end{aligned}$$

Індекс андрогінності (ІА) =

$$\begin{aligned} & \text{№1} * 0.90 + \text{№3} * 0.80 + \text{№4} * 0.78 + \text{№5} * 0.88 + \text{№9} * 0.73 + \text{№15} * 0.86 + \\ & \text{№24} * 0.75 + \text{№26} * 0.80 + \text{№27} * 0.73 + \text{№29} * 0.79 + \text{№36} * 0.73 + \text{№39} * 0.79 + \\ & \text{№43} * 0.79 + \text{№45} * 0.88 + \text{№48.} * 0.76 + \text{№58.} * 0.75 + \text{№59.} * 0.76 \end{aligned}$$

Обробка результатів тесту показує, що індекс маскулінності значно вище у чоловіків, фемінності – у жінок. Індекс андрогінності не відрізняється у чоловіків та жінок та в рівній мірі властивий їм.

Перевірка отриманих результатів передбачала порівняння результатів методики С. Бем з іншими методами дослідження особистості, такими як: морфологічний тест життєвих цінностей (МТЖЦ), методика «Оцінка рівня домагань» («Структура мотивації»), самоактуалізаційний тест (САТ). Результати засвідчують закономірні і потужні кореляції гендерної ідентичності з мотивацією, рівнем самоактуалізації особистості та ціннісно-смісловою сферою (таблиця 2.6).

Таблиця 2.6

Кореляції індексів маскулінності/фемінності/андрогінності з іншими параметрами методик дослідження

	IM	IF	IA
Внутрішній мотив	0.1	0.13*	0.18**
Пізнавальний мотив	0.11	0.09	0.15**
Мотив уникнення	-0.06	0.14*	-0.03
Змагальний мотив	0.03	0	0.04
Мотив зміни діяльності	0.03	-0.01	-0.02
Мотив самоповаги	0.2***	-0.01	0.14*
Значущість результатів	0.17**	-0.18**	-0.2***
Складність завдання	0.02	-0.03	-0.08
Вольове зусилля	0	0.06	0.07
Оцінка рівня досягнень	-0.1	0.05	0.06
Оцінка потенціалу	0.11	0	0.1
Намічений рівень мобілізації зусиль	0.18**	0.09	0.21***
Очікуваний рівень результатів	0	0.05	0.17**
Закономірність результатів	-0.02	0.12*	0.18**
Ініціативність	0.08	-0.03	0.11
Саморозвиток	0.04	0.15**	0.19***
Духовне задоволення	0	0.07	0.08
Креативність	0.12*	0.13*	0.17**
Соціальні контакти	0.02	0.14*	0.2***
Престиж	0.16**	0.05	0.17**
Досягнення	0.14*	0.12*	0.24***
Матеріальне становище	0.1	0.07	0.25***
Збереження індивідуальності	0.21***	0.03	0.22***
Професія	0.01	0.11	0.2***
Освіта	-0.04	0.19***	0.21***
Сім'я	0	0.18**	0.2***
Суспільство	0.1	0.08	0.16**
Захоплення	0.09	0.09	0.15**
Фізична активність	0.36***	-0.05	0.19***
Самоефективність	0.22***	-0.09	0.15**
Компет. У часі	0.09	-0.12*	0.04
Підтримка	0.25***	-0.13*	0.11
Ціннісні орієнтації	0.3***	-0.05	0.26***
Гнучкість поведінки	0.11	-0.13*	0.1
Спонтанність	0.15**	-0.06	0.03
Самоповага	0.11	-0.16**	0.07

Продовження таблиці 2.6.

	IM	IF	IA
Самоприйняття	0.19***	-0.14*	0.22***
Уявл. про природу людини	0.16**	-0.08	0.04

Сензитивн. до себе	-0.04	0.17**	0.1
Синергія	0.14*	0.09	0.17**
Прийнят. Агресії	0.14*	-0.04	0.02
Контактність	0.11	-0.12*	-0.06
Пізнав. Потреби	0.2***	-0.15**	0.09
Креативність	0.23***	-0.18**	0.07
Індекс суб'єктності	-0.18**	0.1	0.04

* - $p \leq 0.05$; ** - $p \leq 0.01$; *** - $p \leq 0.001$

Існують кореляції, що притаманні лише індексу маскулінності. Чим вище маскулінність, тим вище: мотив самоповаги, незалежність цінностей, сенситивність, самоприйняття і тим нижче індекс суб'єктності. Чим вище фемінність, тим нижче спонтанність, вище схильність бачити добру природу людини. Тільки для андрогінності властивий високий зв'язок з внутрішнім пізнавальним мотивом, орієнтація на результат і досягнення, матеріальне положення, висока значущість професійної сфери, суспільного життя та захоплень, вищою є також здатність до цілісного світосприйняття. Існують показники, що пов'язані з маскулінною та андрогінною ідентичністю, але не пов'язані з фемінною. Так, чим вища маскулінна/андрогінна ідентичність, тим вищий: рівень мобілізації зусиль, орієнтація на збереження індивідуальності, значущість фізичної сфери, самоефективність та самоповага, вища орієнтація на престиж, розуміння та прийняття цінностей самоактуалізованої особистості.

Інші показники пов'язані одночасно з фемінною і андрогінною ідентичністю. Так, чим вище фемінна/андрогінна ідентичність, тим вище орієнтація на саморозвиток, освіту і сім'ю.

Пізнавальні потреби та креативність тим вище, чим вище індекс маскулінності, і тим нижче, чим вище індекс фемінності. Такий параметр мотивації як «значущість результатів» пов'язаний з усіма трьома індексами. Він позитивно корелює з маскулінністю і негативно з фемінністю та андрогінністю.

Таким чином, проведене дослідження з адаптації та порівняння результатів методики С. Бем виявилось надзвичайно корисним та продуктивним як у теоретико-методологічному, так і у практичному планах. З класичного переліку 20 маскулінних рис опитувальника С. Бем на даному етапі валідними ми можемо вважати лише 16: атлетичний, понурий, напористий, сильна особистість, сильний, надійний, аналітичний, здатний до лідерства, схильний ризикувати, швидкий у прийнятті рішень, самодостатній, владний, мужній, агресивний, схильний вести за собою, змагальний. До переліку виключно фемінних рис ми можемо віднести наступні 15: поступливий (вміючий поступатись), соромливий, ніжний, театральний, непередбачуваний, жіночний, співчутливий, співчуваючий, здатний втішити, той, що має тихий голос, сердечний, м'який, довірливий, той, що не любить брутальностей, люблячий дітей. До переліку рис, які можна прийняти як андрогінні увійшли: вірячий у себе, здатний допомогти, той, що захищає свої погляди, життєрадісний, сумлінний, удачливий, ревнивий, той, що піклується про людей, правдивий, розуміючий інших, марнославний, привабливий, той, що має власну позицію, вміючий товаришувати, малорезультативний, амбіційний, спокійний (всього 17). На основі проведеної адаптації методики С. Бем, можемо зробити кілька висновків. По-перше, класичний варіант проведення методики не задовольняє сучасним уявленням та самоописам чоловіків і жінок, як з позицій переліку маскулінних і фемінних якостей, так і з позицій змістовного наповнення поняття «андрогінності». По-друге, не задовольняє вимогам і класичний варіант підрахунку балів, де кожна конкретна якість приймається як 1 бал за шкалою, замість того, щоб підраховувати «вагу» кожною якістю у емпіричній вибірці. Отже, проведена робота з адаптації методики дозволила отримати адекватні результати щодо типу гендерної ідентичності респондентів.

Висновки до другого розділу

Таким чином, на основі теоретичного аналізу феномену кар'єрного самовизначення були виділені його змістовні і процесуальні характеристики, що підлягали емпіричному аналізу. Серед змістовних характеристик кар'єрного самовизначення для подальшого у якості основоположних були виокремлені: мотиваційна сфера особистості (основні та другорядні мотиви діяльності, мотивація досягнення успіху та мотивація уникнення невдач, рівень домагань, тощо), ціннісна сфера особистості (домінуючі цінності, значимість та насиченість цінностями окремих життєвих сфер), змістовні характеристики самоактуалізації (якісна характеристика тих життєвих сфер, що найбільш тісно пов'язані з особистими критеріями самоактуалізованості), якісні характеристики часової перспективи майбутнього (зміст майбутніх життєвих планів та домагань, життєві сфери, що найбільш повно репрезентовані в структурі життєвого сценарію особистості), особистісні диспозиції (властивості та якості особистості, що впливають на змістовне наповнення кар'єрного самовизначення). Також увага була зосереджена на процесуальних характеристиках, таких як: процесуальні характеристики самоактуалізації (ті психологічні конструкти, які виступають найбільш прийнятними і традиційними засобами особистісної реалізації); самооцінні ставлення (особливості емоційно-оцінкового відношення до власної особистості та тих якостей і властивостей, що пов'язані з професійно-кар'єрним розвитком); самоефективність (як комплексна характеристика Я-концепції особистості, що відображає інтеграцію її когнітивних, оцінкових та поведінкових компонент, загальну спрямованість особистості на досягнення успіху), рівень розвитку суб'єктності (як квінтесенція творчої та свідомої позиції по відношенню до власних життєвих виборів та життя в цілому), навички планування та цілепокладання (що втілюються у кількісні характеристики часової перспективи майбутнього, а також міру реалістичності та конгруентності життєвих цілей і планів).

Для дослідження виокремлених психологічних конструктів у якості основних були обрані методи тестування та анкетування. Також описані допоміжні методи, що використовувалися у дослідженні – наративний метод та метод контент-аналізу.

Детальне описання емпіричної вибірки, а саме її об'єму, вікових та гендерних характеристик, географії дослідження дає можливість стверджувати про її репрезентативність відносно до обраної вікової групи (старший юнацький вік).

Представлені методики дослідження та їх статистичний аналіз засвідчують валідність та надійність обраного інструментарію. Зокрема у емпіричному дослідженні були використані наступні методики: 1). морфологічний тест життєвих цінностей (автори В. Ф. Сопов, Л. В. Карпушина), призначений для дослідження ціннісно-сислової сфери респондентів, яке включало діагностику базових цінностей особистості, а також насиченості цінностями життєвих сфер; 2). методика оцінки рівня домагань «Структура мотивації» (автор В. К. Горбачевський), спрямована на вивчення мотиваційної сфери респондентів; 3). самоактуалізаційний тест «САТ» (адаптація Ю. Е. Альшиної, Л. Я. Гозмана, М. В. Загики та М. В. Кроза), що дозволяє розкрити особливості самоактуалізації особистості; 4). тест самоефективності (за теорією А. Бандури), який допомагає дослідити рівень самоефективності особистості; 5). методика дослідження суб'єктності/об'єктності (модифікація методики дослідження ціннісних орієнтацій М. Рокіча) для діагностики індексу суб'єктності особистості; 6). методика дослідження типу гендерної ідентичності (тест С. Бем), спрямована на визначення типу гендерної ідентичності особистості як додаткової незалежної змінної дослідження; 7). авторська анкета для діагностики часової перспективи майбутнього особистості; 8). модифікована методика «Дослідно-діагностичний опитувальник» (Є. О. Клімов) для дослідження самооцінки лідерських якостей респондентів у професійно-кар'єрній сфері; 9). багатофакторний особистісний опитувальник Р. Кеттела.

Обрані методики дослідження підлягали статистичному аналізу, який засвідчив численні кореляційні зв'язки як в середині методик, так і між шкалами окремих методик. Аналіз зазначених кореляцій дозволив встановити сутнісні закономірності, що виявлялися у численних зв'язках ціннісної і мотиваційної сфери особистості з показниками самоактуалізації, самоефективності, самооцінки особистості. Було встановлено, що провідне місце в структурі кар'єрного самовизначення займають такі компоненти означених сфер як: цінність професійної сфери та сфери освіти, внутрішня мотивація, пізнавальний мотив і мотив самоповаги, прийняття природності прояву агресії, внутрішня підтримка цінностей самоактуалізованої особистості, спонтанність поведінки, самоприйняття, цілісне уявлення про себе і оточуючий світ, тощо. Крім того, означені компоненти перебувають у сильних та позитивних кореляційних зв'язках з загальним рівнем самоефективності особистості.

Особлива увага була звернена на методику дослідження типу гендерної ідентичності С. Бем, що була адаптована до сучасної вітчизняної вибірки. Адаптація методики дозволила оптимізувати алгоритм обробки даних, що забезпечило її валідність та надійність.

Отже, запропонована система методів та методик емпіричного дослідження гендерно зумовлених психологічних особливостей кар'єрного самовизначення в юнацькому віці у повній мірі забезпечила вірогідність результатів.

РОЗДІЛ 3.

Аналіз та інтерпретація гендерно зумовлених психологічних особливостей кар'єрного самовизначення юнаків та юнок

3.1 Структурний аналіз кар'єрного самовизначення особистості

Одним із основних завдань нашого дослідження виступав структурно-функціональний аналіз феномену кар'єрного самовизначення особистості, що передбачав групування усіх компонентів дослідження у фактори та їх теоретико-методологічний аналіз. Щоб виділити основні компоненти, які змістовно і процесуально наповнюють кар'єрне самовизначення, ми використовували факторний аналіз методом принципів компонент з використанням Варімакс обертання.

Обертання дозволяє виявити максимально незалежні компоненти так, що кореляції між компонентами виявляються нульовими, іншими словами – після обертання фактори не мають спільної варіації (мінливості).

Після отримання скороченого списку змінних, ми повторюємо процедуру паралельного аналізу та, як результат, маємо 7 факторів або 7 компонент.

Те, що кількість факторів співпадає з кількістю компонент свідчить про стійкість отриманої структури. Як результат, ми отримали матрицю факторних навантажень (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1

Матриця факторних навантажень

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
Досягнення	0.87	0.13	-0.04	0.00	0.01	0.10	0.12
Соціальні контакти	0.86	0.19	-0.04	0.02	0.08	-0.03	0.08
Сім'я	0.85	0.08	-0.02	-0.04	-0.08	-0.09	0.18
Саморозвиток	0.84	0.21	-0.07	-0.08	0.18	-0.03	-0.03
Професія	0.83	0.24	-0.05	-0.02	0.09	-0.13	0.01
Духовне задоволення	0.82	0.22	-0.04	0.03	0.13	-0.12	-0.13
Збереження індивідуальності	0.81	0.13	0.02	0.03	-0.08	0.19	-0.02
Суспільство	0.81	0.18	-0.06	0.00	0.07	0.05	-0.05
Захоплення	0.81	0.10	0.09	0.01	0.07	0.04	0.01
Освіта	0.80	0.30	-0.04	-0.07	0.11	-0.23	0.10

Продовження таблиці 3.1

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
Престиж	0.80	-0.10	-0.06	-0.05	-0.02	0.26	0.09
Креативність	0.76	0.22	0.04	0.02	0.30	0.01	-0.04
Матеріальне становище	0.74	0.08	0.01	0.08	-0.27	0.03	0.21
Фізична активність	0.58	-0.09	-0.04	0.14	-0.02	0.56	0.01
Намічений рівень мобілізації зусиль	0.16	0.72	-0.06	0.02	0.08	0.09	0.03
Мотив самоповаги	0.25	0.67	-0.04	-0.05	0.11	0.16	-0.19
Очікуваний рівень результатів	0.22	0.63	0.14	-0.04	-0.21	-0.11	0.20
Закономірність результатів	0.18	0.60	0.08	-0.08	-0.06	-0.14	0.18
Внутрішній мотив	0.11	0.58	-0.05	0.19	0.22	0.08	-0.02
Вольове зусилля	0.02	0.56	-0.04	-0.07	0.16	-0.05	-0.01
Оцінка потенціалу	0.24	0.55	0.06	0.38	-0.07	0.02	-0.04
Пізнавальний мотив	0.28	0.54	0.00	-0.06	-0.20	0.02	0.15
Значущість результатів	-0.12	-0.44	-0.05	-0.38	0.09	0.32	-0.38
Оцінка рівня досягнень	0.14	0.44	0.10	0.03	-0.17	-0.38	0.18
A	-0.06	-0.08	0.84	-0.10	0.08	-0.01	0.10
I	-0.01	0.06	0.77	0.54	0.20	0.07	-0.06
S	-0.08	0.01	0.75	0.25	0.09	-0.03	-0.08
Fr	0.01	0.13	0.70	0.01	-0.10	0.08	-0.03
C	-0.11	-0.11	0.69	0.21	-0.10	-0.01	-0.09
SAV	0.20	0.20	0.52	0.32	0.50	0.11	0.03
Tc	-0.06	-0.08	0.09	0.75	-0.04	0.05	-0.10
Sa	-0.09	-0.02	0.36	0.68	-0.01	0.10	-0.09
Складність завдання	-0.01	-0.07	0.00	-0.67	0.04	0.09	-0.17
Ex	-0.04	-0.18	0.49	0.61	0.11	0.04	0.09
Sr	0.12	0.33	0.43	0.55	0.10	0.07	0.00
Nc	0.12	0.03	-0.04	0.05	0.78	-0.10	0.07
Sy	0.12	0.02	0.16	-0.14	0.72	0.10	0.23
IM	0.05	0.17	0.20	0.03	0.05	0.81	-0.03
Індекс суб'єктності	0.03	0.42	0.01	0.01	0.23	-0.49	-0.16
IF	0.07	0.02	-0.16	-0.06	0.19	-0.19	0.71
IA	0.14	0.20	0.03	0.10	0.16	0.33	0.70
Доля власної дисперсії	0.23	0.10	0.09	0.08	0.05	0.05	0.04

Розглянемо детальніше виділені нами фактори.

Фактор 1. До цього фактору входять усі без виключення цінності і життєві сфери, серед яких: досягнення, соціальні контакти, сім'я, саморозвиток, професія, духовне задоволення, збереження індивідуальності, суспільство, захоплення, освіта, престиж, креативність, матеріальне становище, фізична активність.

Найважливішими тут виступають цінність досягнень та сфера соціальних контактів. Менш важливою, але все-таки значимою є сфера фізичної активності. Даний фактор може мати кілька інтерпретацій. Технічно він виявився тому, що внутрішні кореляції тесту МТЖЦ дуже великі та

значимі. На змістовному ж рівні, ми можемо стверджувати, що цей фактор виступає фактором ціннісної сфери особистості, в основі якого стоїть цінність досягнень та соціальні контакти. Інтерпретуючи значення даного фактору в структурі кар'єрного самовизначення особистості, ми можемо констатувати першочергову значущість ціннісно-сміислової сфери особистості. Той факт, що до структури першого фактора увійшли усі без виключення компоненти ціннісної системи може свідчити про її цілісність і неподільність та про необхідність вивчення не лише ціннісної ієрархії особистості, але і всієї системи як інтегральної одиниці аналізу особистості. Важливим є те, що усі без виключення цінності увійшли до структури даного фактору, що свідчить про комплексну оцінку особистістю усіх наявних та можливих траєкторій подальшого життя в процесі кар'єрного самовизначення. Незважаючи на це, деякі цінності, а саме цінність досягнень і соціальних контактів все таки мають найбільшу вагу в структурі даного фактору, що свідчить про їх провідне значення в структурі кар'єрного самовизначення. Цей факт є цілком закономірним, оскільки феномен кар'єри у більшості людей асоціюється як з об'єктивними, так і з суб'єктивними досягненнями, що є неможливими без продуктивних соціальних контактів. Таким чином, цей фактор відображує сучасні уявлення про сильну, творчу та активну особистість, що є відкритою для нового досвіду, досягнень та соціального оточення.

Фактор 2. До цього фактору увійшли майже усі показники мотивації, причому основними виступають намічений рівень мобілізації зусиль та мотив самоповаги. Значущість результатів та оцінка рівня досягнень не увійшли в структуру ні одного з факторів. Даний фактор в структурі кар'єрного самовизначення особистості може бути умовно позначений як фактор мотивації та віддзеркалює мотиваційну складову успішності процесу. Мотиви, що входять до структури даного фактору у більшості випадків відображують високий рівень домагань особистості, націленість на результат. Базовим у структурі фактору виступає мотив самоповаги, вага

якого складає 0,67. Мотив самоповаги разом із внутрішнім мотивом, вольовим зусиллям, пізнавальним мотивом, наміченим рівнем мобілізації зусиль, значущістю результатів, оцінкою власного потенціалу складають, на нашу думку структуру мотивації досягнень, основною рисою якої є прагнення досягати результатів та націленість на активну і наполегливу діяльність. Показовим є той факт, що до структури даного фактору зовсім не увійшли мотив уникнення та мотив до зміни діяльності, що відображають протилежний вид мотивації – мотивація уникнення невдач, а також пов'язані з низьким рівнем домагань. Оцінка складності завдання як елемент мотиваційної ієрархії особистості увійшла до четвертого фактору, причому з вагою «-0,67». Таким чином, оцінка складності завдання негативно корелює з кар'єрним самовизначенням особистості та може свідчити про відсутність мотивації, низький рівень домагань, а також невпевненість у власних силах та здібностях.

Фактор 3. Третій фактор представлений у структурі кар'єрного самовизначення особистості частиною шкал самоактуалізації. В основі даного фактору – прийняття природності прояву агресії, внутрішня підтримка цінностей та спонтанність поведінки. Також до цього фактору, з достатньо великим навантаженням, входять прийняття ціннісних орієнтацій самоактуалізованої особистості, сенситивність, контактність. Судячи з усього даний фактор відображує самоактуалізацію, що відноситься до сфери міжособистісних взаємин. Шкали самоактуалізації, що потрапили до структури даного фактору входять до трьох різних, проте споріднених блоків: блоку цінностей, блоку почуттів та блоку міжособистісної чутливості. Цілком очевидно, що усі ці компоненти є базовими у процесі міжособистісної взаємодії та відповідають за ефективну побудову гармонійних стосунків із соціальним оточенням. Крім того поєднання в структурі даного фактору шкал контактності та сензитивності (чутливості до власних почуттів та переживань) свідчить про важливість для

міжособистісної взаємодії цілісної та сталої Я-концепції, знання власних сильних і слабких сторін.

Фактор 4. Основними складовими даного фактору виступають здатність жити «тут і тепер» та самоприйняття. Також даний фактор включає в себе гнучкість поведінки та самоповагу. Судячи з усього даний фактор відображає внутрішньоособистісний аспект самоактуалізації. Провідне значення в структурі даного фактору шкали компетентності у часі та самоприйняття знову ж таки свідчить про важливість цілісної Я-концепції для кар'єрного самовизначення особистості. Крім того, блок самосприйняття, на нашу думку дуже тісно пов'язаний із самоефективністю, тобто самоповагою, впевненістю в собі, компетентністю. Очевидно, що фактор 3 та фактор 4 в реальному житті можуть бути дуже тісно пов'язані між собою та відображати міру успішності та продуктивності міжособистісних стосунків, що опосередковується впевненістю в собі та власних силах.

Фактор 5. Сюди входять лише дві складові: гуманістичні уявлення про природу людини та цілісне уявлення про себе і оточуючий світ. Ми припускаємо, що даний фактор відображує показник самоактуалізації у сфері світогляду та загальних уявлень про людину і її призначення. Шкали Nc та Su згідно до структури тесту САТ входять до блоку концепції людини і у структурі даного фактору мають достатньо високу вагу 0,78 та 0,72 відповідно. Даний фактор може розглядатися як самостійно, так і в сукупності з попередніми двома факторами і свідчити про наявність загальної життєвої концепції особистості, принципів, переконань, ідеалів, якими людина керується у стосунках з оточуючими та під час планування та реалізації власного життя. Таким чином, наявність власної життєвої концепції є важливою та значимою для кар'єрного самовизначення особистості.

Фактор 6. Включає у себе високий рівень маскулінності, низьку суб'єктність та значущість сфери фізичної активності. Судячи з усього даний фактор відображає відповідність маскулінному стереотипу, а також

відповідає за активність у всіх життєвих сферах. Структура цього фактора є для нас досить цікавою та до певної міри непрогнозованою. Спробуємо розглянути її детальніше. Найвища вага індексу маскулінності 0,81 свідчить про достатньо високе значення традиційно чоловічих якостей в структурі кар'єрного самовизначення. До цих якостей зазвичай відносять: наполегливість, впевненість, активність, асертивність, схильність до лідерства, тощо. Подібний результат підтверджується і численними соціально-психологічними дослідженнями, які свідчать про те, що маскулінні якості більш часто асоціюються з успішною кар'єрою та особистісною реалізацією у професійній сфері. Елемент фізичної активності з вагою 0,56 доповнює традиційний портрет успішного лідера. Неочікуваною виявилася присутність в структурі даного фактору індексу суб'єктності з від'ємним значенням «-0,49». Так, за нашими припущеннями даний індекс мав позитивно корелювати з параметрами кар'єрного самовизначення особистості і свідчити про автономну і незалежну позицію відносно обставин і подій життя. Про це свідчить і присутність індексу суб'єктності в структурі кар'єрного самовизначення особистості, і численні позитивні кореляційні зв'язки суб'єктності з базовими параметрами кар'єрного самовизначення (внутрішня мотивація, мотив самоповаги, цінність професійної сфери, цінність сфери освіти, прийняття цінностей самоактуалізованої особистості, тощо). Скоріше за все респонденти традиційно оцінюють високу суб'єктність як виключно фемінну характеристику, що є несумісною з високою маскулінністю. Саме тому індекс суб'єктності у досліджуваній вибірці негативно корелює з маскулінністю.

Фактор 7. Даний фактор складається із двох показників: індексу фемінності та індексу андрогінності, що підтверджує отриману раніше високу кореляцію цих двох показників. Можна припустити, що даний фактор є відображенням фемінних уявлень про себе. Початково індекси андрогінності та фемінності взагалі не потрапили до факторної структури кар'єрного самовизначення особистості та були виділені у окремий сьомий

фактор лише у зв'язку зі специфікою завдання. З високою долею вірогідності, ми можемо стверджувати, що фактор 7, на відміну від попереднього фактору, не відіграє істотної ролі в структурі кар'єрного самовизначення особистості. Подібне припущення підтверджується і попереднім аналізом кореляцій індексів андрогінності та фемінності з базовими елементами факторної структури кар'єрного самовизначення. Саме тому, з високою долею вірогідності, ми можемо констатувати їх другорядне значення в структурі досліджуваного феномену. Їх поява у факторній структурі ймовірно пов'язана зі зв'язками андрогінності і фемінності з деякими елементами факторної структури, переважно з тими, що відповідають за сфери почуттів та міжособистісної взаємодії.

Таким чином, отримана факторна структура кар'єрного самовизначення особистості дозволяє нам виокремити його складові до яких входять: ціннісний та мотиваційний блоки, міжособистісний, внутрішньоособистісний блок, блок життєвої концепції особистості, а також маскулінні та фемінні блоки.

Очевидно, що найбільш значимі у структурі кар'єрного самовизначення виступають ті характеристики особистості, що відповідають за сталу систему цінностей, цілісну Я-концепцію, самоефективність та ефективність у міжособистісних стосунках, високий рівень домагань. Усі ці характеристики виступають провідними в структурі досліджуваного феномену та позитивно корелюють з гармонійністю та продуктивністю самовизначення. Значимі параметри мотивації, крім того, дають нам можливість стверджувати про першочергове значення мотивації досягнення успіху, а також внутрішньої мотивації і самомотивації, що можуть бути об'єднані у рамках концепції самодетермінації особистості, високої автономії та відповідальності за планування власного життя.

Резюмуючи результати дослідження структури кар'єрного самовизначення особистості можемо зробити наступні висновки:

1. Під час аналізу самовизначення необхідно розділяти ціннісну та мотиваційну сфери особистості. Ці дві сфери є до певної міри незалежними і, відповідно, об'єднувати їх в ціннісно-мотиваційну сферу є помилкою.

2. Структура процесу самоактуалізації може бути поділена на кілька блоків, що пов'язані між собою, але до певної міри є незалежними: міжособистісний блок, внутрішньоособистісний блок та світоглядний блок (цілісна концепція життя особистості).

3. Гендерна ідентичність виступає незалежним компонентом в структурі кар'єрного самовизначення особистості. На основі факторного аналізу ми можемо стверджувати, що пов'язувати особливості самоактуалізації, ціннісно-смыслову та мотиваційну сфери з особливостями гендерної ідентичності неправомірно. Однак кореляційний аналіз доводить, що з окремими компонентами отриманих факторів гендерна ідентичність значимо пов'язана. Таким чином, гендерна ідентичність виступає незалежним фактором лише за умови незалежного розгляду інших сфер. В іншому випадку, аналізуючи окремі кореляції, ми відмітимо, що гендерна ідентичність відіграє велику роль у формуванні окремих цінностей, мотивів і параметрів самоактуалізації.

4. Маскулінність, на відміну від фемінності і андрогінності, також виступає незалежним та значимим фактором в структурі кар'єрного самовизначення. Даний фактор у поєднанні з низькою суб'єктністю та значимістю сфери фізичної активності є своєрідною квінтесенцією сильної особистості, що орієнтована на зовнішній світ.

5. Андрогінність, у дусі подальших досліджень самої С. Бем, більш тісно пов'язана з фемінністю, ніж з маскулінністю, що свідчить про невисоке значення даного концепту в структурі кар'єрного самовизначення особистості.

3.2 Гендерна ідентичність та її місце в структурі кар'єрного самовизначення

Вивчення впливу гендерної ідентичності на кар'єрне самовизначення особистості та окремі його структурні компоненти було одним з основних завдань дослідження. Масштабна робота, що була направлена на підготовку та апробацію відповідного інструментарію дослідження, дозволила оновити методикою дослідження гендерної ідентичності С. Бем, а також адаптувати її до сучасної вітчизняної вибірки. Ще раз відмітимо, що обробка результатів за методикою С. Бем відбувалася не на основі загальних норм тесту, а з урахуванням «ваги» кожного фактору та сумуванням отриманих даних. Так, незважаючи на те, що більшість якостей представлених у класичному варіанті тесту розглядалися респондентами як універсальні (статеві нейтральні), нам все таки вдалося виділити критерії для розрахунку індексів маскулінності (Ім), фемінності (Іф) та андрогінності (Іа).

Говорячи про значення маскулінності, фемінності та андрогінності в структурі кар'єрного самовизначення особистості, слід відмітити вагому їх роль в структурі досліджуваного феномену (фактори 6, 7), а також тісні кореляційні зв'язки з більшістю базових компонентів кар'єрного самовизначення. Серед цих кореляційних зв'язків є такі, що притаманні лише індексам маскулінності, фемінності та андрогінності, а також ті, що характерні для двох індексів і не характерні для третього. Розглянемо їх детальніше.

Лише з індексом маскулінності позитивно та значимо ($p \leq 0,001$) корелюють мотив самоповаги, незалежність цінностей, сенситивність, самоприйняття, та значимо негативно – індекс суб'єктності. Дані кореляції є досить важливими, оскільки означені мотиваційні утворення, зокрема мотив самоповаги, є базовими в структурі кар'єрного самовизначення особистості (фактор 2). Позитивні кореляції індексу маскулінності з незалежністю цінностей, сенситивністю та самоприйняттям свідчать про першочергове

його значення для гармонійної і цілісної Я-концепції, прийняття себе та оточуючих, як зрілий світоглядний орієнтир особистості.

Особливо значущими та важливими виступають кореляції, що притаманні лише індексу андрогінності. Так, показник Іа має високочислі та позитивні кореляції ($p \leq 0,001$) з внутрішнім та пізнавальним мотивом, орієнтацією на результат, цінністю матеріального положення, високою значимістю професійної сфери, сфер суспільного життя та захоплень, здатністю до цілісного світосприйняття. Кореляції індексу андрогінності тісно пов'язані майже з усіма базовими компонентами кар'єрного самовизначення особистості, що свідчить про вирішальну роль андрогінності в структурі досліджуваного феномену. В той же час, у факторній структурі кар'єрного самовизначення індекс андрогінності поряд з індексом фемінності не відіграє вирішального значення (фактор 7). Такий парадоксальний результат може свідчити про одностороннє уявлення респондентів щодо кар'єрного самовизначення, успішність якого для більшості з них асоціюється переважно з маскулініними характеристиками. Як результат ми можемо констатувати недооцінку респондентами андрогінних та фемінних якостей особистості, наявність яких, судячи з попередніх результатів, є вкрай важливою для цілісної Я-концепції та сталого розвитку особистості в цілому.

Кореляції, що притаманні лише індексу фемінності свідчать про невелику значущість цієї змінної в структурі кар'єрного самовизначення особистості. Так, лише для індексу фемінності характерна негативна кореляція зі спонтанністю ($p \leq 0,001$) та позитивна зі схильністю бачити добру природу людини. Індекс фемінності, таким чином, асоціюється, переважно, з гуманістичними установками, які на думку респондентів, є не дуже важливими для успішної кар'єрної реалізації особистості.

Серед кореляцій, що притаманні лише індексам маскулініності та андрогінності слід відмітити позитивні та значимі кореляції ($p \leq 0,001$) з рівнем мобілізації зусиль, орієнтацією на збереження індивідуальності, значимістю сфери фізичної активності, самоефективністю, самоповагою,

розумінням та прийняттям цінностей самоактуалізованої особистості. Дані кореляції свідчать про тісний зв'язок змінних Ім та Іа з базовими компонентами кар'єрного самовизначення особистості. З високою долею вірогідності можемо стверджувати, що маскулінна або андрогінна гендерна ідентичність є запорукою успішності кар'єрного самовизначення та самореалізації та дуже тісно пов'язана з успішністю особистості в усіх життєвих сферах, позитивним відношенням до себе та оточуючої дійсності. Крім того, значимі кореляції індексів маскулінності та андрогінності із самоефективністю свідчать про високий рівень самоцінності, самооцінки та самоповаги людей з маскулінною та андрогінною гендерною ідентичністю.

Лише для індексів андрогінності та фемінності характерні значимі позитивні кореляції ($p \leq 0,001$) з орієнтацією на саморозвиток та сфери освіти і сім'ї. Дані кореляції відображають характерні жіночі орієнтації та є цінними для загальної цілісності Я-концепції, але, в той же час, у факторній структурі кар'єрного самовизначення дані параметри не знаходять свого втілення, що є відображенням традиційних стереотипів лідерства та однобічного уявлення респондентів про успішність у кар'єрній сфері.

Такі важливі параметри кар'єрного самовизначення як пізнавальні потреби та креативність позитивно та значимо ($p \leq 0,001$) корелюють з індексом маскулінності та значимо негативно ($p \leq 0,001$) з індексом фемінності, що ще раз підтверджує наші припущення про вирішальне значення маскулінності в структурі кар'єрного самовизначення особистості.

Для того, щоб продемонструвати вплив гендерної ідентичності та статі на показники дослідження, ми використовували метод контрастних груп. З усієї вибірки були виділені чоловіки з сильно вираженою фемінністю, маскулінністю та андрогінністю, а також жінки з вираженою маскулінністю, фемінністю та андрогінністю. Усього було отримано 6 груп респондентів, ті респонденти, які не ввійшли до жодної з груп, мали середні значення за усіма показниками і були виключені з вибірки. Для перевірки впливу поєднання

цих характеристик на показники дослідження використовувався дисперсійний аналіз.

В результаті нами були виділені наступні закономірності.

Жінки в цілому, незалежно від гендерної ідентичності мають більш високий мотив зміни діяльності, ніж чоловіки, причому найвищий показник даного мотиву зустрічається у маскулінних жінок (79.1). Мотив зміни діяльності у чоловіків виражений значно менше, причому найменш вираженим він є у фемінних чоловіків (55.95; $F=6.96$; $p=0.009$).

Значущість результатів своєї діяльності має низькі показники у фемінних жінок (47.81), андрогінних жінок (47.22) та андрогінних чоловіків (50.77). Більш високі показники у фемінних чоловіків (55.09), маскулінних жінок (57.33), найбільш високі показники у маскулінних чоловіків (61.49) ($F=13.9$; $p<0.0001$).

Незалежно від гендерної ідентичності, вольове зусилля вище у жінок, максимальне його значення зустрічається у фемінних жінок (73.81). У чоловіків вольове зусилля значно менше, найнижче його значення у фемінних чоловіків (59.52; $F=15.37$; $p<0.0001$).

Намічений рівень мобілізації зусиль в цілому вище у жінок, незалежно від гендерної ідентичності, причому максимальне значення у маскулінних і андрогінних жінок (79). У маскулінних чоловіків намічений рівень мобілізації зусиль дещо нижчий (74.03), проте найнижчий показник спостерігається у фемінних чоловіків (69.05; $F=7.01$; $p=0.009$).

Закономірність результатів вище у фемінних та андрогінних жінок, причому максимальне значення цього показника у фемінних жінок (79.2), а мінімальне – у фемінних чоловіків (65.87; $F=10.83$; $p=0.001$).

Цінності не залежать від поєднання статі та гендерної ідентичності. Сфера освіти є найменш важливою для маскулінних і андрогінних чоловіків, для інших груп вона більш значима ($F=6.42$; $p=0.03$). Сфера сім'ї, незалежно від гендерної ідентичності, є однозначно більш значимою для жінок, а сфера фізичної активності – для чоловіків.

Самоефективність є вищою у чоловіків, незалежно від гендерної ідентичності, а також у жінок з маскуліною ідентичністю. Найнижчі показники самоефективності у андрогінних жінок (27.95) та фемінних жінок (29.71; $F=10.51$; $p=0.001$).

Гуманістичні уявлення про природу людини у більшій мірі виражені у андрогінних жінок (49.47), фемінних чоловіків (47.46) та фемінних жінок (46.81). У інших груп цей показник менше, причому найменше значення спостерігається у групі маскуліних чоловіків (42.12; $F=8.91$; $p=0.003$).

Пізнавальні потреби, незалежно від гендерної ідентичності, сильніше виражені у чоловіків (49), у андрогінних жінок вони дещо нижче (47.29), найнижче ж значення спостерігається у групі фемінних жінок (41.51; $F=12.99$; $p<0.0001$).

Креативність найкраще розвинута у маскуліних жінок (50.9) та маскуліних чоловіків (49.43). Найменші показники креативності у фемінних жінок (36.07) та фемінних чоловіків (42.61; $F=5.92$; $p=0.016$).

Індекс суб'єктності найбільш високий у фемінних чоловіків (1.1) та фемінних жінок (0.87). Найменше він виражений у маскуліних чоловіків (0.36; $F=4.33$; $p=0.039$).

Інтерпретуючи отримані результати з високою долею вірогідності ми можемо стверджувати, що маскуліна та андрогінна гендерні ідентичності, у більшості випадків незалежно від статі респондентів, більш тісно пов'язані з базовими складовими компонентами кар'єрного самовизначення. Зокрема з гендерною ідентичністю пов'язані ті параметри самовизначення, що більшою мірою відповідають за творче осмислення та пізнання оточуючого світу, плануючі та результативні блоки мотивації. Так, гендерна ідентичність позитивно пов'язана зі значимістю результатів (Ім), вольовими зусиллями (Іф), наміченим рівнем мобілізації зусиль (Ім та Іа), пізнавальними потребами (Ім та Іа), креативністю (Ім), індексом суб'єктності (Іф). Фактори статі, на відміну від факторів гендерної ідентичності мало впливають на вищезазначені складові самовизначення, що свідчить про важливість

дослідження гендерної ідентичності та її вплив на світоглядні установки, життєву позицію та стиль життя особистості в цілому.

В той же час, деякі складові кар'єрного самовизначення особистості мало пов'язані з гендерною ідентичністю, демонструючи значимі кореляційні зв'язки зі статтю респондентів. Сюди відносимо: мотив зміни діяльності, значимість сфери освіти, які, незалежно від гендерної ідентичності, є значно вищими у жінок, а також гуманістичні уявлення про природу людини, що пов'язані як з фактором статі, так і з фактором гендерної ідентичності, проте найбільш виражені у андрогінних та фемінних жінок. Незалежно від гендерної ідентичності більш вираженою у чоловіків є самоефективність, що підтверджує наші теоретичні припущення.

Таким чином, можна стверджувати про багаторівневу детермінацію кар'єрного самовизначення особистості. Очевидним є той факт, що окремі складові феномену зумовлені особистісними факторами, куди відносимо і гендерну ідентичність. Це підтверджується численними кореляційними зв'язками маскулінності і андрогінності з параметрами самовизначення незалежно від статі респондентів. З іншого боку, деякі важливі параметри самовизначення, наприклад самоефективність, залежать лише від статі, що доводить їх соціальну зумовленість, наявність у суспільстві відповідних норм та моделей поведінки для чоловіків і жінок, які визначають як якісні особливості самовизначення, так і індивідуальні образи бажаного майбутнього та стиль життя особистості в цілому.

3.3 Цінності та мотиви в рамках аналізу кар'єрного самовизначення та кар'єрних домагань

У межах аналізу психологічної структури кар'єрного самовизначення з високою долею вірогідності було встановлено, що ціннісна та мотиваційна сфери особистості посідають у ній чільне місце. Причому як ціннісна, так і мотиваційна ієрархії виступають відносно незалежними. В той же час, і

цінності і мотиви тісно пов'язані з параметрами статі та гендерної ідентичності, що виступає психологічною детермінантою диференціації професійно-кар'єрних виборів та домагань. Розглянемо детальніше виокремлені гендерні відмінності в цих сферах.

Мотиваційна сфера юнаків та юнок, як основоположна ланка процесу самовизначення (фактор 2), демонструє цікаві закономірності. Беручи до уваги той факт, що більшість респондентів мають достатньо високі оцінки за усіма шкалами тесту «Оцінка рівня домагань», з великою долею вірогідності можемо припустити, що період кар'єрного самовизначення як для юнаків, так і для дівчат характеризується загальною високою мотивованістю, взаємодією усіх без виключення мотивів та становленням їх цілісної ієрархії (рис. 3.1).

Проаналізувавши дані хлопців та дівчат за всіма шкалами, можемо говорити про явні та значимі гендерні відмінності принаймні за 5 шкалами (таблиця 3.2).

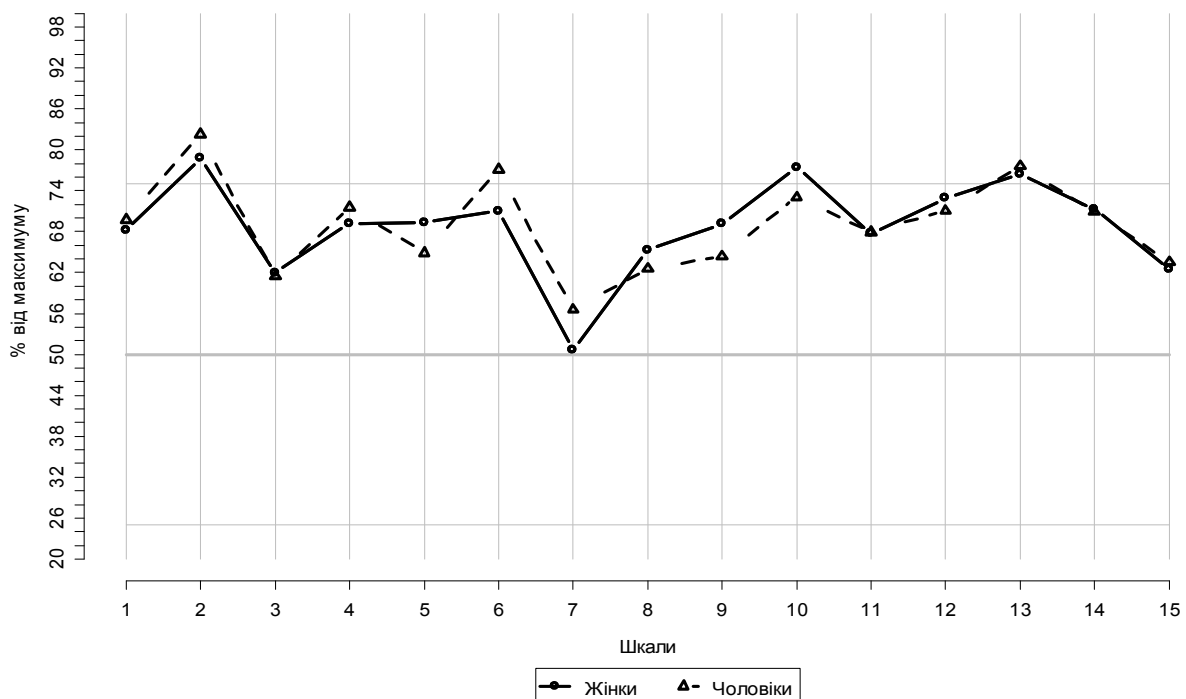


Рисунок 3.1 – Профілі результатів респондентів за тестом «Оцінка рівня домагань»

Таблиця 3.2.

Гендерні відмінності в мотиваційній сфері респондентів

	Жінки	Чоловіки	T	P
Внутрішній мотив	68.18	69.74	-0.94	0.347
Пізнавальний мотив	78.8	82.27	-2.03	0.043
Мотив уникнення	61.92	61.43	0.26	0.792
Змагальний мотив	69.19	71.56	-1.16	0.249
Мотив зміни діяльності	69.33	64.88	2.38**	0.018
Мотив самоповаги	71.04	77.1	-2.95**	0.003
Значущість результатів	50.68	56.58	-2.84***	0.005
Складність завдання	65.29	62.56	1.46	0.145
Вольове зусилля	69.16	64.4	2.68**	0.008
Оцінка рівня досягнень	77.41	73.05	2.13**	0.034
Оцінка потенціалу	67.74	67.92	-0.1	0.923
Намічений рівень мобілізації зусиль	72.9	71.06	1.17	0.244
Очікуваний рівень результатів	76.41	77.61	-0.6	0.551
Закономірність результатів	71.24	70.89	0.18	0.854
Ініціативність	62.45	63.53	-0.61	0.543

$n = 298$; ** $p \leq 0.01$; *** $p \leq 0.001$

Так, мотиви зміни діяльності, вольових зусиль та оцінки рівня домагань є значимо вищими у жінок, в той час як мотив самоповаги та значущість результатів значимо вищі у чоловіків. Варто відмітити, що, згідно з теоретико-методологічними уявленнями авторів тесту, перший блок мотивів, куди входять мотив зміни діяльності та мотив самоповаги, є основоположним і відповідає за спонукання суб'єкта до того чи іншого стилю дій та є рушійною силою розвитку діяльності. У чоловічій вибірці даний блок мотивів обумовлений перш за все цілеспрямованістю та націленістю на результат, що є основним фактором розвитку та підтримки самоповаги. Очевидно, що загальна мотивація чоловіків є більш статичною та стабільною, про що свідчить і порівняно занижений показник мотиву зміни діяльності. В той же час, елементи блоку, що знаходяться з мотиваційними у причинно-наслідкових зв'язках, такі як вольове зусилля та оцінка рівня домагань є значущо завищеними у жінок, що свідчить як про високий рівень самоаналізу, так і про необхідність періодично звертатися до верифікації і

оцінки своїх можливостей, в той час як мотиваційна сфера чоловіків більшою мірою обумовлюється значущістю результатів ($p \leq 0.001$). Значущо вища орієнтація чоловіків на результат діяльності та його характеристики прослідковується і під час загального аналізу кореляційних матриць. Так, у чоловіків мотив зміни діяльності негативно корелює з очікуваним рівнем результату ($p=0.0026$), в той час як у жінок спостерігається негативна кореляція мотивів зміни діяльності та уникнення діяльності з ініціативністю ($p=0.0123$). Це свідчить про більш зовнішню позицію жінок по відношенню до результату та планування діяльності у відповідності не з її значимістю, а з урахуванням власного потенціалу, інтересів та нагальних потреб. Складність завдання корелює у вибірці жінок не зі значимістю і закономірностями результатів, а з оцінкою власного потенціалу та ініціативністю ($p=0.0022$).

Порівняння кореляційних матриць жінок і чоловіків показує, що значимість та рівень результатів у чоловічій вибірці мають значущі кореляції з ціннісно-сисловою сферою. Так, у чоловіків цінності саморозвитку та духовного задоволення значущо та позитивно пов'язані з очікуваним рівнем результатів діяльності ($p=0.0122$ та $p=0$ відповідно). Духовне задоволення, соціальні контакти, престиж та досягнення, як базові цінності, у чоловічій вибірці позитивно корелюють з закономірностями результатів ($p=0$; $p=0.011$; $p=0.0193$ та $p=0.0052$ відповідно). Дуже цікавою у цьому плані виступає цінність досягнення у чоловіків, що значущо позитивно корелює з оцінкою рівня досягнень та оцінкою результатів ($p=0.0044$ та $p=0$ відповідно). Сфери «сім'я» та «суспільство» у чоловічій вибірці значущо позитивно корелюють з очікуваним рівнем результатів та закономірністю результатів відповідно ($p=0.0044$; $p=0.0027$). Компоненти мотиваційної сфери жінок не демонструють подібних закономірностей. В той же час, аналіз факторів статі та гендерної ідентичності дозволяє зробити висновок про те, що у андрогінних жінок, на відміну від фемінних, компоненти мотиваційної сфери, що відповідають за результати діяльності (мотив самоповаги та закономірність результатів) мають більше смислове навантаження. Так, були

виявлені значущі та позитивні кореляції індексу андрогінності у жінок з даними мотиваційними утвореннями. Серед чоловіків подібних кореляцій не виявлено.

З великою долею вірогідності ми можемо констатувати наявність як кількісних, так і якісних відмінностей в структурі мотиваційної сфери жінок та чоловіків, рівно як і в структурі кар'єрного самовизначення, де дані мотиваційні утворення займають чільне місце. Кількісні гендерні відмінності у рівні вираженості таких базових мотивів як мотив самоповаги та мотив зміни діяльності дають нам змогу констатувати більш виражену стабільність та наполегливість чоловіків у досягненні життєвих цілей, націленість на результат. Водночас, порівняно нижчий рівень розвитку вольових зусиль, оцінки рівня попередніх досягнень у чоловіків може свідчити про певну переоцінку власних можливостей та нереалістичність домагань. Мотиваційна сфера жінок має дещо іншу специфіку. Очевидно, що ті мотиваційні утворення, що відповідають за оцінку та верифікацію власних можливостей, розвинуті у вибірці дівчат дещо більше. Це може свідчити як про вищий рівень суб'єктності та інтернальності жінок, так і про їх більшу реалістичність в оцінці власних здібностей та можливостей. Подібна тенденція доповнюється і значно вищим розвитком мотиву зміни діяльності у жінок, що може бути індикатором протилежної тенденції до недооцінки власних потенційних можливостей і уникнення невдач. Кількісні гендерні відмінності в мотиваційній сфері особистості доповнюються і якісними відмінностями, що виявляються у якісно інших зв'язках мотиваційних утворень з деякими параметрами кар'єрного самовизначення, наприклад з показниками самоактуалізації. Так, ядром самоактуалізації чоловіків виступають такі критерії як: креативність, синергія, підтримка цінностей самоактуалізованої особистості, що тісно пов'язані з пізнавальним мотивом, який може також розглядатися нами як базовий в структурі кар'єрного самовизначення. В основі самоактуалізації жінок лежать наступні критерії – сенситивність, спонтанність, самоповага, контактність, що тісно та негативно

пов'язані з мотивом уникнення. Варто зазначити, що пізнавальні та внутрішні мотиви, а також мотиви самоповаги є базовими мотиваційними компонентами особистості та за теоретичними припущеннями утворюють блок інтринсивної (внутрішньої) мотивації, що дозволяє нам говорити про більшу інтринсивність мотивації чоловіків порівняно з жіночою мотивацією. З іншого боку компоненти, що пов'язані з високою інтернальністю та суб'єктивністю є більш розвинутими у жінок, в результаті чого ми маємо певний парадокс говорячи про інтринсивність/екстринсивність мотивації жінок і чоловіків. Цілоком можливо, що головна відмінність тут полягає у дещо різних механізмах інтеріоризації особистістю зовнішніх стимулів. Можемо висунути припущення про те, що фаза інтеріоризації у чоловіків є дещо меншою ніж у жінок і мотиваційне напруження швидше розряджається в оточуючому середовищі, іноді без належної оцінки власних сил та можливостей. Фаза інтеріоризації у жінок є значно довшою, що виявляється в більш глибокому та стійкому внутрішньому мотиваційному напруженні, яке, набуваючи надвисокого значення може результувати у прагненні до зміни діяльності (мотив зміни діяльності). Проте, варто зауважити, що ці припущення є цілоком гіпотетичними, оскільки в цілому результати чоловіків та жінок за тестом «Оцінка рівня домагань» є достатньо високими та свідчать про високу мотивованість обох груп респондентів.

Дуже цікавим та важливим для нас було питання щодо гендерних відмінностей у цінностях і ціннісних орієнтаціях чоловіків та жінок. Річ у тім, що наші попередні дослідження з використанням методики М. Рокіча не виявляли відмінностей за статтю [106]. Це наштовхнуло нас на припущення щодо суто соціальної детермінованості цінностей, які є майже однаковими для чоловіків та жінок. Проте, швидше за все, дослідження ціннісних орієнтацій особистості виявляються дуже вразливими до феномену соціальної бажаності результатів, що нівелює індивідуально-особистісні відмінності та спонукає респондентів давати соціально схвалювані відповіді. Дослідження цінностей особистості, що проводилося нами з використанням

методики МТЖЦ, відбувалося поетапно. Це пов'язане передусім з конструктивними особливостями самого тесту, що досліджує цінності, значущість сфер життя та насиченість цінностями кожної з цих сфер (рис. 3.2).

Як видно з рисунку, вираженість цінностей у вибірках чоловіків і жінок не має значимих кількісних відмінностей, що може свідчити як про дію ефекту соціальної бажаності, так і про значущість всіх перерахованих цінностей в ціннісно-смысловій сфері особистості. Такі базові цінності як саморозвиток, духовне задоволення, креативність, соціальні контакти, престиж, досягнення, матеріальне становище та збереження індивідуальності є бажаними та значими у світоглядному контексті особистості.

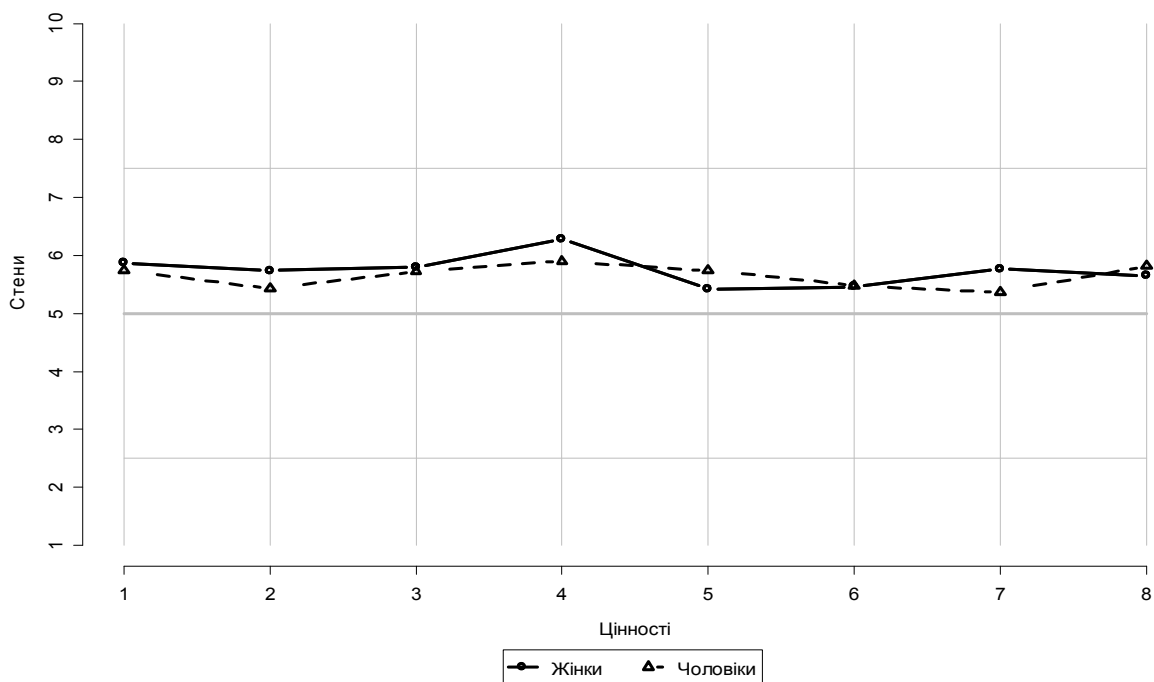


Рисунок 3.2 – Профілі відповідей респондентів за шкалами цінностей тесту МТЖЦ

Високе значення всіх описаних цінностей у факторній структурі кар'єрного самовизначення особистості (фактор 1) ще раз підтверджує наше припущення і може свідчити про вікові особливості досліджуваної вибірки. Описані цінності є базовими та важливими як у соціальному, так і у

індивідуально-особистісному контексті. Тому відсутність гендерних відмінностей тут ми вважаємо цілком закономірною, хоча і не виключаємо можливості їх наявності між представниками чоловічої і жіночої статей інших вікових категорій, коли в результаті індивідуального життєвого досвіду може вибудовуватися їх інша ієрархія (таблиця 3.3).

Таблиця 3.3

Характеристики цінностей чоловіків та жінок за тестом МТЖЦ

	Жінки	Чоловіки	T	P
Саморозвиток	5.87	5.74	0.57	0.572
Духовне задоволення	5.74	5.43	1.34	0.182
Креативність	5.8	5.72	0.29	0.769
Соціальні контакти	6.29	5.9	1.47	0.143
Престиж	5.42	5.74	-1.46	0.146
Досягнення	5.46	5.48	-0.07	0.946
Матеріальне становище	5.76	5.37	1.71	0.088
Збереження індивідуальності	5.65	5.82	-0.68	0.494

$n = 298$

В той же час, аналіз сфер показує закономірні результати, що виявляються у значимо більшій насиченості сфери сім'ї у жіночій вибірці та сфери фізичної активності у чоловічій (рис. 3.3).

Так, у чоловічій вибірці найбільшою цінністю вирізняються сфери захоплення, фізичної активності, сім'ї та професії; останні місця посідають суспільна сфера та сфера освіти. Для жінок найбільш значимими сферами виявляються сім'я, захоплення професія і освіта. Останні місця посідають сфери суспільства та фізичної активності. Значимість сфери сім'ї є значно вищою у жіночій вибірці на рівні $p \leq 0.001$. Сфера фізичної активності є більш значимою для чоловіків ($p \leq 0.001$). Дані результати демонструють важливі кількісні відмінності у ціннісно-смісловій сфері жінок та чоловіків.

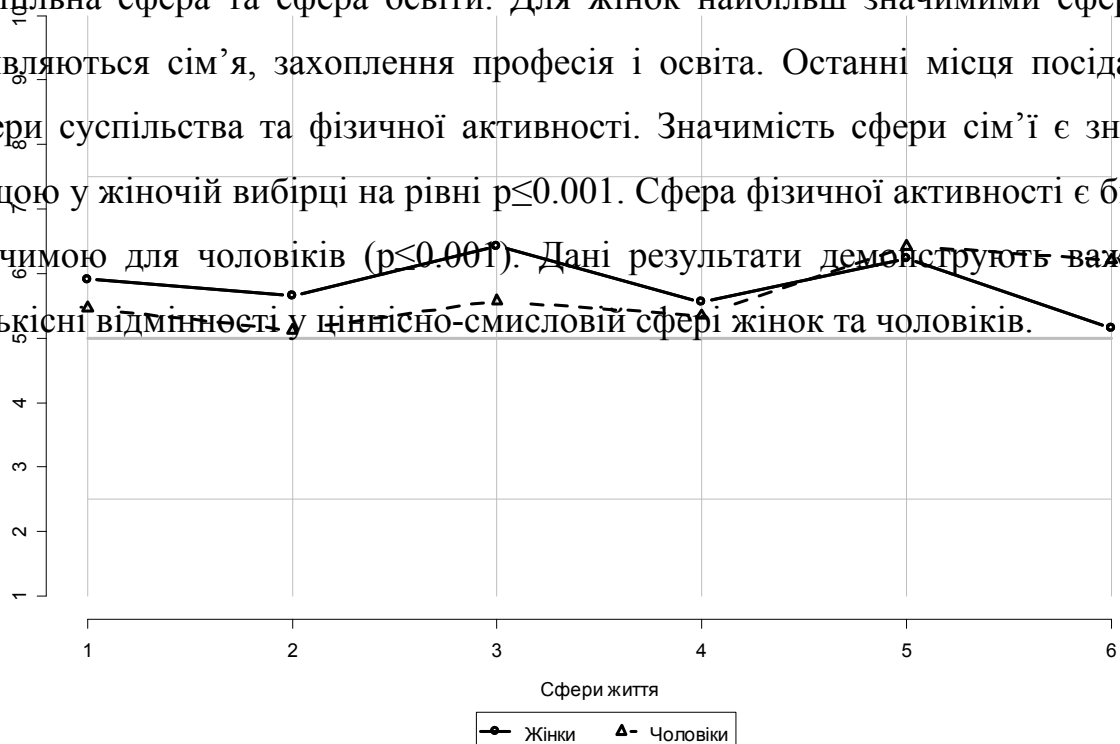


Рисунок 3.3 – Профілі відповідей респондентів за шкалами сфер тесту МТЖЦ

Уважно розглянувши представлені в таблиці результати ми можемо побудувати ієрархії життєвих сфер, які є найбільш насиченими цінностями для жінок і чоловіків (таблиця 3.4).

Таблиця 3.4

Характеристики значимості сфер чоловіків та жінок за тестом МТЖЦ

	Жінки	Чоловіки	T	P
Професія	5.91	5.47	1.81	0.071
Освіта	5.66	5.12	1.91	0.057
Сім'я	6.43	5.57	3.63***	0
Суспільство	5.55	5.35	0.84	0.401
Захоплення	6.24	6.43	-0.81	0.416
Фізична	5.15	6.21	-4.41***	0

$n = 298$

Швидше за все вони пов'язані із закріпленими у суспільстві традиційними уявленнями про жіночі і чоловічі гендерні ролі. Так, сфера сім'ї, яка між іншим є важливою і для чоловіків, розглядається жінками як основна сфера майбутньої самореалізації, яка свідчить про успішну реалізацію (або нереалізацію) жінки як особистості. Поряд із цим висока значимість для жінок сфер професії та освіти (5,91 та 5,66 відповідно) також говорить про актуальність проблематики професійного та кар'єрного

самовизначення в юнацькому віці. Підвищена значимість сфери фізичної активності для чоловіків (6,21) у свою чергу демонструє прихильність традиційним гендерним стереотипам та вплив норм мужності (фізична міцність, активність). Порівняна недооцінка чоловіками сфери освіти (5,12) підтверджується і результатами наших попередніх досліджень і свідчить про вже описані нами мотиваційні відмінності. Цілком вірогідно, що певна переоцінка чоловіками власних можливостей та здібностей нівелює значення сфери освіти, в той час як порівняно більша інтеріоризованість жінок та необхідність верифікації власних можливостей підвищує насиченість сфери освіти цінностями в жіночій вибірці. Таким чином, ми можемо вести мову про певну традиційність цінностей респондентів, відповідність суспільним нормам жінок і чоловіків, а також соціальній ситуації розвитку, що притаманна саме юнацькому віку.

Цікаві та значущі гендерні відмінності у змістовному наповненні цінностей жінок і чоловіків та їх зв'язків з іншими параметрами кар'єрного самовизначення були виявлені під час аналізу кореляційних матриць. Виявилось, що більшість описаних цінностей позитивно корелюють з мотивами, направленими на досягнення або оцінку результату у чоловічій вибірці. Так, з таким мотиваційним утворенням як очікуваний рівень результатів позитивно та значимо у чоловічій вибірці корелюють цінності саморозвитку ($r=0,39$), духовного задоволення ($r=0,41$), досягнення ($r=0,45$), матеріального становища ($r=0,41$), а також сфера сім'ї ($r=0,46$). Із закономірністю результатів позитивно значимо корелюють цінності духовного задоволення ($r=0,51$), соціальних контактів ($r=0,4$), престижу ($r=0,22$), досягнення ($r=0,36$), а також сфера суспільства ($r=0,39$). Цінність досягнення у чоловіків також корелює з оцінкою рівня досягнень ($r=0,31$). Дані групи кореляцій сильно та значимо відрізняються від подібних кореляцій у жіночій вибірці та свідчать про значимі гендерні відмінності у зв'язках між компонентами. Зв'язок представлених цінностей з елементами результативної мотивації може свідчити про їх особливу значущість у

мотиваційній сфері чоловіків та демонструвати гендерні відмінності не лише у сферах, але і у цінностях особистості. Головною якісною відмінністю, на нашу думку, виступає те, що значимість кожної окремої цінності і сфери для чоловіків обумовлюється у першу чергу в залежності від очікуваного результату, що знову підкреслює більш традиційні орієнтації чоловіків. Подібні дані зовсім не спростовують орієнтації жінок на досягнення, а лише говорять про меншу значимість для них фактичного результату діяльності, або ж дещо інше змістовне наповнення цінностей. В цілому ж ціннісно-сміслова сфера майже усіх респондентів представлена на середньому рівні, а висока значущість усіх цінностей та їх низька диференціація можуть свідчити про певну незрілість цінностей в юнацькому віці, а також про те, що процес кар'єрного самовизначення респондентів знаходиться у своїй проміжній фазі, коли наявні певні домагання та прагнення, але відсутні цілісні та несуперечливі плани стосовно їх подальшої реалізації.

Гендерні відмінності у ціннісно-смісловій та мотиваційній сфері респондентів виступають особливо помітними під час аналізу їх вікової динаміки, що здійснювалася нами з використанням методу фокус-груп. Так, за період дослідження було проведено близько 15 фокус-груп з учасниками різного віку, зокрема студентами вузів, педагогами з досвідом роботи, директорами освітніх установ. Досліджувалися питання, що пов'язані зі значимістю професійно-кар'єрної, сімейно-побутової, громадської сфер активності, кар'єрні домагання респондентів, плани на найближче (до 1 року) та віддалене (5 років і більше) майбутнє. Було встановлено, значущу динаміку цінностей жінок, що виявлялася у зниженні значимості професійно-кар'єрної сфери та кар'єрних домагань у зв'язку з віком. Серед чоловіків не спостерігалось подібних феноменів. Так, для юнок (студенти 3 – 5 курсів) був характерний високий рівень кар'єрних домагань, орієнтація на високі кар'єрні шаблі і посади. Проте з віком (у жінок 30 – 45 років) домінуючою ціннісною сферою ставала сімейно-побутова сфера. Погляди як жінок, так і чоловіків щодо кар'єрного розвитку та кар'єрних домагань особистості

демонструють високу стереотипізованість. Однак, якщо у молодших вибірках домінують стереотипи гендерних рис («...вродлива жінка завжди досягне успіхів у кар'єрі...», «чоловіки сильні та наполегливі, можуть бути жорстокими, тому їм легше розвивати власну кар'єру»), то у більш старших вибірках домінують стереотипи гендерних ролей («...кар'єра кар'єрою, а жінка завжди має піклуватися про домашній затишок...», «...якщо чоловік не здатен забезпечити сім'ю, то навіщо він узагалі такий здався...»). Подібні дані свідчать про тісний зв'язок суспільних та особистісних цінностей, їх низьку диференціацію, що обумовлює специфічну ціннісну та мотиваційну ієрархію жінок і чоловіків, а також суттєві гендерні відмінності в структурі кар'єрного самовизначення і кар'єрних домагань.

3.4 Аналіз самооцінних ставлень юнаків та дівчат

Самооцінні ставлення респондентів, а також рівень їх самоефективності гіпотетично виступали індикаторами цілісності концепції Я особистості, психологічної зрілості та рівня домагань, особливо у сфері професії та кар'єри.

Методика дослідження самоефективності показала значимі гендерні відмінності. Окрім того, було виявлено, що рівень самоефективності особистості залежить не лише від статі, але і від гендерної ідентичності респондентів. Так, висока самоефективність характерна для чоловіків, незалежно від гендерної ідентичності, а також для жінок з високою маскулінністю. Найнижчі показники самоефективності були відмічені у андрогінних (27.95) та фемінних жінок (29.71; $F=10.51$; $p=0.001$). Подібні дані з високою вірогідністю можуть свідчити про тісний взаємозв'язок концепту самоефективності з маскулінністю і традиційно чоловічими якостями, що підтверджує деякі з наших припущень.

Аналіз кореляційних матриць жінок та чоловіків дав змогу більш чітко інтерпретувати гендерні відмінності у рівні самоефективності особистості та

виділити деякі цікавіші нас закономірності. Так, самоефективність жінок, на відміну від самоефективності чоловіків, має значущі та позитивні кореляції з деякими базовими компонентами кар'єрного самовизначення особистості, такими як внутрішній мотив ($r=0,3$), мотив самоповаги ($r=0,33$), Fг сензитивність ($r=0,23$), Sa самоповага ($r=0,45$). У результатах за тестами чоловіків подібних кореляцій виявлено не було зовсім, що може свідчити про якісні відмінності концепту самоефективності жінок і чоловіків. Цілком зрозуміло, що самоефективність жінок є більш інтеріоризованою і залежить від рівня розвитку інших параметрів самовизначення, зокрема мотиваційної сфери та сфери самоактуалізації. Чим більш інтринсивною є мотивація жінок, і чим більш розвиненими є внутрішньоособистісні компоненти самоактуалізації, тим вищою є самоефективність жінок. Подібні результати ще раз доводять більш глибоку внутрішню роботу та психологічне напруження жінок в процесі самовизначення та самореалізації, і дещо вкорочену внутрішню фазу цього процесу у чоловіків. Цікавими також виявляються зв'язки самоефективності з гендерною ідентичністю респондентів. Як уже зазначалося, найбільш тісно вона пов'язана з маскулінністю, проте аналіз кореляційних матриць доводить і певні, опосередковані зв'язки з андрогінністю, яка позитивно та значимо корелює у жіночій вибірці з тими компонентами особистості, що відповідають за самоповагу та самоприйняття.

Подібні дані можуть мати вивірене теоретико-методологічне пояснення, що пов'язане з самою структурою феномену самоефективності, яка включає параметри оцінки, моделювання та наслідування. Згідно з теоретичними припущеннями автора концепції самоефективності А. Бандури, цей процес має своїми основними механізмами моделювання та позитивне підкріплення, яке згідно соціально-психологічних досліджень набагато частіше отримують чоловіки. Маскулінна структура суспільства з явним переважанням чоловічої статі в лідерських позиціях та ролях створює цілісну систему чоловічих рольових моделей та підкріплює впевненість в

собі, самоповагу та самоефективність останніх. Самоефективність жінок очевидно розвивається дещо інакше, шляхом постійної верифікації та напруженої внутрішньої праці над собою, про що свідчать і результати дослідження. Крім того самоефективність жінок виявляє значущі та негативні зв'язки з мотивом уникнення, який, як уже зазначалося, є одним з механізмів знаття мотиваційної напруги у жіночій вибірці.

Висловлювалося припущення щодо залежності самооцінних ставлень та кар'єрних домагань респондентів від рівня розвитку суб'єктності/об'єктності, що, подібно до поглядів Дж. Роттера, характеризують інтернальний або екстернальний локус контролю. Зокрема в теоретичній частині роботи нами припускалося, що висока суб'єктність особистості позитивно і значимо пов'язана з високою самооцінкою та високим рівнем кар'єрних домагань, оскільки така позиція по відношенню до власного життя стимулює суб'єктивне відчуття його послідовності, сталості, контрольованості. Проте таке припущення знайшло лише часткове підтвердження під час інтерпретації результатів емпіричного дослідження. Було виявлено, що висока суб'єктність позитивно значимо пов'язана з високим пізнавальним мотивом, внутрішньою мотивацією, високою значимістю результатів, високою оцінкою власних досягнень, мотивом самоповаги, низьким мотивом уникнення, низьким мотивом зміни діяльності, орієнтацією на цінності самоактуалізованої особистості, тобто з тими параметрами мотивації і самоактуалізації, які більш характерні для чоловічої вибірки. В той же час, висока суб'єктність виявляється значимо пов'язаною зі зниженою цінністю соціального престижу, високою значимістю професійної сфери та сфери освіти, зниженою значимістю сфери фізичної активності, тобто тими параметрами, що більш характерні для вибірки жінок. У залежності від статі та гендерної ідентичності, високий індекс суб'єктності зустрічається серед фемінних чоловіків (1.1) та фемінних жінок (0.87). Найменше він виражений серед маскулінних чоловіків (0.36; $F=4.33$; $p=0.039$).

Такі дані підштовхнули нас до висновку, що за результатами обраної нами вибірки суб'єктність/об'єктність сприймається респондентами не у категоріях активність/пасивність, а у категоріях інтернальності/екстернальності, а інколи і закритості/відкритості до зовнішнього світу. Так, аналіз факторної структури кар'єрного самовизначення, де індекс суб'єктності разом з індексом маскулінності та сферою фізичної активності утворюють фактор №7, показує, що складові даного фактору зовсім не пов'язані з пасивністю, і навпаки – демонструють традиційні уявлення про чоловіків, як активних, впевнених і цілеспрямованих. Попри наші припущення суб'єктність розглядається респондентами як певна нерішучість, інтровертованість і асоціюється, переважно, з фемінною та андрогінною гендерними ідентичностями. Подібні результати можуть бути свідченням як незрілої світоглядної системи респондентів, так і стереотипізованого уявлення про традиційного лідера. Суб'єктність, як виважена внутрішньоособистісна та міжособистісна позиція, здатність свідомо підходити до власних вчинків та життєвих подій за результатами дослідження постає як певна перешкода успішному кар'єрному самовизначенню, надмірна інтровертованість та зверненість до власного внутрішнього світу. Незважаючи на це, той факт, що індекс суб'єктності все таки потрапив до факторної структури кар'єрного самовизначення, свідчить про те, що у своїх зв'язках з іншими компонентами він є важливим та впливовим. На високому рівні значущості ($p \leq 0,001$) індекс суб'єктності позитивно корелює з внутрішньою мотивацією ($r=0,29$), мотивом самоповаги ($r=0,26$), оцінкою рівня досягнень ($r=0,27$), цінністю духовного задоволення ($r=0,24$), професійною сферою та сферою освіти ($r=0,27$ та $r=0,27$ відповідно).

Це свідчить про те, що індекс суб'єктності, незважаючи на від'ємне значення, посідає чільне місце в структурі кар'єрного самовизначення особистості, та опосередковує його базові характеристики. Звідси цікавими та науково виправданими можуть бути наступні дослідження зв'язків

суб'єктності з параметрами самовизначення особистості в інших вікових групах.

Порівняно вища суб'єктність, як аналог інтернального локусу контролю, у вибірці жінок обумовлює специфічні особливості самооцінки лідерських якостей та кар'єрних домагань, що у більшості випадків асоціюються з маскулінною гендерною ідентичністю та високою екстернальністю. Так, аналіз залежності самооцінки лідерських якостей (за модифікованою методикою ДДО Є. О. Клімова) від параметрів статі та гендерної ідентичності показав, що самооцінки респондентів статистично значущо відрізняються в залежності від статі респондентів. Так, 98 % досліджуваних у чоловічій вибірці були діагностовані як такі, що мають високий рівень самооцінок лідерських якостей. І лише 57 % досліджуваних у жіночій вибірці мали високі самооцінки за цими параметрами. Емпіричне значення непараметричного критерію відмінностей ω -Фішера свідчить про значимість отриманих результатів на дуже високому рівні (0,001). В той же час, відсутні статистично значимі кореляції самооцінки лідерських якостей респондентів і характеристик їх гендерної ідентичності. Такі результати, як зазначалося, свідчать про глибоку вкоріненість стереотипів лідерства у свідомості респондентів, а також у структуру самооцінок і самоописів особистості. Досліджувані продемонстрували той факт, що загальноприйнятий в суспільстві психологічний портрет лідера як успішного і впевненого чоловіка чинить значний вплив на Я-концепцію чоловіків та жінок, посилюючи професійно-кар'єрні домагання у перших та пригнічуючи у останніх. Відсутність значимих кореляцій з показниками маскулінності і фемінності респондентів абсолютно не означає того, що параметри гендерної ідентичності є несуттєвими для самооцінки лідерських якостей. Про це свідчить наявність невеликої, але позитивної кореляції маскулінності з показниками дослідження (0,27) та рівнозначної їй негативної кореляції фемінності (-0,24). Цілком можливо, що самооцінки лідерських якостей залежать як від параметрів статі, так і від параметрів гендерної ідентичності,

що може бути перевірено більш масштабними дослідженнями за пропонованими методиками.

Самооцінні ставлення респондентів, особливо щодо професійно-кар'єрних якостей та властивостей, знаходять своє відображення у кар'єрних домаганнях, планах і перспективах майбутнього життя. Анкета дослідження змісту часових перспектив майбутнього, а також контент-аналіз наративів «Я в майбутньому» засвідчили більшу значимість для жінок сфери сім'ї та шлюбу ($p \leq 0.01$; $p \leq 0.001$), а для чоловіків – сфери фізичної активності ($p \leq 0.05$). Традиційні сімейні орієнтації більш часто зустрічалися у вибірці чоловіків ($p \leq 0.01$), тут мається на увазі традиційний розподіл ролей: чоловік відповідає, головним чином, за матеріальне забезпечення сім'ї, жінка – за побут, домашнє господарство та виховання дітей. Егалітарні сімейні орієнтації, тобто орієнтації на партнерський і рівномірний розподіл ролей в майбутній сім'ї частіше зустрічалися серед жінок ($p \leq 0.001$), що свідчить про більшу стійкість та резистентність норм маскулінності. Контент-аналіз наративів «Я в майбутньому» дозволив виокремити 6 основних змістовних орієнтацій, якими виявилися:

1. Орієнтація на професію – домінування у творах респондентів тематики, що пов'язана з майбутнім працевлаштуванням.
2. Орієнтація на сім'ю – домінування у творах респондентів сімейної тематики.
3. Орієнтація на кар'єрні досягнення – домінування у творах респондентів тематики, що пов'язана з майбутнім кар'єрним зростом, високими посадами.
4. Орієнтація на відносини – домінування у творах респондентів тематики, що пов'язана з поліпшенням та підтриманням відносин з іншими людьми (наприклад, - в майбутньому я прагну поваги та взаєморозуміння).
5. Орієнтація на особистісне зростання – домінування у творах респондентів тематики, що пов'язана з власним психологічним зростом і розвитком.

6. Орієнтація на освіту – домінування у творах респондентів тематики, що пов'язана з освітою і самоосвітою (отримання вищої освіти, підвищення кваліфікації, перекваліфікація, тощо).

Було встановлено, що домінуюча орієнтація, яка відображає індивідуальний профіль бажаного майбутнього опосередкована чинниками статі та гендерної ідентичності. Так, у творах респондентів з маскулінною гендерною ідентичністю переважали орієнтації на професію та кар'єрні досягнення ($p \leq 0,001$), в той час, як респонденти з фемінною та андрогінною ідентичністю надавали перевагу сферам освіти та сім'ї ($p \leq 0,01$). Жінки, значущо частіше за чоловіків орієнтувалися на відносини з іншими, а також особистісне зростання ($p \leq 0,01$), що розглядається нами як форма психологічної компенсації відчуття некомпетентності та невпевненості в собі.

Було визначено, що деякі види змістовних орієнтацій майбутнього знаходяться одна з одною у антагоністичних (протилежних зв'язках). Так, професійно-кар'єрна орієнтація та орієнтація на освіту негативно та значущо корелюють з орієнтацією на сім'ю. Ці сфери, як видно з інтерпретації результатів є несумісними, що засвідчує слідування молоді традиційним стереотипам кар'єризму/сімейності. Це дозволило нам ще раз проаналізувати отримані результати та умовно виділити три основні типи майбутніх орієнтацій молоді за критеріями: професія, кар'єра та сім'я. Такі типи були умовно визначені як:

1. Кар'єрна орієнтація – плани на майбутнє пов'язані переважно зі сферами професії, кар'єри, освіти, дуже рідко – з особистісним зростом. Плани щодо сім'ї та міжособистісних відносин не представлені.

2. Сімейна орієнтація – плани на майбутнє пов'язані переважно зі створенням сім'ї, заміжжям, нормалізацією особистісних відносин, психологічним зростом. Плани щодо професії та кар'єри не представлені.

3. Змішана орієнтація – у планах на майбутнє у рівній мірі актуалізовані сфери професії, кар'єри, сім'ї, освіти, особистісного зросту.

Сімейні орієнтації переважно характерні для вибірки жінок (незалежно від гендерної ідентичності), а також фемінних і андрогінних чоловіків ($p \leq 0,001$). Крім цього, було виявлено значущі зв'язки змістовних орієнтацій та планів та майбутнє з властивостями та якостями особистості (за методикою 16PF Кеттела). Так, для осіб, у яких домінує майбутня орієнтація на сім'ю, порівняно з іншими типами значно завищеними є показники залежності від групи (Q2), гіпотимії (O); для осіб з кар'єрною орієнтацією характерні високі показники за шкалою N (дипломатичність, досвідченість, емоційна витримка, хитрість); для осіб зі змішаною орієнтацією характерна висока пармія (Н – сміливість, схильність до ризику), висока протенсія (L – відповідальність, вимогливість), прямолінійність (низькі показники за фактором N), висока харія (низькі показники за фактором I – реалістичність, мужність, прямолінійність).

Отже, аналіз самооцінних ставлень та кар'єрних домагань особистості в структурі кар'єрного самовизначення засвідчує значуще опосередкування представлених феноменів гендерними чинниками. Гендерні відмінності в рівні самоефективності особистості, самооцінках лідерських якостей та планах на майбутнє пов'язані як зі статтю, так і з гендерною ідентичністю респондентів. Зв'язок самооцінок з параметрами статі пояснюємо впливом соціально-психологічних чинників, гендерних ролей та стереотипів, їх участю у формуванні Я-концепції особистості, майбутніх планів та кар'єрних домагань. В той же час були виявлені значущі зв'язки самооцінок, самопрезентацій, а також майбутніх цілей та планів з гендерною ідентичністю. Маскулінна ідентичність позитивно пов'язана з високою самооцінкою, самоефективністю, екстравертованістю, сильними кар'єрними орієнтаціями та домаганнями, в той час як ні фемінна, ні андрогінна ідентичності не демонструють подібних зв'язків і закономірностей.

3.5 Гендерні відмінності механізмів самоактуалізації

Самоактуалізація як феномен в структурі кар'єрного самовизначення являє собою психологічний потенціал особистості, що виконує регулюючу і спонукальну функції. Рівень самоактуалізації особистості є одним із основних індикаторів цілісності концепції Я, суб'єктивного відчуття впевненості в собі, високої мотивованості до діяльності. Окремі шкали використаного в емпіричному дослідженні самоактуалізаційного тесту (САТ) позитивно значимо корелюють з внутрішньою мотивацією, самоефективністю, провідними цінностями та сферами, що пов'язані з кар'єрним самовизначенням і високими кар'єрними домаганнями.

Інтерпретація емпіричних даних за тестом САТ демонструє цікаві гендерні відмінності не лише у значеннях окремих шкал, але й у структурі самоактуалізаційних компонентів особистості в цілому. Так, за більшістю шкал тесту САТ профілі чоловіків та жінок практично дублюються, за винятком шкал Соg (пізнавальні потреби) та Сг (креативність), що, згідно з теоретичними уявленнями авторів тесту, утворюють значущий блок творчої активності особистості (таблиця 3.5).

Таблиця 3.5

Гендерні відмінності респондентів за шкалами тесту САТ

	Жінки	Чоловіки	T	P
Компет. У часі	45.63	47.42	-1.41	0.16
Підтримка	46.54	47.4	-0.63	0.529
Ціннісні орієнт.	43.92	46.32	-2.02	0.045
Гнучкість повед.	51.36	52.61	-0.91	0.365
Спонтанність	49.24	48.03	0.84	0.4

Продовження таблиці 3.5

	Жінки	Чоловіки	T	P
Самоповага	43.61	46.07	-2.14	0.033
Самоприйняття	50.26	52.33	-1.31	0.192
Уявл. Про природу люд.	41.57	43.03	-0.93	0.351
Сензитивн. До себе	44.95	43.32	1.46	0.145
Синергія	50.73	52.39	-1.3	0.196
Прийнят. агрес.	46.84	45.41	0.85	0.396
Контактність	44.83	45.74	-0.88	0.38
Пізнав. Потреби	44.63	48.31	-4.26	0***
Креативність	41.5	46.01	-3.04	0.003**

$$n = 298; *** - p \leq 0,001$$

Як видно з таблиці, пізнавальні потреби і креативність значущо завищені у чоловічій вибірці, що може бути пояснено тісними зв'язками цих шкал із внутрішньою та пізнавальною мотивацією, яка також значно нижче у вибірці жінок. В той же час, порівняння кореляційних матриць жінок і чоловіків за тестами «Оцінка рівня домагань» та САТ демонструє певні якісні відмінності у змісті окремих шкал самоактуалізації респондентів. Так, аналіз кореляцій у матрицях дозволяє зробити висновки про те, що самоактуалізаційні феномени жінок і чоловіків мають кореляційні зв'язки з різними параметрами та блоками мотивації, що зумовлює якісну відмінність характеристик мотивації і самоактуалізації. Так, базовими компонентами процесу самоактуалізації у чоловічій вибірці виступають: ціннісні орієнтації самоактуалізованої особистості, креативність та синергія, що позитивно та значимо корелюють з пізнавальним мотивом, тобто творчі та самоактуалізаційні процеси чоловіків ми, з високою долею вірогідності, можемо пов'язати з потребою пізнання, визначення значимих закономірностей оточуючих явищ. В той же час, майже всі значимі складові процесу самоактуалізації жінок, такі як сенситивність, спонтанність, самоповага, контактність, креативність негативно корелюють з мотивом уникнення. Самоактуалізація у жіночій вибірці, таким чином, характеризується високою суб'єктивністю, чутливістю до власних потреб та міжособистісних контактів і тим менше виражена, чим вищий мотив уникнення, який значимо частіше зустрічається в результатах жінок. Ще однією цікавою гендерною відмінністю є різне значення такого параметру самоактуалізації як прийняття агресії. Згідно теоретичним уявленням авторів тесту САТ, шкала «прийняття агресії» позитивно корелює з самоактуалізацією і свідчить про цілісне уявлення досліджуваного щодо природи людини, прийняття того факту, що кожному індивіду властиві як позитивні, так і негативні переживання, у тому числі злість, смуток,

роздратування. Прийняття агресії позитивно корелює з синергією та пов'язане з філософським підходом до буденних проблем. Прийняття агресії значимо корелює з мотивом самоповаги як у чоловічій, так і у жіночій вибірці, проте дані кореляції є значущо негативними у жіночій вибірці та значущо позитивними у чоловічій. Таким чином, самоповага жінок обумовлюється гуманістичними уявленнями про природу людини, неприйняттям агресії і негативних переживань, в той час як чоловіки схильні сприймати оточуюче середовище реалістично та займати стоїстичну філософську позицію. Існують важливі групи кореляцій між шкалами тесту САТ, що характерні для чоловіків і не характерні для жінок. Так, шкали прийняття агресії та контактності у чоловічій вибірці мають значимі та позитивні кореляції зі шкалою пізнавальних потреб, а шкала підтримки цінностей самоактуалізованої особистості (SAV) у чоловіків тісно пов'язана з пізнавальним мотивом ($p=0,001$). Для жінок, в той же час, параметри самоактуалізації пов'язані з іншим базовим мотиваційним утворенням – мотивом уникнення. Так, шкали контактності та креативності у жіночій вибірці мають значущі негативні кореляції зі згаданим мотивом ($r=-0,31$ та $r=-0,34$ відповідно). Подібні результати свідчать про якісні відмінності самоактуалізації жінок і чоловіків та про зв'язок базових шкал самоактуалізації з іншими компонентами кар'єрного самовизначення особистості. Дані відмінності характеризують традиційні уявлення про сфери і особливості самоактуалізації чоловіків та жінок, де для перших основною характеристикою виступає компетентність та обізнаність в предметах та явищах навколишнього світу, а для останніх – впевненість в собі, гуманістичність, неприйняття негативних переживань та агресії. Беручи до уваги виділену нами факторну структуру кар'єрного самовизначення особистості можемо стверджувати, що основними самоактуалізаційними факторами для жінок виступають внутрішньоособистісний та міжособистісний фактори (фактор 3 та фактор 4), а для чоловіків – фактор 5, що відповідає за внутрішнє відчуття самоактуалізованості, та включає у себе

підтримку цінностей, прийняття агресії та інші споріднені шкали. Незважаючи на те, що усі три фактори відіграють суттєву роль в процесі кар'єрного самовизначення, можна констатувати істотні гендерні відмінності в параметрах самоактуалізації. Так, внутрішньоособистісні показники самоактуалізації, що об'єднують такі параметри як здатність жити «тут і тепер», самоприйняття та самоповагу є більш значимими для жінок, незалежно від типу гендерної ідентичності. Звідси відчуття власної зреалізованості та розкриття потенціалу в жіночій вибірці сильно залежить від рівня самооцінки, впевненості в своїх силах, самоповаги. Значущо вища інтернальність жінок, їх першочергова орієнтація на власний внутрішній світ, що, як зазначалося раніше, створює сильне мотиваційне напруження та продукує захисні реакції, такі як відчуття потреби у саморозвитку, особистісному зростанні, підвищенні самооцінки і самоповаги.

Також більш значимими у вибірці жінок виступають міжособистісні аспекти самоактуалізації, куди відносяться наступні параметри – прийняття природності прояву агресії, внутрішня підтримка цінностей та спонтанність поведінки. З достатньо великим навантаженням до цього фактору входять прийняття ціннісних орієнтацій самоактуалізованої особистості, сенситивність, контактність. Судячи з усього даний фактор відображає зв'язок самоактуалізації та відчуття зреалізованості жінок із характером міжособистісних взаємин. Самооцінки жінок, таким чином, демонструють сильну залежність від системи міжособистісних стосунків, схвалення з боку оточуючих. Подібні психологічні особливості можуть перешкоджати повноцінному кар'єрному самовизначенню та професійному розвитку жінок, особливо в нетрадиційних для них сферах.

На відміну від жіночої вибірки, основним аспектом відчуття зреалізованості для чоловіків виступає світоглядний аспект самоактуалізації, що включає в себе наступні параметри: гуманістичні уявлення про природу людини та цілісне уявлення про себе і оточуючий світ. Дотично сюди також можна віднести підтримку цінностей самоактуалізованої особистості та

прийняття природності прояву агресії. Звідси самоактуалізація чоловіків пов'язана загалом з суб'єктивним відчуттям цілісності, самоцінності, розуміння закономірностей оточуючого світу. Відчуття самореалізації у чоловічій вибірці меншою мірою залежить від соціального оточення, міжособистісних стосунків.

Отже, аналіз якісних відмінностей у характеристиках і параметрах самоактуалізації жінок і чоловіків підтверджує припущення щодо опосередкування психологічних процесів та феноменів гендерними чинниками. Гендерні відмінності у самоактуалізаційних патернах відображають різну значимість життєвих сфер, відмінності у ієрархіях мотивів, рівно як і різні механізми планування і реалізації сценаріїв майбутнього. Це, у свою чергу, зумовлює диференціацію процесів самовизначення особистості як на змістовному (когнітивному), так і на поведінковому рівнях.

3.6 Психолого-педагогічні рекомендації щодо актуалізації кар'єрного самовизначення та кар'єрних домагань особистості

На основі аналізу результатів емпіричного дослідження гендерно зумовлених психологічних особливостей кар'єрного самовизначення особистості були виявлені численні гендерні відмінності в структурі самовизначення юнаків та дівчат. Кількісні та якісні відмінності виявилися характерними для ціннісної та мотиваційної сфер особистості, а також для рівня самоефективності, суб'єктності, характеристик процесу самоактуалізації, самооцінних ставлень та самопрезентаційних патернів, особливостей планування та реалізації життєвих сценаріїв. Було встановлено, що самовизначення у сферах професії та кар'єри опосередковується гендерними чинниками, у результаті чого можна говорити про диференціацію когнітивних і поведінкових патернів кар'єрного самовизначення і кар'єрних домагань юнаків та юнок. При вирішенні

питання щодо детермінації описаних відмінностей приймалися до уваги комплексні чинники, куди відносимо як соціально-психологічні фактори формування концепції Я особистості (гендерно-рольова ідеологія суспільства, гендерні стереотипи та стереотипи лідерства), так і індивідуально-психологічні детермінанти, що обумовлюють міру інтеграції стереотипів в структуру Я-концепції.

Психологічна інтерпретація результатів дослідження дозволила виявити неконструктивні когнітивні і поведінкові патерни у сфері кар'єрного самовизначення і кар'єрних домагань як у жіночій, так і у чоловічій вибірках.

Зокрема, було встановлено, що в структурі кар'єрного самовизначення жінок потребують корекції:

1. Ціннісна та мотиваційна сфери (з метою підвищення цінностей професійного розвитку та кар'єрних домагань, зниження рівня мотиву уникнення діяльності, зменшення мотиваційного напруження, що виникає в результаті надмірної суб'єктності).

2. Самоефективність та самооцінні ставлення (підвищення рівня самоефективності жінок у професійно-кар'єрній сфері, самооцінки лідерських якостей, впевненості в собі).

3. Параметри самоактуалізації (формування цілісного уявлення про себе та оточуючий світ, зниження залежності відчуття зреалізованості від оцінок оточуючих).

4. Зміст часових перспектив майбутнього (підвищення реалістичності життєвих планів та домагань, актуалізація професійно-кар'єрної складової в структурі життєвих сценаріїв).

Аналогічно були сформовані завдання щодо оптимізації кар'єрного самовизначення чоловіків, серед яких: підвищення рівня суб'єктності (з метою покращення рефлексії власного життєвого шляху, професійного розвитку і кар'єрних домагань), підвищення цінностей сімейного життя та міжособистісних відносин (як засіб формування цілісної концепції Я, усунення психологічної дефіцитарності особистості).

Для вирішення поставлених завдань була розроблена програма психокорекції, направлена на рефлексію особистісного потенціалу у сфері професії та кар'єри, підвищення кар'єрних домагань, самооцінки та самоефективності. Пропоновані заняття включали в себе міні-лекції, інтерактивні тренінгові вправи, індивідуальні та групові бесіди з учасниками [14, 98, 107, 123, 160].

Апробація розроблених психокорекційних занять відбувалася протягом 2010 – 2011 навчальних років у рамках реалізації Програми розвитку ООН - «Програма рівних прав та можливостей жінок в Україні». За 12 місяців роботи проекту автором було проведено більше 50-ти занять, що охопили більшість обласних центрів України та міст регіонального значення, серед яких: м. Чернігів, м. Київ, м. Кіровоград, м. Полтава, м. Луганськ, м. Хмельницький, м. Донецьк, м. Черкаси, м. Чернівці, м. Запоріжжя, м. Миколаїв, м. Вінниця, м. Суми, м. Кременне (Луганська область), м. Білопілля (Сумська область), а також м. Сімферополь (Автономна республіка Крим). Психокорекційні заняття проводилися в рамках курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників на базі обласних інститутів післядипломної освіти педагогічних працівників (ОШОПП) у вищезазначених обласних центрах, а також в рамках викладання навчальної дисципліни «Гендерна психологія» в Чернігівському державному педагогічному університеті ім. Т. Г. Шевченка та у Приватному вищому навчальному закладі «Чернігівська філія Рівненського інституту слов'янознавства».

Цільовою аудиторією для проведення психокорекційних занять виступали студенти 3 – 5 курсів вищих навчальних закладів, а також педагогічні працівники з різним професійним стажем та досвідом роботи. Обгрунтовуючи вибір цільової аудиторії варто зазначити, що як перші, так і останні виступають активними суб'єктами кар'єрного самовизначення. Тут мається на увазі провідне значення обізнаності педагогів з проблематикою кар'єрного самовизначення та кар'єрних домагань молоді в структурі їх

педагогічної, навчально-виховної та профорієнтаційної діяльності. Загалом у апробації розроблених психокорекційних занять прийняло участь близько 800 осіб віком від 19 до 50 років.

Апробація здійснювалася у кілька етапів з метою стадіального дослідження психологічних та соціально-економічних характеристик цільових груп.

Перший етап передбачав знайомство з цільовою аудиторією, демографічною та економічною специфікою регіону, ситуацією на ринку праці, кількістю та співвідношенням представлених у регіоні навчальних закладів, їх профільну специфіку. Зокрема було встановлено, що ступінь актуалізації кар'єрного самовизначення та рівень розвитку кар'єрних домагань як жінок, так і чоловіків дуже сильно залежить від регіональних соціально-економічних показників. Встановлено, що такі показники як розвиток промисловості, кількість робочих місць, наявність та кількість вакансій на ринку праці, загальний рівень економічного благополуччя населення за місцем постійного проживання учасників значущо опосередковують процеси кар'єрного самовизначення молоді. За результатами первинних бесід було діагностовано значно вищі самооцінки та професійно-кар'єрні домагання у мешканців мегаполісів (Київ, Донецьк), а також занижений рівень самоефективності та самооцінки у населених пунктах зі слабо розвиненою промисловістю, низьким рівнем економічного благополуччя та матеріальної забезпеченості населення (Чернігів, Кременне, Білопідлля) незалежно від статі респондентів. У регіонах, для яких (у зв'язку зі специфікою промисловості) характерна виражена гендерна сегрегація ринку праці та великий розрив у рівні доходів чоловіків та жінок спостерігається помітно вищий рівень інтеграції гендерних стереотипів в структуру концепції Я, низький рівень кар'єрних домагань жіноцтва (Луганськ, частково Донецьк). Такі дані свідчать про залежність «Я-концепції» особистості від соціально-економічних та демографічних чинників та цілком узгоджуються з теоретичними основами дослідження.

Також було виявлено, що кар'єрне самовизначення в старшому юнацькому віці знаходиться в своїй проміжній фазі. З одного боку кар'єрна проблематика виступає актуальною для студентської молоді, оскільки пов'язана з формуванням життєвих сценаріїв, плануванням власного майбутнього, в той же час, з іншого боку, життєві плани та домагання характеризуються нереалістичністю у зв'язку з відсутністю усвідомлення практичних засобів їх досягнення.

Другий етап передбачав проведення системи психокорекційних занять з цільовими групами, що здійснювалися з використанням інтерактивних тренінгових форм роботи.

В структурі пропонованих психокорекційних занять можна умовно виокремити три змістовні блоки:

1. Рефлексія деструктивних соціальних стереотипів та установок – в рамках цього блоку психокорекційна робота була спрямована, головним чином, на усвідомлення деструктивного впливу гендерних стереотипів на кар'єрне самовизначення та кар'єрні домагання жінок і чоловіків. Основним завданням виступала екстеріоризація (переведення з внутрішнього у зовнішній план) власних установок щодо моделей та патернів професійно-кар'єрного розвитку, усвідомлення учасниками обмежень особистісного (переважно для чоловіків) та професійно-кар'єрного (для жінок) розвитку, які накладаються традиційними гендерними ролями.

2. Пізнання «Я» – даний блок мав за мету рефлексію ціннісних орієнтацій та мотиваційних утворень особистості, підвищення рівня самоефективності та самооцінки особистості у сферах професії та кар'єри. В рамках цього блоку психокорекційна робота направлена на досягнення конгруентності між власними кар'єрними домаганнями особистості, реальними та потенційними можливостями їх реалізації в конкретних соціально-економічних умовах, орієнтацію особистості у напрямку саморозвитку та самовдосконалення.

3. Моделювання нових когнітивних і поведінкових патернів кар'єрного самовизначення – тут основним завданням виступає інтеріоризація (переведення із зовнішнього у внутрішній план) набутих знань та досвіду у галузі кар'єрного самовизначення та кар'єрних домагань.

В процесі психокорекційних занять були використані наступні психологічні методи та прийоми: контент-аналіз, мозковий штурм, ситуаційні приклади (кейс-стаді), метод експертних оцінок, робота в малих групах, наочні міні-лекції.

Розглянемо детальніше кожен змістовний блок програми.

Блок I. Рефлексія деструктивних соціальних стереотипів та установок.

Результати емпіричного дослідження демонструють високу міру опосередкування кар'єрного самовизначення та кар'єрних домагань гендерними чинниками, серед яких окремо виділяються характеристики статі та гендерної ідентичності. Подібні дані, узгоджуючись з теоретико-експериментальною моделлю дослідження, свідчать про взаємодію соціальних і психологічних чинників в процесі формування концепції Я особистості, зумовлюючи диференціацію професійних виборів та кар'єрних домагань жінок і чоловіків. Дані, отримані в результаті проведення фокус-груп, засвідчують залежність професійно-кар'єрних орієнтацій жінок і чоловіків від ступеня інтеграції гендерних стереотипів в структуру Я-концепції, прагнення респондентів дотримуватися традиційного розподілу гендерних ролей.

За таких обставин **метою** психокорекційної роботи в рамках цього блоку виступає екстеріоризація гендерних стереотипів та неадаптивних соціальних установок, що перешкоджають успішному професійно-кар'єрному розвитку та самореалізації особистості.

У відповідності до мети були сформульовані наступні **завдання**:

1. Ознайомлення учасників з поняттями гендерних стереотипів та соціальних установок, усвідомлення їх деструктивного впливу на потенційні можливості професійної реалізації та кар'єрного розвитку.

2. Дослідження механізмів формування гендерних стереотипів, їх впливу на розвиток та становлення концепції Я особистості.

3. Вивчення та усвідомлення найбільш розповсюджених гендерних стереотипів (стереотипів гендерних рис та гендерних ролей) їх впливу на кар'єрне самовизначення та кар'єрні домагання особистості.

4. Розвінчування власних стереотипних уявлень та неефективних професійно-кар'єрних установок учасників.

Для вирішення поставлених завдань у рамках першого блоку психокорекційних занять використовувалися наступні техніки та прийоми роботи:

1. Міні-лекція «Гендерні ролі та гендерні стереотипи в структурі кар'єрного самовизначення особистості».

У ході міні-лекції учасникам на доступному рівні надавалася інформація щодо гендерних стереотипів, їх видів та функцій, наводилися приклади деструктивного впливу гендерних стереотипів на професійний розвиток та кар'єрні домагання особистості. Після завершення міні-лекції учасники мали змогу задати уточнюючі питання, поділитися власним досвідом (додаток Д).

2. Інтерактивні вправи («Близнюки», «Магазин іграшок»).

Сутність інтерактивної вправи «Близнюки» полягає у роботі з феноменологією стереотипів гендерних рис.

В ході виконання вправи учасникам надається коротка інструкція: «Уявіть собі, що ми з Вами опинилися у казковому середньовічному королівстві, в якому одного разу трапилася визначна подія: корлева народила своєму королю одразу двох дітей – хлопчика і дівчинку. Король був дуже розчулений та організував з цього приводу великий бенкет. Казкові гості (тобто учасники заняття) також прийшли привітати новонароджених і принесли їм свої подарунки – побажання на майбутнє. Давайте разом висловимо свої побажання маленькому принцу (побажання записуються на фліп-чарті з лівого боку, там же вішається блакитна стрічка, яка символізує

хлопчика) та майбутній принцесі (побажання записуються на фліп-чарті з правого боку, там же вішається рожева стрічка, яка символізує дівчинку). Коли всі подарунки були подаровані в кімнату зайшла королева-мати та помітила, що няня невірно сповила немовлят, перев'язавши дівчинку блакитною стрічкою, а хлопчика – рожевою (стрічки на фліп-чарті міняються місцями). Гості одразу почали міняти подарунки місцями, але потім замислилися, а чи можна залишити усе без змін і що з цього вийде». Виконуючи вправу учасники усвідомлюють наявність диференціації якостей та властивостей особистості жінок і чоловіків, їх соціальну зумовленість, різні очікування щодо майбутніх соціальних ролей жінок і чоловіків. Результати виконання вправи виявляються передусім у розвінчуванні стереотипних уявлень щодо суто жіночих або суто чоловічих рис особистості, усвідомленні реальних біологічно зумовлених відмінностей жінок і чоловіків та псевдовідмінностей, що обумовлені соціально та, у більшості випадків, перешкоджають повноцінному особистісному зростанню, кар'єрному і особистісному розвитку жінок і чоловіків. В процесі обговорення результатів інтерактиву та власних вражень від нього учасники приходять до висновку про рівноважливість усіх життєвих сфер для повноцінного розвитку особистості незалежно від біологічної статі.

Інтерактивна вправа «Магазин іграшок» спрямована на усвідомлення учасниками механізмів інтеріоризації гендерних стереотипів, диференціальної соціалізації статей.

Учасникам надається інструкція: «Уявіть, що сьогодні ввечері колега по роботі запросив Вас на день народження своєї дитини. З дитиною Ви не знайомі і нічого не знаєте про неї, за винятком її статі. Давайте подумаємо, що б Ви купили у подарунок (на фліп чарті записуються варіанти подарунків запропоновані учасниками спочатку для хлопчика, а потім для дівчинки)». Далі ведучий наголошує на тому, що дитячі іграшки виступають одним з інструментів соціалізації дитини, розвиваючи ті чи інші психічні процеси, якості особистості. Учасникам пропонується подумати над тим, які саме

психічні феномени розвиває та чи інша іграшка – відповіді учасників також записуються на фліп-чарті (таблиця 3.6).

Таблиця 3.6

Бланк відповідей до інтерактиву «Магазин іграшок»

Для хлопчика		Для дівчинки	
Іграшка	Психічний процес, якість	Іграшка	Психічний процес, якість
1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.

Після заповнення бланку учасники порівнюють другу та четверту колонки, роблять висновки щодо механізмів та закономірностей диференціальної соціалізації статей. Під час обговорення інтерактиву увага учасників акцентується на значенні соціальних чинників у формуванні Я-концепції особистості. Проводяться паралелі між ігровими патернами поведінки дітей та професійно-кар'єрними орієнтаціями дорослих. Розробляються рекомендації щодо необхідності розвитку як фемінних, так і маскулінних якостей особистості, незалежно від статі.

3. Метод експертних оцінок (вправа «Візуальний портрет лідера»).

В рамках виконання вправи всі учасники виступали у ролі експертів. Їм надавалися фотографії невідомих їм людей (жінок і чоловіків), а також перелік рис та якостей особистості (що, згідно сучасних досліджень, є типовими для психологічного портрету лідера: V. Schein) [169, 192 – 193]. Такими якостями були обрані наступні: амбіційність, цілеспрямованість, ініціативність, схильність до змагання, наполегливість, вміння спілкуватися, схильність до лідерства, схильність вести за собою інших, комунікабельність, активність. Учасникам пропонувалося оцінити за 7-ми бальною шкалою прогностичну міру володіння тими чи іншими якостями людей на фото (від

«1» – абсолютно не характерна до «7» – повністю характерна). Після завершення виконання завдання за допомогою нескладних математичних розрахунків визначався середній арифметичний бал за кожною фотокарткою. Як правило, учасники могли бачити суттєві відмінності в оцінках людей на фотокартках та їх прогностичних лідерських якостей. Фотокартки із зображенням чоловіків зазвичай отримували вищий бал, ніж фотокартки із зображенням жінок. Крім того, було встановлено, що різниця в оцінках також обумовлена характеристиками маскулінності/фемінності людей на фото. Зокрема слід відзначити такі маскулінні характеристики зовнішньої атрибуції жінок як: коротка зачіска; строгий костюм (кольори – чорний/сірий; довжина спідниці – нижче колін); відсутність великої кількості прикрас; строгий макіяж (відсутність яскравих кольорів, переважання природних кольорів). Фемінні жінки характеризувалися довгим волоссям, екстравагантною зачіскою, відвертим одягом, яскравим макіяжем, порівняно великою кількістю коштовностей та прикрас. Характеристиками маскулінних чоловіків виявилися: строгий бізнес-костюм, коротка зачіска, стримана посмішка, дорогі аксесуари (стильний годинник, запонки, тощо). Фемінні чоловіки характеризувалися відсутністю строгого стилю одягу, відвертими посмішками, переважанням яскравих та світлих кольорів в одязі.

Застосування даного методу дозволило учасникам (експертам) прослідкувати високий ступінь інтеграції гендерних стереотипів, а також стереотипів лідерства в структуру власної концепції Я, дослідити значення характеристик статі та гендерної ідентичності в структурі взаємооцінних ставлень. Під час колективного обговорення результатів вправи акцентується деструктивний вплив гендерних стереотипів та стереотипів лідерства на професійний розвиток та кар'єрне зростання жінки; учасники наводять власні приклади упередженого ставлення та дискримінації у професійно-кар'єрній сфері.

4. Метод контент-аналізу.

Використання методу контент-аналізу в рамках цього блоку передбачало активне дослідження учасниками ситуації на ринку праці в регіоні, а також її гендерний аналіз. У якості стимульного матеріалу учасникам були надані газети та журнали у яких містилися рекламні оголошення роботодавців та актуальні вакансії на ринку праці в конкретному регіоні. Окрім цього кожному учаснику надавалася таблиця для контент-аналізу оголошень, конструкція якої мала відобразити явища горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації ринку праці, розрив у розмірах очікуваного заробітку жінок та чоловіків (таблиця 3.7)

Заповнюючи матрицю контент-аналізу учасники можуть спостерігати гендерну розбалансованість ринку праці та споріднені явища, що виявляються у існуванні традиційно жіночих (сфера обслуговування, торгівля) та традиційно чоловічих (промисловість, юриспруденція, транспорт, тощо) галузей трудової зайнятості, тобто горизонтальну гендерну сегрегацію. Дані щодо середнього рівня заробітної плати для жінок і чоловіків слугують наочним відображенням іншого виду сегрегації – сегрегації вертикальної, коли, навіть у межах однієї галузі, заробіток чоловіків перевищує заробіток жінок як результат різних посад, функцій та обов'язків.

Таблиця 3.7

Матриця контент-аналізу гендерних аспектів ринку праці

Характеристика для аналізу	Жінки	Чоловіки
Загальна к-сть вакансій	n (к-сть)	n (к-сть)
Вакансії у сфері промисловості та виробництва	n (к-сть)	n (к-сть)
Вакансії у сфері будівництва	n (к-сть)	n (к-сть)
Вакансії у сфері транспорту	n (к-сть)	n (к-сть)
Вакансії у сфері обслуговування	n (к-сть)	n (к-сть)

Вакансії у сфері торгівлі	n (к-сть)	n (к-сть)
Вакансії у правозахисній та юридичній сфері	n (к-сть)	n (к-сть)
Пропозиція щодо заробітної плати (середнє)	n (к-сть)	n (к-сть)
Вимоги щодо віку пошукачів (середнє)	n (к-сть)	n (к-сть)

Під час обговорення результатів вправи робиться акцент на усвідомлення учасниками не лише психологічних, але і соціоекономічних та демографічних впливів традиційних гендерних ролей та стереотипів, аналізуються причини розбалансованості ринку праці, окреслюються можливі шляхи оптимізації професійного та кар'єрного розвитку особистості, розробляються стратегії і тактики професійної реалізації молоді у межах конкретних соціоекономічних умов регіону.

5. Робота в малих групах (Вправа «Ціна стереотипу»).

В процесі виконання вправи за допомогою жеребкування учасники об'єднуються в малі групи (по 5 – 6 осіб). Кожна група отримує для аналізу певне стереотипне уявлення, або соціальну установку, що є розповсюдженою в сучасному суспільстві та чинить вплив на професійну і кар'єрну реалізацію особистості, наприклад: «Жінка і кар'єра – речі не сумісні. Справжнє покликання жінки – сім'я та діти». Завданням малих груп виступає аналіз позитивних і негативних (конструктивних і деструктивних) наслідків слідування подібній установці. Після обговорення та обміну життєвим досвідом, кожна група презентує свої результати. Робота в малих групах є узагальнюючою в рамках першого блоку психокорекційних занять та передбачає достатній рівень обізнаності учасників з тематикою гендерних стереотипів та їх зв'язку з професійним і кар'єрним розвитком особистості. Як правило на цьому етапі учасники демонструють достатній рівень

орієнтування у кар'єрній та гендерній тематиці, здатні до аналізу та рефлексії власних неадаптивних когнітивних і поведінкових патернів.

Блок II. Пізнання «Я».

Як зазначалося раніше, Я-концепція особистості виступає центральною ланкою самосвідомості, інтегральним утворенням, що поєднує в собі когнітивні, емоційно-оцінкові та поведінкові компоненти. В рамках дослідження кар'єрного самовизначення та кар'єрних домагань концепція Я особистості набуває вирішального значення. Професійне становлення та кар'єрний розвиток особистості вимагають консолідації та узгодженості усіх складових Я-концепції (що ми називаємо цілісністю Я), а також її реалістичності (адекватності) щодо конкретних соціально-економічних умов життєдіяльності особистості (конгруентність). Звідси, **метою** даного блоку психокорекційних занять виступає: рефлексія цінностей та мотивів особистості в процесі планування майбутнього професійно-кар'єрного розвитку (самопізнання), підвищення рівня самоефективності та самооцінки особистості у сферах професії та кар'єри, засвоєння стратегій і тактик планування та реалізації кар'єрних домагань.

У відповідності до мети були сформульовані наступні **завдання**:

1. Розвиток самопізнання особистості, рефлексія здібностей та можливостей професійно-кар'єрного становлення.
2. Інтеграція ціннісної та мотиваційної сфер особистості в рамках кар'єрного самовизначення і кар'єрних домагань.
3. Розвиток потреб у самоактуалізації та корекція самоактуалізаційних патернів особистості.
4. Оволодіння навичками ефективного цілепокладання та планування власного майбутнього.

Для вирішення поставлених завдань у рамках другого блоку психокорекційних занять використовувалися наступні техніки та прийоми роботи:

1. Методики самодіагностики (тест «Хто Я» М. Куна і Т. Макпартленда, методика дослідження типу гендерної ідентичності С. Бем).

Тест «Хто Я» представляє собою достатньо просту та, в той же час, інформативну техніку дослідження ідентичності особистості, стимулює рефлексію та самопізнання. Використання тесту в рамках психокорекційних занять здійснювалося за наступним алгоритмом. Учасникам надавалися аркуші паперу із заголовком «Хто Я» та двадцятьма пронумерованими лініями, після чого вони мали записати якомога більше визначень власної особистості, бажано у формі іменників. Після завершення виконання завдання учасникам пояснювалося, що усі визначення можуть бути умовно поділені на 4 класи, перші два з яких відносяться до об'єктивних (фізичне Я та соціальне Я), а два інших – до суб'єктивних (Я – песиміст, Я люблю випити у хорошій компанії, тощо) самовизначень. Під час обговорення результатів виконання завдання увага учасників акцентувалася переважно на фізичному і соціальному Я. В структурі фізичного Я (Я – людина, Я – жінка, Я – чоловік) підкреслювалися характеристики, що пов'язані зі статтю респондентів, а також їх взаємозв'язок із соціальним Я (Я – студент, Я – спеціаліст, Я – мати, тощо). Наголошувалося, що фізичне Я відповідає безлічі Я соціальних, незалежно від характеристик статі. Особлива увага була зосереджена на тих самовизначеннях учасників, які стосувалися сфер професії та кар'єри з метою актуалізації професійної, кар'єрної та економічної ідентичності учасників занять.

Методика дослідження типу гендерної ідентичності С. Бем використовувалася з метою самодіагностики маскулінності, фемінності та андрогінності учасників, а також зв'язків гендерної ідентичності з кар'єрним самовизначенням. Учасникам пропонувався спрощений варіант методики, що включав у себе 15 фемінних та 15 маскулінних (з урахуванням проведеної автором адаптації методики до вітчизняної вибірки) рис, а також інструкція з проханням проранжувати пропоновані риси та якості за 7-ми бальною

шкалою (від «1» - ця якість зовсім не характерна для мене до «7» - ця якість виражена у мене дуже сильно). Після нескладних математичних обрахунків учасники мали змогу ознайомитися з рівнем розвитку власної фемінності, маскулінності, андрогінності. Обговорення результатів виконання завдання передбачало підкреслення цінностей фемінних/маскулінних/андрогінних рис. Учасникам надавалася інформація щодо закономірних зв'язків характеристик гендерної ідентичності з кар'єрним самовизначенням та професійно-каре'рним розвитком. Підкреслювалася необхідність розвитку маскулінних рис особистості (впевненість в собі, наполегливість, цілеспрямованість, мужність, тощо) для ефективного функціонування у сферах професії та кар'єри.

2. Наративні методи (методика «Я в майбутньому»).

Сучасне уявлення про наратив в гуманітарних науках містить два його розуміння: наратив в широкому сенсі – це сюжетно та хронологічно організоване усне або письмове оповідання, у вузькому сенсі – певний спосіб організації особистісного досвіду. Н. В. Чепелева описує поняття наративу як «замкнену оповідальну структуру, яка надає життєвим подіям послідовність та завершеність, організує їх в хронологічному, або іншому, підпорядкованому якійсь єдиній логіці порядку» [117]. В рамках занять з психокорекції кар'єрного самовизначення і кар'єрних домагань використовувалася наративна методика «Я в майбутньому». Використання даної методики мало на меті інтеграцію когнітивних, оцінкових та поведінкових аспектів концепції Я особистості в рамках розробки життєвих сценаріїв, планування та реалізації власного майбутнього. Учасникам роздавали чисті аркуші паперу та просили написати твір на тему «Я в майбутньому». З метою додаткової діагностики найбільш значимих та актуальних для особистості сфер інструкція не уточнювалася, що дало змогу внести частку проєктивності у твори учасників, прослідкувати проблемні моменти, пов'язані з низькою представленістю певних сфер у майбутніх цілях та планах.

У процесі аналізу результатів діяльності учасників основна увага була зосереджена на наступних характеристиках життєвих сценаріїв особистості:

а) кількісні параметри часової перспективи майбутнього – аналізувалися орієнтовні терміни досягнення основних життєвих цілей та планів. У тому випадку, коли переважна більшість цілей і домагань особистості могла бути досягнена впродовж найближчого року (з'їздити влітку на море, успішно закінчити навчання в магістратурі, тощо) діагностувалася коротка часова перспектива майбутнього; у іншому випадку, коли терміни досягнення бажаного майбутнього становили 2 – 3, а інколи 5 – 10 років, діагностувалася довга часова перспектива (закінчити навчання та захистити дисертацію, відкрити власний бізнес, тощо);

б) якісні параметри часової перспективи майбутнього – аналізувався зміст життєвих цілей та планів, основні життєві сфери, які найбільш часто актуалізувалися у творах учасників;

в) реалістичність/нереалістичність життєвих сценаріїв – дана характеристика визначалася методом аналізу основної мети та допоміжних цілей, що передують її досягненню, а також як функція наявних психологічних засобів особистості та соціальних умов, що можуть як полегшувати, так і ускладнювати досягнення поставлених цілей та планів (рис. 3.4).

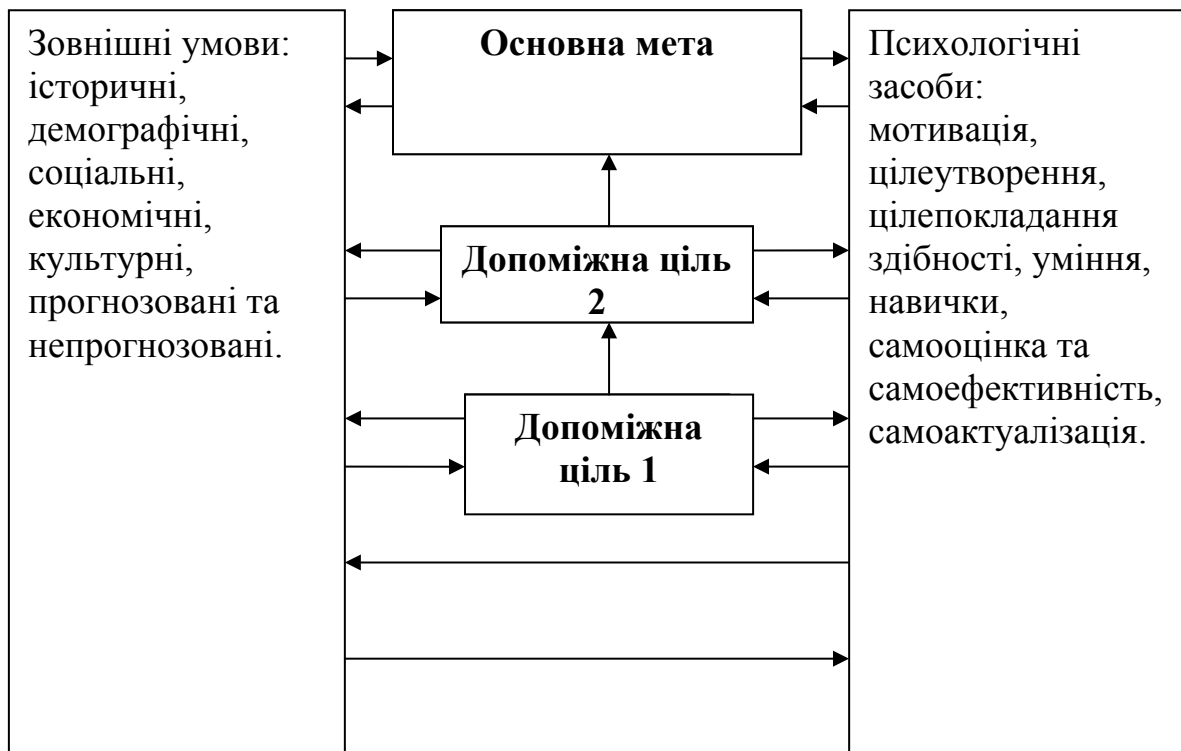


Рисунок 3.4 – Схема для аналізу реалістичності життєвих цілей та планів

В процесі обговорення результатів увага учасників звертається на представленість професійно-кар'єрної проблематики в структурі їх життєвих сценаріїв, обговорюються кар'єрні домагання учасників, робляться висновки щодо їх реалістичності. Крім того, аналіз життєвих сценаріїв дозволяє активізувати потенційні ресурси кар'єрного самовизначення особистості, окреслити перспективи особистісної реалізації враховуючи реальні соціально-економічні умови та ситуацію на ринку праці регіону.

Блок III. Моделювання нових когнітивних і поведінкових патернів кар'єрного самовизначення.

Основним змістовним наповненням третього блоку психокорекційних занять є вибудовування принципово нової стратегії планування власного професійного і кар'єрного розвитку.

Метою психокорекції в рамках цього блоку є узагальнення учасниками набутих знань, умінь та навичок, інтеріоризація ефективних патернів кар'єрного самовизначення та моделей кар'єрних домагань.

У відповідності до мети були визначені наступні **завдання**:

1. Інтеріоризація (переведення із зовнішнього у внутрішній план) набутих знань та досвіду у галузі кар'єрного самовизначення та кар'єрних домагань.

2. Усвідомлення особистісних конструктів, що відповідають за ефективність діяльності у сфері професії та кар'єри.

3. Орієнтація особистості на егалітарні (партнерські) стосунки у всіх сферах буття, що є механізмом забезпечення цілісності концепції Я.

Поставлені завдання вирішувалися з використанням техніки ситуаційних прикладів (кейс-стаді).

Ситуаційні приклади, що надавалися учасникам відповідали основним завданням блоку та відображали: а) патерни ефективного кар'єрного розвитку особистості; б) риси та якості особистості, що є важливими для успішної професійно-каре'рної реалізації; в) моделі егалітарних стосунків, побудованих на принципах рівності і взаємозамінності партнерів у суспільній, професійно-каре'рній та сімейно-побутовій сферах (додатки). Після знайомства з пропонованими ситуаційними прикладами вони підлягали глибокому аналізу, в рамках якого учасники, керуючись набутими знаннями та досвідом, виділяли та обговорювали основні змістовні елементи, пропонували власні моделі поведінки у межах означених ситуацій, наводили схожі приклади з власного життя.

Заключна частина занять передбачала підведення учасниками підсумків, що здійснювалося у ігровій формі. На різнокольорових стікерах учасниками записувалися враження від занять, а також їх думки щодо інформативності та доцільності подальшого застосування програми.

Зокрема було відмічено підвищення обізнаності учасників з психологічною, гендерною та професійно-каре'рною проблематикою, усвідомлення ними неадаптивних когнітивних і поведінкових патернів за більшістю виокремлених параметрів кар'єрного самовизначення та професійно-каре'рного розвитку. Студенти відмічали цікавість та

незвичність гендерної проблематики для їх повсякденного досвіду, в той час, як педагогічні працівники з досвідом роботи виявляли інтерес до методології психокорекційної програми та зазначали актуальність проблематики в рамках навчальної і виховної роботи з молоддю.

Таким чином, розроблена та апробована у межах дослідження програма психокорекції, спрямована на оптимізацію кар'єрного самовизначення і кар'єрних домагань молоді, придатна до використання і як готовий психологічний інструментарій, і як основа для розробки більш масштабних програм.

Висновки до третього розділу

Отже, на основі результатів емпіричного аналізу в структурі досліджуваного феномену було виокремлено 7 факторів, що виступають змістовними і процесуальними характеристиками кар'єрного самовизначення. Так, до першого фактору увійшли усі без виключення цінності і життєві сфери, серед яких: досягнення, соціальні контакти, сім'я, саморозвиток, професія, духовне задоволення, збереження індивідуальності, суспільство, захоплення, освіта, престиж, креативність, матеріальне становище, фізична активність. Даний фактор виступає основоположною змістовною характеристикою кар'єрного самовизначення і розкриває його ціннісні аспекти. До другого фактору увійшли майже усі показники мотивації, причому основними виступали намічений рівень мобілізації зусиль та мотив самоповаги. Даний фактор в структурі кар'єрного самовизначення особистості може бути умовно позначений як фактор мотивації, що віддзеркалює мотиваційну складову успішності процесу. Наступні три фактори були представлені окремими показниками та шкалами самоактуалізації, що пов'язана як зі змістовними, так і з процесуальними характеристиками самовизначення. Причому, кожен з цих факторів відображав окремі аспекти самоактуалізації, такі як: внутрішньоособистісний, міжособистісний та світоглядний аспекти. Шостий фактор включав у себе характеристики маскулінності, об'єктності та значущості сфери фізичної активності. Даний фактор відображає відповідність маскулінному стереотипу, а також відповідає за активність у всіх життєвих сферах. Останній фактор був утворений показниками фемінності та андрогінності і пов'язаний з тими аспектами самовизначення, що відповідають за сферу почуттів та міжособистісної взаємодії.

Було встановлено, що кар'єрне самовизначення у старшому юнацькому віці знаходяться у своїй актуальній фазі, хоча і не є повністю усвідомлюваним та завершеним. Виявлені суттєві особливості кар'єрного

самовизначення юнаків та юнок, що залежать як від статі, так і від гендерної ідентичності. Зокрема, від характеристик статі та гендерної ідентичності залежать наступні складові кар'єрного самовизначення особистості: 1) мотиваційна сфера (значимість конкретних мотивів, особливості мотиваційної ієрархії жінок і чоловіків, особливості мотиваційної ієрархії в залежності від гендерної ідентичності, значимі зв'язки компонентів мотиваційної сфери жінок та чоловіків з іншими складовими кар'єрного самовизначення); 2) ціннісна сфера (значимість окремих цінностей та сфер для жінок і чоловіків, значимість конкретних цінностей та їх зв'язок з характеристиками гендерної ідентичності, специфічні зв'язки цінностей та ціннісних сфер жінок і чоловіків з іншими складовими кар'єрного самовизначення); 3) змістовні і процесуальні параметри самоактуалізації (специфічна значимість різних шкал для респондентів чоловічої і жіночої статі, а також з маскулінною, фемінною та андрогінною гендерною ідентичністю, специфічні зв'язки окремих шкал самоактуалізації жінок і чоловіків з іншими складовими кар'єрного самовизначення); 4) самоефективність (відмінності у рівні вираженості самоефективності жінок і чоловіків, зв'язки рівня самоефективності з маскулінністю, фемінністю та андрогінністю, відмінності у самооцінних ставленнях); 5) суб'єктність особистості (відмінності у рівні вираженості індексу суб'єктності залежно від статі та гендерної ідентичності, специфічні зв'язки суб'єктності з іншими складовими кар'єрного самовизначення); кількісні та якісні відмінності у змісті часових перспектив майбутнього жінок та чоловіків.

З високою долею вірогідності ми можемо стверджувати, що існують статистично значимі гендерні відмінності за всіма виділеними нами параметрами кар'єрного самовизначення особистості, що, на нашу думку, зумовлюються багаторівнево. Так, численні зв'язки гендерної ідентичності зі складовими кар'єрного самовизначення можуть свідчити про внутрішньоособистісну детермінацію. В той же час, сильні кількісні і якісні відмінності за більшістю параметрів кар'єрного самовизначення залежно від

статі респондентів дають змогу констатувати і певну соціальну зумовленість, залежність від гендерного розподілу ролей, норм та стереотипів, що існують в сучасному суспільстві та обумовлюють основні моделі і форми взаємодії особистості з оточуючим середовищем.

З метою оптимізації кар'єрного самовизначення молоді були розроблені методичні рекомендації, що втілились у програму психокорекції, яка підлягала апробації у межах дослідження.

Апробація розроблених психокорекційних занять відбувалася протягом 2010 – 2011 навчальних років у рамках реалізації Програми розвитку ООН - «Програма рівних прав та можливостей жінок в Україні». За 12 місяців роботи проекту було проведено більше 50-ти занять, що охопили більшість обласних центрів України та міст регіонального значення.

Цільовою аудиторією для проведення психокорекційних занять виступали студенти 3 – 5 курсів вищих навчальних закладів, а також педагогічні працівники з різним професійним стажем та досвідом роботи, тобто ті категорії осіб, що виступають активними суб'єктами кар'єрного самовизначення.

У змісті розробленої програми психокорекції в повній мірі відображено результати дослідження кар'єрного самовизначення в юнацькому віці, розкрито психологічну структуру та сутність феномену, а також психологічні відмінності патернів самовизначення юнаків та дівчат; опрацьовано основні проблемні сфери самовизначення з урахуванням гендерної компоненти, соціальних і особистісних детермінант професійного становлення і кар'єрного розвитку, що дозволяє широко використовувати даний психологічний інструментарій у межах навчально-виховної роботи з молоддю.

ВИСНОВКИ

У роботі наведене теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової проблеми, що виявляється у дослідженні гендерно зумовлених психологічних особливостей кар'єрного самовизначення у старшому юнацькому віці.

1. Актуальність та наукову значущість даної роботи зумовлюють: недостатнє теоретичне обґрунтування та практична необхідність дослідження феномену кар'єрного самовизначення і його гендерних аспектів, брак системних уявлень про психологічну структуру та зміст кар'єрного самовизначення, рівно як і про характер його опосередкування гендерними чинниками. Кар'єрне самовизначення є важливим життєтворчим феноменом і процесом та виступає органічною складовою життєвих сценаріїв особистості, які активно формуються і розвиваються в юнацькому віці. В той же час, статистично засвідчено суттєвий дисбаланс професійно-кар'єрного розвитку особистості в залежності від фактору статі. Диференціація професійних виборів і кар'єрних домагань жінок та чоловіків, розрив у розмірах доходів, різні шаблі посадової ієрархії та відмінності у загальних показниках якості життя привертають особливу увагу до психологічних детермінант кар'єрного самовизначення статей, їх зв'язків з соціокультурними, економічними, історичними чинниками. Актуальною виступає потреба впровадження практичного інструментарію щодо оптимізації кар'єрного самовизначення, сутнісного виявлення та реалізації особистості в усіх сферах суспільного життя незалежно від статі та гендерної ідентичності.

2. Ґрунтуючись на системному, особистісному, діяльнісному, культурно-історичному та генетичному підходах в роботі охарактеризовані базові теоретико-методологічні засади дослідження кар'єрного самовизначення в юнацькому віці, змістовні і процесуальні психологічні характеристики досліджуваного явища. Кар'єрне самовизначення не було

самостійним предметом психологічних досліджень, що пов'язане з табуованістю кар'єрної проблематики, особливо у вітчизняній науковій думці. В той же час, окремі аспекти кар'єрної проблематики знаходили висвітлення у межах досліджень самовизначення особистісного і професійного. Новітні дослідження у галузі професійного становлення і кар'єрного розвитку розкрили численні зв'язки кар'єрного самовизначення з економічною та гендерною ідентичністю, мотиваційною і ціннісною сферою особистості, концепцією Я в цілому.

Теоретико-методологічний аналіз досліджуваного феномену засвідчив стратегічну сутність кар'єри, що дало змогу розглядати кар'єрне самовизначення в юнацькому віці як свідомий вибір висхідної траєкторії майбутнього професійного розвитку, що передбачає орієнтацією на досягнення високого соціально-економічного і професійного статусів, суб'єктивного почуття успішності. Було виокремлено основні структурні компоненти феномену, такі як: ціннісна, мотиваційна, критеріальна (емоційно-оцінкова) та операційна (плануюча), а також численні зв'язки виокремлених компонент зі змістовними і процесуальними характеристиками кар'єрного самовизначення, концепцією Я особистості; проаналізовано психологічні особливості та соціальну ситуацію розвитку у старшому юнацькому віці, що дало змогу розглядати даний віковий період як найбільш сенситивний для кар'єрного самовизначення. Встановлено, що актуалізація кар'єрного самовизначення передбачає певну психологічну готовність, що виявляється у: а) сформованості на високому рівні психологічних структур, у першу чергу самосвідомості; б) розвиненості потребово-мотиваційної сфери, що забезпечує змістовну наповненість особистості; в) становленні індивідуальності як результат розвитку і усвідомлення власних інтересів і здібностей; г) появі в онтогенезі тенденцій до саморозвитку та формування життєвих сценаріїв, уявлень про засоби реалізації власного життєвого задуму; д) сформованості економічної

ідентичності, що є основною детермінантою реалістичності кар'єрних домагань.

3. Визначено, що гендерна складова посідає чільне місце в структурі досліджень самовизначення, що пов'язане з теоретичною і практичною значущістю проблеми. Встановлено, що гендер виступає соціокультурним конструктом, який визначає суспільно прийняті норми і моделі поведінки жінок і чоловіків. Конкретні історичні, соціальні, економічні умови зумовлюють численні феномени, що виявляються на соціально-психологічному та особистісному рівні, зумовлюючи диференціацію професійних виборів та кар'єрних домагань юнаків та юнок. На соціально-психологічному рівні категорія гендеру знаходить відображення у гендерних ролях та гендерних стереотипах, що стоять на заваді повноцінному виявленню і кар'єрній реалізації. На особистісному рівні гендер приймає активну участь у формуванні Я-концепції, зумовлюючи диференціацію когнітивних, емоційно-оцінкових та поведінкових патернів жінок і чоловіків, самооцінок та самопрезентацій. На основі аналізу теоретичних та емпіричних досліджень присвячених гендерним відмінностям у виокремлених змістовних і процесуальних характеристиках кар'єрного самовизначення, таких як цінності, мотиви, особливості самоактуалізації, самооцінка та самоефективність, часова перспектива майбутнього особистості, було встановлено кількісну і якісну диференціацію в структурі та змісті означених феноменів в залежності від статі та гендерної ідентичності. Встановлено, що самовизначення дівчат, як правило, характеризується меншою цілеспрямованістю та ситуативністю, на відміну від юнаків, на самовизначення яких найбільший вплив справляють інтелектуальні показники та рівень самоконтролю. Професійні і кар'єрні плани чоловіків, зазвичай, пов'язують з потребою самореалізації та прагненням до компетентності, в той час, як основним мотивом професійної діяльності і кар'єрного розвитку жінок виступає гармонізація власного життєвого світу, формування комфортного оточення. Більшість досліджень у галузі психології

гендерних відмінностей, є дискусійними, про що свідчать їх суперечливі та, в деяких випадках, протилежні результати, що вимагає подальшої розробки методології досліджень гендерно зумовлених психологічних особливостей особистості.

4. Емпірично встановлено, що в структуру кар'єрного самовизначення можна виділити 7 факторів, серед яких: 1) цінності і життєві сфери (фактор, що відображує змістовні характеристики самовизначення, з домінуванням цінності досягнень); 2) показники мотивації (мотиваційна компонента самовизначення з особливою вагою мотиву самоповаги); 3) самоактуалізація в міжособистісних відносинах (процесуальна характеристика кар'єрного самовизначення з найбільшою вагою сенситивності та контактності); 4) внутрішньоособистісні аспекти самоактуалізації (процесуальна характеристика кар'єрного самовизначення з найбільшою вагою самоприйняття); 5) світоглядні аспекти самоактуалізації (змістовна характеристика, що передбачає високу конгруентність); 6) агентивність (фактор активності з переважанням ваги індексу маскулінності); 7) комунальність (фактор, що є відображенням фемінних уявлень про себе). Зауважується, що показники фемінності і андрогінності були включені до факторної структури лише у зв'язку зі специфікою завдання. Можна стверджувати, що фактор 7, на відміну від попередніх факторів, не відіграє істотної ролі в структурі кар'єрного самовизначення особистості.

5. Доведено, що структура ціннісної та мотиваційної сфер особистості, які виступають основними змістовними характеристиками кар'єрного самовизначення, відрізняється в залежності від статі респондентів. Виявлені відмінності в цінностях та значущих життєвих сферах жінок і чоловіків полягають у різній значущості життєвих сфер та диференціації засобів досягнення цілей, залежності від кінцевого результату діяльності. Для вибірки жінок характерна підвищена значущість сфери сім'ї, сфера соціальної активності більш значуща для чоловіків (професійна сфера є рівноважливою для респондентів обох статей). Оскільки кар'єрна та

професійна орієнтації негативно корелюють з орієнтацією на сім'ю, спостерігається амбівалентність провідних термінальних цінностей жіноцтва. Для вибірки чоловіків характерні традиційні гендерні уявлення про майбутнє сімейне життя, орієнтації на професію, кар'єру, матеріальне забезпечення сім'ї. Більшість цінностей чоловіків, серед яких: саморозвиток, духовне задоволення, соціальні контакти, престиж, досягнення, матеріальне становище, суспільство мають значущі кореляційні зв'язки з професійно-кар'єрними цілями і планами, очікуваним рівнем результатів діяльності. Життєві цілі та плани жінок пов'язані з орієнтаціями на партнерство, взаємодопомогу та взаємозамінність сімейних і професійних ролей, що свідчить про наявність змістовного і процесуального дисонансу ціннісної сфери статей. Встановлено значущі гендерні відмінності за 5 шкалами методики «Оцінка рівня домагань» (Структура мотивації), серед яких: мотив зміни діяльності, вольове зусилля, оцінка рівня досягнень (значущо вищі у жіночій вибірці), а також мотив самоповаги, оцінка значущості результатів (вищі у вибірці чоловіків). Підтверджено значущо вищу орієнтацію чоловіків на результат діяльності, що виявилось за допомогою аналізу кореляційних матриць. Встановлено вищу екстринсивність мотивації жінок по відношенню до результату та планування діяльності у відповідності не з її значимістю, а з урахуванням власного потенціалу, інтересів та нагальних потреб.

6. Визначено, що специфіка прояву самооцінних ставлень, як передумова досягнення певного соціально-економічного статусу, виявляє залежність як від статі, так і від гендерної ідентичності. Залежність від обох параметрів була виявлена у рівні самоефективності та індексу суб'єктності. Лише зі статтю пов'язані відмінності у самооцінках лідерських якостей. Зазначається, що висока самоефективність, як комплексна характеристика Я-концепції, більш характерна для вибірки чоловіків, а також жінок з маскулінної гендерною ідентичністю. Крім того, для чоловіків характерні значущі кореляційні зв'язки самоефективності з внутрішньою мотивацією та мотивом самоповаги. У жіночій вибірці подібних закономірностей не

спостерігалось. Встановлено, що висока суб'єктність у самооцінках є характеристикою інтернальності, що негативно пов'язана з кар'єрним самовизначенням і частіше прослідковується у жінок, а також чоловіків з фемінною та андрогінною гендерною ідентичністю. Визначено, що переважна більшість чоловіків має високі самооцінки лідерських якостей; у вибірці жінок даний показник є суттєво заниженим, що свідчить про глибоку вкоріненість стереотипів лідерства в структуру самооцінок і самоописів особистості.

7. Виявлено, що показники самоактуалізації особистості, які складають блок творчої активності (пізнавальні потреби, креативність) є вищими у чоловіків, що може бути пояснено тісними зв'язками цих шкал із внутрішньою та пізнавальною мотивацією, яка також значно нижче у вибірці жінок. Зазначається, що базовими компонентами самоактуалізації у чоловічій вибірці виступають: ціннісні орієнтації самоактуалізованої особистості, креативність та синергія, що позитивно пов'язані з пізнавальним мотивом. Творчі та самоактуалізаційні процеси чоловіків можемо пов'язати з потребою пізнання, визначення значимих закономірностей оточуючих явищ. Майже всі складові самоактуалізації жінок, такі як сенситивність, спонтанність, самоповага, контактність, креативність негативно корелюють з мотивом уникнення. Самоактуалізація у жіночій вибірці характеризується високою суб'єктністю, чутливістю до власних потреб та міжособистісних контактів. Для жінок більш актуальними виступають внутрішньоособистісні аспекти самоактуалізації (наповненість життям тут і тепер, самоприйняття), що поглиблює особистісну рефлексію та знижує спрямованість на соціальну дійсність. Показник самоприйняття у вибірці жінок є компенсаторно завищеним, що свідчить про потребу підвищення самооцінки та впевненості в собі. Основним для чоловіків є світоглядний аспект самоактуалізації (фактор 5), що відповідає за внутрішнє відчуття самоактуалізованості, та включає у себе підтримку цінностей, прийняття агресії та інші споріднені шкали. Встановлено залежність самопрезентаційних патернів респондентів

від рівня маскулінності/фемінності. Незалежно від статі висока маскулінність у самопрезентаціях позитивно корелює з лідерськими якостями, а висока фемінність негативно з професійною реалізацією та рівнем кар'єрних домагань.

8. На основі результатів емпіричного дослідження визначено та описано неконструктивні когнітивні і поведінкові патерни кар'єрного самовизначення жінок і чоловіків. Було встановлено, що в структурі кар'єрного самовизначення жінок потребують корекції: 1) ціннісна та мотиваційна сфери; 2) самоефективність та самооцінні ставлення; 3) параметри самоактуалізації; 4) зміст часових перспектив майбутнього. Аналогічно були сформовані завдання щодо оптимізації кар'єрного самовизначення чоловіків, серед яких: підвищення рівня суб'єктності, цінностей сімейного життя та міжособистісних відносин, орієнтація на егалітарні стосунки. Розроблено психологічні рекомендації, направлені на активізацію сутнісного виявлення «Я» в процесі кар'єрного самовизначення, що були втілені у програму психокорекції. Пропоновані рекомендації пройшли апробацію протягом 2010 – 2011 та 2011 – 2012 навчальних років, що охопила понад 10 обласних центрів України, загальним об'ємом вибірки 900 осіб.

Проведене дослідження не вичерпує всіх проблем, пов'язаних з дослідженням феномену кар'єрного самовизначення та його гендерних аспектів. Перспективи подальшого наукового дослідження гендерно зумовлених психологічних особливостей кар'єрного самовизначення особистості полягають у накопиченні та порівнянні емпіричних даних, диференціації цього процесу у інших вікових групах та індивідів з високим та низьким рівнем реалізованих кар'єрних домагань, соціально-економічних умовах. Актуальними залишаються дослідження вікової динаміки кар'єрного самовизначення особистості, зв'язків кар'єрного самовизначення з психологічною та емоційною зрілістю, соціальною компетентністю, перспективною виступає подальша розробка та інтеграція у навчально-

виховний процес психокорекційних занять з оптимізації кар'єрного самовизначення та кар'єрних домагань, що забезпечить формування та розвиток психологічно зрілої та неупередженої особистості, здатної до критичного мислення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамова С. О великих теориях: Ж. Пиаже и Л. С. Выготский / С. Абрамова // Возрастная психология. – М., 2000. – С. 243 – 284.
2. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская – М.: Мысль, 1980. – 198 с.
3. Абульханова-Славская, К. А. Жизненные перспективы личности / К. А. Абульханова-Славская // Психология личности и образ жизни. – М., 1988. – 137-145 с.
4. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
5. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды. В 2-х томах. Том 1. / Под ред. А. А. Бодалева, Б. Ф. Ломова. – М., «Педагогика», 1980. – 230 с.
6. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды. В 2-х томах. Том II. / Под ред. А. А. Бодалева, Б. Ф. Ломова. М., «Педагогика», 1980. – 288 с.
7. Анастаси А. Психологическое тестирование. / А. Анастаси, С. Урбина. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 688 с.
8. Антонова Н. В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа и когнитивной психологии / Н. В. Антонова. // Вопросы психологии. – 1996. – № 1. – С. 131-143.
9. Арестова О. Н. Мотивация и перспективное целеполагание / О. Н. Арестова. // Вестн.Моск.Ун-та. Сер.14.Психология]. – 1999. – № 3. – С.16-25.
10. Аронсон Э. Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме / Э. Аронсон, Г. Уилсон, Р. Эйкерт. – Спб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. – 560 с.
11. Асмолов А. Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа / А. Г. Асмолов. – М.: «Смысл», ИЦ «Академия», 2002.

12. Асмолов А. Г. Психология личности. Культурно-историческое понимание развития человека. 3-е изд., испр. и доп. / А. Г. Асмолов – М.: Смысл: Издательский центр «Академия», 2007. – 528 с.
13. Балл Г. А. Методолого-психологічні роздуми в гуманістичному контексті / Г. А. Балл. // Соціальна психологія. – 2006. – № 4. – С. 3-14.
14. Бачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие / И. В. Бачков – М.: Изд-во "Ось-89", [2-е изд., перераб. и доп.], 2000. – 224 с.
15. Бендас Т. В. Гендерная психология: Учебное пособие. / Т. В. Бендас — СПб.: Питер, 2006. — 431 с: ил. — (Серия «Учебное пособие»).
16. Бернс Р. Развитие позитивного самовосприятия // Педагогическое консультирование в школе: Хрестоматия / Р. Бернс. [Сост. Н. В. Коптева]. – Пермь: Западно-Уральский учебно-научный центр, 1993. – 220 с.
17. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание: пер. с англ. / Р. Бернс – М.: Прогресс, 1986. – 421с.
18. Берн Ш. Гендерная психология. / Ш. Берн – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. – 320 с. (Секреты психологии).
19. Божович Л. И. Личность и её формирование в детском возрасте. / Л.И. Божович – М., Просвещение, 1968. – 170 с.
20. Божович Л. И. Этапы формирования личности в онтогенезе / Л. И. Божович // Вопросы психологии. – 1979. – № 4. – С. 23-24.
21. Боришевський М. Й. Духовні цінності як детермінанта розвитку та саморозвитку особистості / М. Й. Боришевський // В кн.: Психолого-педагогічні засади розвитку особистості в освітньому просторі. Матеріали методологічного семінару АПН України 19 березня 2008 року. К., ВІЦ «Місто», 2008. с. 55 – 63.
22. Боришевський М. Й. Проблема самоактивності особистості: сутність, сучасний стан, перспективи дослідження / М. Й. Боришевський // Наукові записки Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. За ред. С.

Д. Максименка. Випуск, 25. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка – 60 років. К., Міленіум, 2006. с. 106 – 118.

23. Бубнова С. С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система / С. С. Бубнова // Психологический журнал. – 1999. – Т. 20, №5 – С. 38 – 44.

24. Бутковская С. А. Становление гендерной идентичности в процессе профессионального самоопределения: дис. ... кандидата психол. наук: 19.00.01/ Бутковская Светлана Анатольевна. – Хабаровск, 2007. – 202 с.

25. Вилюнас, Витис Казиса Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Вилюнас – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 283, [2] с.

26. Виноградська А. М. Основи підприємництва: Навчальний посібник. Друге видання, перероб. і допов. / А. М. Виноградська – К.: Кондор, 2005. – 544 с.

27. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога: [Монографія] / Ж. П. Вірна. – Луцьк: РВВ "Вежа" Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2003. – 319, [1] с.

28. Власенко Н. С. Гендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків. / Н. С. Власенко, Л. Д. Виноградова, І. В. Калачева – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2000. – 56 с.

29. Волков Б. С. Основы профессиональной ориентации: учеб.пособие для вузов / Б. С. Волков. – М.: Академический Проект, 2007. – 333 с.

30. Выготский Л. С. Лекции по психологии / Л. С. Выгодский. - СПб, 1997. - 144 с.

31. Выготский Л. С. Педагогическая психология / Под ред. [и со вступ. ст., с 5 – 32] В. В. Давыдова. – М.: Педагогика, 1991. – 479 с.

32. Гаджиева Р. Г. Динамика гендерных стереотипов и их влияние на профессиональную самореализацию личности: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.13, 19.00.05 / Гаджиева Рукият Гаджиевна. – М., 2000. – 114 с.

33. Гендерні аспекти малого та середнього бізнесу: навч.-метод. посіб. / [Н. В. Батрин, Л. В. Вереїна, Ю. М. Галустян та ін.]. – К.: Ніка-Центр, 2009. – 116 с.
34. Гендерні перетворення в Україні / [Л. М. Амджадін, О. Ю. Костенко, Е. М. Лібанова та ін.]. – Київ. Надруковано в ТОВ „АДЕФ-Україна”, 2007. – 195 с.;
35. Гласе Дж. Статистические методы в педагогике и психологии. / Дж. Гласе, Дж. Стенли [пер. с англ. под общ. ред. Ю. П. Адлера.] – М.: Прогресс, 1976. – 495 с.
36. Говорун Т. В. Гендерна психологія: Навчальний посібник. / Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді — К.: Видавничий центр «Академія», 2004. — 308 с.
37. Говорун Т. В. Гендерні аспекти освіти дорослих / Т. В. Говорун // В зб.: Педагогічний процес: теорія і практика. Зб. наук. праць Вип. 4, 2007. – К., Вид-во «ЕКМО», 2007. – С. 158 – 168.
38. Говорун Т. В. Гендерний ракурс проблеми суб'єктності в економічній соціалізації статей / Т. В. Говорун // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України «Актуальні проблеми психології» у 12 томах / За ред. В. О. Моляко. – Т. 12. – Вип. 10. – Ч.П. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. Ію Франка, 2010. – С. 74 - 81.
39. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения. [Учебное пособие] / Т. О. Гордеева. – М.: Смысл; Изд. центр «Академия». – 2006. – 333 с.
40. Гуляс І. А. Системологічна модель аксіопсихологічного проектування самоздійснення особистості / І. А. Гуляс // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України «Актуальні проблеми психології» у 12 томах / За ред. В.О. Моляко. – Т. 12. – Вип. 12. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. – С. 98 – 106.
41. Гуменюк О. Є. Психологія Я-концепції: Навчальний посібник. / О. Є. Гуменюк – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – 310 с.

42. Гуменюк О. Структурно-функціональне взаємодоповнення складових Я-концепції людини / Оксана Гуменюк // Соціальна психологія. – 2005. - № 5 (13). – С.66-75
43. Гуменюк О. Соціальний формат розвитку Я-концепції / О. Є. Гуменюк // Психологія і суспільство. – 2004. – № 3. – С. 82-90.
44. Гуменюк О. Я-концепція у плинні соціального доквілля / Оксана Гуменюк // Психологія і суспільство. – 2004. – №2. – С. 125 – 143.
45. Дубровина И. В. Возрастная и педагогическая психология: Хрестоматия: Учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. завед. / И. В. Дубровина – М.: «Академия», 1998. – 320 с.
46. Елдышова О. А. Профессиональное самосознание как психологическая составляющая профессионального становления / О. А. Елдышова. // Фундаментальные исследования. – 2006. – № 7. – С. 101–102.
47. Журавлев Т. Г. Гендерные аспекты самореализации личности / Т. Г. Журавлев. // Управління школою. – 2003. – № 16. – С.7-15.
48. Життєві домагання особистості: монографія / [Т. М. Титаренко, І. В. Лебединська та ін.; за ред. Т. М. Титаренко]. – К.: Педагогічна думка, 2007. – 456 с.
49. Занюк С. С. Психологічні закономірності керування мотивацією учіння студентської молоді. Спец. 19.00.07 – педагогічна і вікова психологія. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. / С. С. Занюк – К., 2004. – 190 с.
50. Занюк С. С. Психологія мотивації.: Навч. посібник для студ. вузів. / С. С. Занюк – К.: „Либідь”, 2002. – 304 с.
51. Зеер Э. Ф. Профиентология: теория и практика. Учеб. пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая Книга, 2006. – 192 с.
52. Зинченко Т. П. Образ профессии как один из важнейших факторов успешности профессиональной деятельности / Т. П. Зинченко, А. А.

Фрумкин, Е. В. Горбунова. // Психологические исследования [Сборник научных и методических материалов]. – СПб. Вып. 2., 1999.

53. Зуева С. О. Ценностные ориентации личности как фактор профессионального самоопределения учащихся педагогического лицея: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Зуева Светлана Олеговна. – М.: РГБ, 2003. – 145с.

54. Иващенко А. В., Агапов В. С., Барышникова И. В. Проблемы Я-концепции личности в отечественной психологии / А. В. Иващенко, В. С. Агапов, И. В. Барышникова // Мир психологии. – 2002. – № 2. – С. 17-29.

55. Идентичность. Хрестоматия. / Сост. Л. Б. Шнейдер. М. Изд-во Московского психолого-социального института, Воронеж, Изд-во НПО «МОДЭК», 2008. – 272 с. (Серия «Библиотека психолога»).

56. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. / Е. П. Ильин – СПб.: Питер, 2007. – 544 с.: ил. – (Серия „Мастера психологии”)

57. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. / Е. П. Ильин – СПб: Питер, 2000. – 512 с. – (Сер. «Мастера психологии»).

58. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. / Е. П. Ильин – СПб.: Питер, 2008. – 432 с. ил. (Серия «Мастера психологии»).

59. Ильин Е. П. Мотивы человека: теория и методы изучения. / Е.П. Ильин – Киев: Вища школа, 1998. – 292 с.

60. Казанцева Т. В. Взаимосвязь личностного развития профессионального становления студентов-психологов / Т. В. Казанцева, Ю. В. Олейник // Психологический журнал. – 2002. – № 6. – С.51-59.

61. Каламаж Р. Психологія становлення професійної Я-концепції майбутніх юристів: монографія / Руслана Каламаж. – Острог. Вид-во Національного університету «Острозька академія», 2009. – 404 с.

62. Капустюк О. М. Самопрезентація як засіб створення позитивного іміджу особистості: дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Капустюк Олена Миколаївна. – К., 2007. – 252 с.

63. Капустюк О. М. Сутнісна характеристика особистісного самовизначення та самодетермінації особистості / О. М. Капустюк // Матеріали II Всеукраїнського психологічного конгресу, присвяченого 110 річчю від дня народження Г.С. Костюка (19-20 квітня 2010 року). – Т.1. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агенство», 2010. – С. 107 – 111.

64. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту. Навч.посібник / Л. М. Карамушка. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.

65. Карамушка Л. М. Синдром “професійного вигорання” у вчителів: гендерні аспекти / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова. – К.: Міленіум, 2003. – 40 с.

66. Карпенко З. С. Аксіопсихологія особистості. / З. С. Карпенко – К.: ТОВ «Міжнародна фінансова агенція», 1998. – 216 с.

67. Кімел М. С. Гендероване суспільство / Майкл С. Кімел. – К.: Вид-во СФЕРА, 2003. – 494 с.

68. Клецина И. С. Психология гендерных отношений: Теория и практика / И. С. Клецина. – Спб.:Алетейя, 2004. – 408 с.

69. Клецина И. С. Развитие гендерных исследований в психологии / И. С. Клецина. // Общественные науки и современность. – 2002. – № 2. – С. 181 – 192.

70. Климов Е. А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов. / Е.А. Климов — М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. — 350 с.

71. Климов Е. А., Носкова О. Г. История психологии труда в России. Учеб. пособие. / Е. А. Климов, О. Г. Носкова – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 221 с.

72. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М., Воронеж, 1996. –400 с.

73. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону, 1996. – 512 с.
74. Климов Е. А. Развивающийся человек в мире профессий / Е. А. Климов. – Обнинск, 1993.
75. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности / Отв. ред. А. А. Бодалев; АН СССР, Ин-т психологии. – М.: Наука, 1988. – 191[2] с.
76. Комаровська В. Л. Особливості економічної свідомості студентів вищих навчальних закладів. 19.00.10 – організаційна психологія, економічна психологія. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. / В. Л. Комаровська – К., 2006. – 291 с.
77. Кон И. С. История и теория мужских исследований / И. С. Кон. // Гендерный калейдоскоп. Академия М., 2001. – С.188-242.
78. Кон И. С. Открытие «Я». / И. С. Кон – М., Политиздат, 1978. – 367 с. (Над чем работают, о чем спорят философы).
79. Кон И. С. Психология половых различий / И. С. Кон. // Вопросы психологии. – 1981. – № 2. – С. 47-57.
80. Кон И. С. Психология юношеского возраста: (Проблемы формирования личности). Учеб. пособие для студентов пед. ин-тов. / И.С. Кон – М.: Просвещение, 1979. – 175 с.
81. Копець Л. В. Психологія особистості: Навч. Посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л. В. Копець – К.: Вид. Дім „Києво-Могилянська академія”, 2007. – 460 с.
82. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк – К.: Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
83. Костюк Г. С. Избранные психологические труды. / Под ред. Л. Н. Проколиенко. М., «Педагогика», 1988. – 304 с.
84. Крайг Г. Психология развития. / Г. Крайг – СПб.: Питер, 2002. – 992 с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»).

85. Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: науково-методичний збірник / Ред. кол. Н. Софій (голова), І. Єрмаков (керівник авторського колективу і науковий редактор), та ін. – К.: Контекст, 2000. – 336 с.

86. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене і доповнене. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук – К., „Кондор”. – 2005. – 308 с.

87. Кудрявцев Т. В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т. В. Кудрявцев, В. Ю. Шегурова. // Вопросы психологии – 1983. – № 2. – С.51-59.

88. Кулагина И. Ю. Возрастная психология. Развитие человека от рождения до поздней зрелости.: Учеб. пособие для студ. вузов. // И. Ю. Кулагина, В. Н. Комоцкий. – М.: ТЦ «Сфера», 2004. – 464 с.

89. Кулаков Р. С. Професійне самовизначення особистості: критерії та показники її сформованості в ранній юності / Р. С. Кулаков // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 8. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2010. – С. 555 – 565.

90. Лазарук А. Ф. Розвиток ціннісно-сміслової сфери особи за модульно-розвивального навчання / А. Ф. Лазарук // Психологія і суспільство. – 2002. - №3-4. – С. 170 – 186.

91. Леонтьев Д. А. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего / Д. А. Леонтьев, Е. В. Щелобанова. // Вопросы психологии. – 2001. – № 5. – С.57-65.

92. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, структура и динамика смысловой реальности. / Д. А. Леонтьев – М.: Смысл, 1999. – 487 с.

93. Літвінова О. В. Вплив гендерних експектацій на соціально-рольову позицію майбутнього фахівця. 19.00.05 – соціальна психологія; психологія

соціальної роботи. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. / О. В. Лытвынова – К., 2007. – 231 с.

94. Магомед-Эминов М. Ш. Позитивная психология человека. От психологии субъекта к психологии бытия. В 2-х тт. Том 1. / М. Ш. Магомед-Эминов – М., Психоаналитическая Ассоциация Российской Федерации, 2007. – 560 с.

95. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. / С. Д. Максименко – К., Вид-во ТОВ «КММ», 2006. – 256 с.

96. Максименко С. Д. Генетическая психология (методологическая рефлексия проблем развития в психологии) / С. Д. Максименко. – М.: Рефл-бук, К.: Ваклер, 2000. – 320 с.

97. Максименко С. Д., Осьодло В. І. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта / С. Д. Максименко, В. І. Осьодло // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 8. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2010. – С. 3 – 19.

98. Макшанов С. И. Психология тренинга / С. П. Макшанов. – СПб., 1997. – 214 с.

99. Маркова А. К. Психология профессионализма. / А. К. Маркова – М.: Межд. гум. фонд «Знание», 1996. – 308 с.

100. Мар'яненко Л. В. Самодетермінація як внутрішня психологічна умова активності, пізнання і розвитку особистості / Л. В. Мар'яненко // Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / За ред. С. Д. Максименка. Т. XII, част.6. – К., 2010 – С. 224 – 233.

101. Маслоу А. Мотивация и личность. / А. Маслоу – М. – СПб.: Питер, 2003. – 352 с. ил. - (Сер. «Мастера психологии»).

102. Марусинець М. Прикладні аспекти дослідження професійної ідентичності особистості / Мар'яна Марусинець // Соціальна психологія, 2005 - № 3 (11), С. 90 – 97.

103. Мірошниченко О. М. Особливості самоактуалізації жінки у професійній діяльності. 19.00.01 – загальна психологія, історія психології. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. / О. М. Мірошниченко – К., 2007. – 279 с.

104. Михайлова Г. Б. Понятие карьеры в психологической науке / Г. Б. Михайлова // Психологические проблемы профессиональной деятельности кадров государственной службы. – М.НИТИ, 1997. – 400 с.

105. Моргун Я. І. Гендерні стереотипи в структурі психологічного портрету лідера / Я. І. Моргун // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 8. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2010. – С 710 – 719.

106. Моргун Я. І. Гендерно зумовлені психологічні особливості професійно-кар'єрного самовизначення студентської молоді / Я. І. Моргун // Актуальні проблеми психології: Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія / За ред. С. Д. Максименка. – К.: ДП „Інформаційно-аналітичне агентство”, 2009. – Том. X, Вип.. 15. С 349 – 358.

107. Моргун Я. І. Гендерні аспекти професійно-кар'єрного самовизначення особистості / Я. І. Моргун // Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка Національної АПН України / За ред. С. Д. Максименка. Т.ХІІІ, част. 3. – К., 2011. – С 255 – 261.

108. Моргун Я. І. Маскулінність та фемінність у сучасному українському суспільстві (адаптація методики С. Бем). / Я. І. Моргун // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України

«Актуальні проблеми психології» у 12 томах / За ред. В. О. Моляко. – Т. 12. – Вип. 12. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. – С. 305 – 311.

109. Моргун Я. І. Мотиви та мотивація в структурі професійно-кар'єрного самовизначення особистості / Я. І. Моргун // Актуальні проблеми психології: Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія: зб. наук. праць / за ред. С. Д. Максименка. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агенство», 2010. – Том. X. – Вип. 16. – С. 332 – 341.

110. Моргун Я. І. Ціннісні орієнтації в структурі професійно-кар'єрного самовизначення юнаків та юнок / Я. І. Моргун // Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / За ред. С. Д. Максименка. Т. XII, част. 6. – К., 2010. – С. 233 – 240.

111. Моргун Я. І. Я-концепція в структурі професійно-кар'єрного самовизначення особистості: гендерний вимір / Я. І. Моргун // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України «Актуальні проблеми психології» у 12 томах / За ред. В. О. Моляко. – Т. 12. – Вип. 10. – Ч.П. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. Ію Франка, 2010. – С. 252 – 259.

112. Москаленко В. Особливості статеворольової соціалізації в умовах трансформації суспільства / В. Москаленко, В. Романова // Соціальна психологія. – 2003. – № 1. – С. 107 – 112.

113. Москаленко В. В. Формування свідомості особистості засобами масової інформації / В. В. Москаленко // Практична психологія та соціальна робота №12 (117) 2008. – С.1 – 4.

114. Москаль Ю. Ідентифікація та ідентичність у суспільному форматі теоретичного аналізу / Юрій Москаль // Психологія і суспільство, 2006 - № 1. – С. 96 – 113.

115. Москаль Ю. Структура економічної ідентичності: особливості її визначення та розгляду / Юрій Москаль // Психологія і суспільство, 2007. - № 3. – С. 98 – 103.

116. Найдовская И. В. Особенности жизненного стиля женщин в зависимости от типа их гендерной идентичности. 19.00.01 – общая психология, история психологии. Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук. / И. В. Найдовская – Харьков, 2003. – 199 с.

117. Наративні психотехнології / Чепелева Н. В., Смульсон М. Л., Шиловська О. М., Гуцол С. Ю.; за заг. ред. Чепелевої Н. В. – К.: Главник, 2007. – 144 с.

118. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. / А. Д. Наследов. – Спб.: Речь, 2004. – 392 с.

119. Научитель Е. Д. Ценностные ориентации молодежи / Е. Д. Научитель // Практическая психология и социальная работа. – 1999. - №3. – С. 36 – 38.

120. Носкова О. Г. Психология труда: Учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Е. А.Климова. – М.: Издательский центр «Академия», 2004 – 362 с.

121. Павліченко А. Ціннісні орієнтації у системі становлення особистості / Анатолій Павліченко // Психологія і суспільство. – 2005. - №4. – С. 98 – 121.

122. Пампуха Л.О. Гендерні стереотипи в структурі рольового конфлікту жінки-керівника. 19.00.05 – соціальна психологія. Психологія соціальної роботи. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. / Л. О. Пампуха – Луганськ, 2006. – 191 с.

123. Петровская Л. А. Теоретические и методические проблемы социально- психологического тренинга / Л. А. Петровская. – М: Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.

124. Пилипенко Н. Мотиваційні механізми професійної адаптації / Наталія Пилипенко // Психологія і суспільство, 2009. - №2. – С. 78 – 84.

125. Подкоритова Л. О. Індивідуально-типологічні особливості антиципації життєвих виборів випускників вищих навчальних закладів.

19.00.07 – педагогічна і вікова психологія. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. / Л. О. Подкоритова – К., 2006. – 212 с.

126. Практикум по возрастной психологии / Под ред. Л. А. Головей, Е. Ф. Рыбалко. – СПб.: Речь, 2008. – 688 с. ил.

127. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учебное пособие / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2007. – 448 с.

128. Пряжников Н. С. Теория и практика профессионального самоопределения / Н. С. Пряжников. – М.: МГППИ. – 1999. – 108 с.

129. Психология мотивации и эмоций / Под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер и М. В. Фаликман, 2-е изд. стереот. Учебное пособие. – М., «ЧеРО», 2006. – 752 с. (Хрестоматия по психологии).

130. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко, Т. Д. Шевеленковой – К.: Рута, 2001. – 320 с.

131. Реан А. А. Психология адаптации личности / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2008. – 479 [1] с.

132. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. / С. Л. Рубинштейн – СПб.: Питер, 2006. – 713 с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»).

133. Рудюк О. Психологічні особливості професійного самовизначення безробітної молоді в процесі профорієнтації / О. Рудюк // Соціальна психологія, №5 2006. – С. 122 – 127.

134. Рыбалка В. В. Психологія праці особистості. Навчально-методичний посібник / В. В. Рыбалка – Київ – Кременчук: ПП Щербатик, 2006. – 76 с.

135. Рыбалко Е. Ф. Возрастная и дифференциальная психология: Учебник. / Е. Ф. Рыбалко – СПб.: Питер, 2001. – 224 с. – (Сер. «Учебник нового века»).

136. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – СПб.: ООО «Речь», 2000. – 350 с., ил.

137. Социальная психология в современном мире / Под ред. Г. М. Андреевой, Е. В. Донцова, учебное пособие для вузов. М., Аспект Пресс, 2002. – 335 с.

138. Становських Зінаїда Ліландівна. Рефлексивні компоненти професійного самовизначення старшокласників: дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / З.Л. Становських – Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К., 2005.

139. Татенко В. О. Психологія впливу: суб'єктна парадигма / В. О. Татенко // Наукові студії із соціальної та політичної психології: Зб.статей. – К.: Вид-во “Сталь”. 2000. – Вип.3 (6). – С. 3 – 18.

140. Татенко В. О. Суб'єктно-вчинкова парадигма в сучасній психології / В. О. Татенко // Соціальна психологія. – 2006. – № 1(15). – С. 3-13.

141. Титаренко Т. М. Кризь статево-вікові обмеження / Т. М. Титаренко. // Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. – К.: Либідь, 2003. – С. 113 – 139.

142. Титаренко Т. М. Способи впливу життєвих домагань на самоздійснення особистості / Т. М. Титаренко. // Теоретико-методологічні проблеми розвитку особистості в системі неперервної освіти. Матеріали методологічного семінару АПН України. [За ред. С. Д. Максименка]. – К.: Ін-тут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2005. – С. 256 – 261.

143. Узнадзе Д. Психология установки. / Д. А. Узнадзе – СПб: Питер, 2001. – 416 с. – (Сер. «Психология классика»).

144. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. М. ИНФРА-М, 1997. – 295 с.

145. Федоришин Б. О. Психолого-педагогічні основи професійної орієнтації: Дис. д-ра пед. наук: 13.00.04 / Б. О. Федоришин. – К., 1996. – 380 с.

146. Фоменко А. М. Гуманістична концепція А. Маслоу про процес самоактуалізації особистості / Гол. ред. В.В. Лях // Мультиверсум.

Філософський альманах: Зб. наукових праць – Вип. 19. – К., 2001. – С. 125 – 134.

147. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. / Научн. ред Д. А. Леонтьев и др. – М. – СПб.: Питер, 2003. – 860 с. – ил. – (Сер. «Мастера психологии»).

148. Чепелева Н. В. Формування професійної компетентності в процесі вузівської підготовки психолога-практика / Н. В. Чепелева. // Актуальні проблеми психології. – К.: Інститут психології АПН України. – 1999. – с.271-279.

149. Черемних К. Вплив професійного самовизначення студентів на їхню самооцінку та ідентифікацію / К. Черемних // Психологія і суспільство, 2006. № 1. С 127 – 134.

150. Шаповаленко И. В. Возрастная психология (Психология развития и возрастная психология). / И. В. Шаповаленко – М.: Гардарики, 2004. – 349 с.

151. Швалб Ю. М. Психологічні критерії визначення стилю життя / Ю. М. Швалб. // Соціальна психологія. – 2003. – № 2. – С. 14-20.

152. Швидкий А. Л. Психолого-педагогічна концепція життєвого самовизначення колегіїстів. 19.00.07 – педагогічна і вікова психологія. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. / А. Л. Швидкий – К., 2002. – 199 с.

153. Швидкий В. О. Особливості формування Я-концепції в професійному становленні особистості. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. / В. О. Швидкий – К., 2007. – 172 с.

154. Шевченко Н. О. Вікові можливості особистісної самодетермінації / Н. О. Шевченко // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименко. – Вип. 6. – Ч. 2, К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агенство», 2009. – С. 365 – 374.

155. Шкурко Я. І. Вплив комунікативних особливостей жінки-керівника закладу освіти на ефективність її управлінської діяльності. 19.00.05 – соціальна психологія. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. / Я. І. Шкурко – К., 2000. – 178 с.

156. Шнейдер Л. Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. / Л. Б. Шнейдер – М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. – 128 с.

157. Щербатюк Богдана Анатоліївна. Психологічні особливості самовизначення жінок, орієнтованих на управлінську діяльність : Дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. — К., 2006. — 225арк. : табл. — Бібліогр.: арк. 157-180.

158. Эриксон Э. Детство и общество / Э.Эриксон. - Обнинск, 1992. - 23 с.;

159. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / Э. Эриксон Пер. с англ. Андреевой А. Д. и др.; Общ.ред. и предисл. Толстых А. В. - М.: Прогресс, 1996. – 342 с. - (Б-ка зарубеж. психологии)

160. Як навчити школярів долати гендерні стереотипи: конспекти занять: Навчально-методичний посібник для загальноосвітніх навчальних закладів / Т. Говорун, О. Кікінежді, Я. Моргун та інші. – К., 2011. – С. 452 – 466.

161. Якобсон П. М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. / П. М. Якобсон – М., «Просвещение», 1969. – 317 с.

162. Abele, A. E. A dual-impact model of gender and career-related processes. / Abele, A. E. // The developmental social psychology of gender. T. Eckes and H. M. Trautner. Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum(2000): 361 – 388.

163. Abele, A. E., Uchronski, M., Suitner, C., & Wojciszke, B. Towards an operationalization of the fundamental dimensions of agency and communion: Trait content ratings in five countries considering valence and frequency of word occurrence. / Abele, A. E., Uchronski, M., Suitner, C., & Wojciszke, B // European Journal of Social Psychology 38(7) (2008): 1202 – 1217.

164. Auster, C. J., & Ohm, S. C. Masculinity and Femininity in Contemporary American Society: A Reevaluation Using the Bem Sex-Role Inventory. / Auster, C. J., & Ohm, S. C. // *Sex Roles* (2000) 43(7/8): 499 – 528.

165. Bandura, A. Self-efficacy. / Bandura, A. // In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (1994). (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).

166. Boman, Ann, Ulrika Eklund and Carina Lufgren. *Gender Mainstreaming Manual. A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee.* / Boman, Ann, Ulrika Eklund and Carina Lufgren. – Stockholm: Swedish Government Official Reports (2007). <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>.

167. Bosak, J., Sczesny, S., & Eagly, A. H. Communion and agency judgments of women and men as a function of role information and response format. / Bosak, J., Sczesny, S., & Eagly, A. H. // *European Journal of Social Psychology* (2008). 38(7): 1148 – 1155.

168. Bouffard L., Bastin E., Lapierre S. The personal future in old age / Bouffard L., Bastin E., Lapierre S. // *Psychology of future orientation*, Lublin (KUL), 1994. P. 75 – 94.

169. Broverman, I. K., S. R. Vogel, et al. Sex-role stereotypes: A current appraisal. / Broverman, I. K., S. R. Vogel // *Journal of Social Issues* (1972). 28(2): 59 – 78.

170. Brown, L. B., L. Uebelacker, et al. Men, women, and the self-presentation of achievement. / Brown, L. B., L. Uebelacker // *Sex Roles* (1998). 38(3/4): 253 – 268.

171. Costa, P. J., A. Terracciano, et al. Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. / Costa, P. J., A. Terracciano // *Journal of Personality and Social Psychology* (2001).

172. Deaux, K. and B. Major Putting gender into context: An interactive model of gender-related behavior. / Deaux, K. and B. Major // *Psychological Review* (1987). 94(3): 369 – 389.

173. Deaux, K. and L. L. Lewis Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. / Deaux, K. and L. L. Lewis // *Journal of Personality and Social Psychology* (1984). 45(5): 991 – 1004.

174. Deaux, K. and M. Kite Gender stereotypes. *Psychology of women: A handbook of issues and theories.* / Deaux, K. and M. Kite // F. L. Denmark and M. A. Paludi. Westport, CT, (1993). Greenwood: 107 – 139.

175. Diekman A. B., Eagly A. H., Mladinic A., Ferreira M.C. Dynamic stereotypes about women and men in Latin America and the United States / Diekman A. B., Eagly A. H., Mladinic A., Ferreira M. C. // *Journal of cross-cultural psychology*, Vol. 36. No. 2. March 2005, 209 – 226.

176. Eagly, A. H. and A. Mladinic Gender stereotypes and attitudes toward women and men. / Eagly, A. H. and A. Mladinic // *Personality and Social Psychology Bulletin* (1989). 15(4): 543 – 558.

177. Eagly, A. H., & Carli L. L. The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. / Eagly, A. H., & Carli L. L. // *The Leadership Quarterly* 14 (2003).: 807 – 834.

178. Eagly, A. H. and M. Crowley Gender and helping behavior: A meta-analytic review of the social psychological literature. / Eagly, A. H. and M. Crowley // *Psychological Bulletin* (1986). 100(3): 283 – 308.

179. Eagly, A. H., & Sczesny, S. Stereotypes about women, men and leaders: Have time changed? / Eagly, A. H., & Sczesny, S. // M. Barreto, M. K. Ryan, & M. T. Schmitt (Eds.), *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality* (2008). (pp.21 – 47). Washington: American Psychological Association.

180. Hovorun T. V., Morgun Y. I. Psychological determinants of Ukraine's labour market gender segregation / T. V. Hovorun&Y. I. Morgun // *Youth facing the challenges of globalization* / B. Kaczmarek, G. Kwiatkowska, K. Markiewicz

(Eds.), - Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, 2011. – P. 143 – 151.

181. Hyde J. S. The Gender Similarities Hypothesis / Hyde J. S. // *American Psychologist* (September 2005), Vol. 60, No. 6, P. 581 – 92.

182. Gross R. *Psychology: the science of mind and behaviour.* / Gross R. – London: Hodder & Stoughton, 1996. – 948 p.

183. Melamed T. Barriers to women's career success: human capital, career choices, structural determinants, or simply sex discrimination / Melamed T. // *Applied psychology: an international review.* 1995. Vol. 44. № 4. P. 295 – 314.

184. Nurmi J.-E. The development of future orientation in life-span context / Nurmi J.-E. // *Psychology of future orientation, Lublin (KUL), 1994.* P. 63 – 75.

185. Powell G., Butterfield D. Investigating the «Glass ceilings-phenomenon: an empirical study of actual promotions to top management / Powell G., Butterfield D. // *Academy of management journal.* 1994. Vol. 37. № 1. P. 68 – 86.

186. *Psychology of future orientation.* / [editor Zbigniew Zaleski] – Lublin: Towarzystwo Naukowe KUZ, 1994. – 232 p.

187. Reitzle M., Kurner A., Vondracek F.W. Psychological and demographic correlates of career patterns / M. Reitzle, A. Kurner, F.W. Vondracek // *Journal of Vocational Behavior* 74 (2009) 308–320

188. Rudman, L. A., & Fairchild, K. Reactions to Counterstereotypic Behavior: The Role of Backlash in Cultural Stereotype Maintenance. / Rudman, L. A., & Fairchild, K. // *Journal of Personality and Social Psychology* (2004). 87(2): 157 – 176.

189. Rudman, L. A., & Goodwin, S. A. Gender differences in automatic in-group bias: Why do women like women more than men like men? / Rudman, L. A., & Goodwin, S. A. // *Journal of Personality and Social Psychology* (2004). 87(4): 494 – 509.

190. Rudman, L. A., & Heppen, Jessica, B. Implicit Romantic Fantasies and Women's Interest in Personal Power: A Glass Slipper Effect? / Rudman, L. A., &

Heppen, Jessica, B. // *Personality and Social Psychology Bulletin* (2003). 29(11): 1357 – 1370.

191. Schein V. E. A global look at psychological barriers to women's progress in management. / Schein V.E. // *Journal of Social issues* (2001), 57, 675 – 688.

192. Schein, V. E., Mueller, R., Lituchy, T., & Liu, J. Think manager – think male: A global phenomenon? / Schein, V. E., Mueller, R., Lituchy, T., & Liu, J. // *Journal of Organizational Behavior* (1996). 17: 33 – 41.

193. Schein, V. E. The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. / Schein, V. E. // *Journal of Applied Psychology* (1973) 57(2): 95 – 100.

194. Sczesny, S., Bosak, J., Diekmann, A. B., & Twenge, J. M. Dynamics of Sex-Role Stereotypes. / Sczesny, S., Bosak, J., Diekmann, A. B., & Twenge, J. M. // *Stereotype Dynamics: Language-Based Approaches to the Formation, Maintenance, and Transformation of Stereotypes*. Y. Kashima, Fiedler, K., & Freytag, P. Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum (2007).: 135 – 161.

195. Super D. E. *The psychology of careers*. / Super D. E. – New York: Harper & Brothers, 1957.

ДОДАТКИ

Додаток А**(стимульний матеріал для діагностики виокремлених складових кар'єрного самовизначення особистості)**

Уважаемый (ая) респондент! Просим Вас принять участие в психологическом исследовании, целью которого выступает выявление особенностей профессионального и карьерного самоопределения современной молодежи. Результаты исследования, а также анкетные данные участников являются конфиденциальными и анонимными и подлежат использованию в научных целях. Заранее благодарны за внимательное следование инструкциям тестов и аккуратное заполнение бланков.

Анкета респондента

Пол (М/Ж) _____

Возраст (лет) _____

Полное название учебного учреждения _____

Полное название кафедры/факультета _____

Полное название будущей специальности _____

Год обучения _____

Спасибо

Тест №1

Инструкция: Вам предлагается тест-опросник, каждый пункт которого содержит два высказывания, обозначенные буквами "а" и "б". Внимательно прочитайте каждую пару и обведите кружком ответ ("а" или "б"), который в большей степени соответствует Вашей точке зрения.

Бланк методики

1	а. Я верю в себя только тогда, когда чувствую, что могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами.	б. Я верю в себя даже тогда, когда чувствую, что не могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами.
2	а. Я часто внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты.	б. Я редко внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты.
3	а. Мне кажется, что человек может прожить свою жизнь так, как ему хочется.	б. Мне кажется, что у человека мало шансов прожить свою жизнь так, как ему хочется.
4	а. Я всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод.	б. Я далеко не всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод.
5	а. Я чувствую угрызения совести, когда сержусь на тех, кого люблю.	б. Я не чувствую угрызений совести, когда сержусь на тех, кого люблю.
6	а. В сложных ситуациях надо действовать уже испытанными способами, так как это гарантирует успех.	б. В сложных ситуациях надо всегда искать принципиально новые решения.
7	а. Для меня важно, разделяют ли другие мою точку зрения.	б. Для меня не слишком важно, чтобы другие разделяли мою точку зрения.
8	а. Мне кажется, что человек должен спокойно относиться к тому неприятному, что он может услышать о себе от других.	б. Мне понятно, когда люди обижаются, услышав что-то неприятное о себе.
9	а. Я могу безо всяких угрызений совести отложить до завтра то, что я должен сделать сегодня.	б. Меня мучают угрызения совести, если я откладываю до завтра то, что я должен сделать сегодня.
10	а. Иногда я бываю так зол, что мне хочется "бросаться" на людей.	б. Я никогда не бываю зол настолько, чтобы мне хотелось "бросаться" на людей.
11	а. Мне кажется, что в будущем меня ждет много хорошего.	б. Мне кажется, что мое будущее сулит мне мало хорошего.
12	а. Человек должен оставаться честным во всем и всегда.	б. Бывают ситуации, когда человек имеет право быть нечестным.
13	а. Взрослые никогда не должны сдерживать любознательность ребенка, даже если ее удовлетворение может иметь отрицательные последствия.	б. Не стоит поощрять излишнее любопытство ребенка, когда оно может привести к дурным последствиям.
14	а. У меня часто возникает потребность найти обоснование тем своим действиям, которые я совершаю просто потому, что мне этого хочется.	б. У меня почти никогда не возникает потребности найти обоснование тех своих действий, которые я совершаю просто потому, что мне этого хочется.
15	а. Я всячески стараюсь избегать огорчений.	б. Я не стремлюсь всегда избегать огорчений.
16	а. Я часто испытываю чувство беспокойства, думая о будущем.	б. Я редко испытываю чувство беспокойства, думая о будущем.

17	а. Я не хотел бы отступать от своих принципов даже ради того, чтобы совершить нечто, за что люди были бы мне благодарны.	б. Я хотел бы совершить нечто, за что люди были бы благодарны мне, даже если ради этого нужно было бы несколько отойти от своих принципов.
18	а. Мне кажется, что большую часть времени я не живу, а как будто готовлюсь к тому, чтобы по-настоящему начать жить в будущем.	б. Мне кажется, что большую часть времени я не готовлюсь к будущей "настоящей" жизни, а живу по-настоящему уже сейчас.
19	а. Обычно я высказываю и делаю то, что считаю нужным, даже если это грозит осложнениями в отношениях с другом.	б. Я стараюсь не говорить и не делать такого, что может грозить осложнениями в отношениях с другом.
20	а. Люди, которые проявляют повышенный интерес ко всему на свете, иногда меня раздражают.	б. Люди, которые проявляют повышенный интерес ко всему на свете, всегда вызывают у меня симпатию.
21	а. Мне не нравится, когда люди проводят много времени в бесплодных мечтаниях.	б. Мне кажется, что нет ничего плохого в том, что люди тратят много времени на бесплодные мечтания.
22	а. Я часто задумываюсь о том, соответствует ли мое поведение ситуации.	б. Я редко задумываюсь о том, соответствует ли мое поведение ситуации.
23	а. Мне кажется, что любой человек по природе своей способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь.	б. Я не думаю, что любой человек по природе своей способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь.
24	а. Главное в нашей жизни – это создавать что-то новое.	б. Главное в нашей жизни – приносить людям пользу.
25	а. Мне кажется, что было бы лучше, если бы у большинства мужчин преобладали традиционно мужские черты характера, а у женщин – традиционно женские.	б. Мне кажется, что было бы лучше, если бы и мужчины и женщины сочетали в себе и традиционно мужские, и традиционно женские свойства характера.
26	а. Два человека лучше всего ладят между собой, если каждый из них старается прежде всего доставить удовольствие другому в противовес свободному выражению своих чувств.	б. Два человека лучше всего ладят между собой, если каждый из них старается прежде всего выразить свои чувства в противовес стремлению доставить удовольствие другому.
27	а. Жестокие и эгоистические поступки, которые совершают люди, являются естественными проявлениями их человеческой природы.	б. Жестокие и эгоистические поступки, которые совершают люди, не являются проявлениями их человеческой природы.
28	а. Осуществление моих планов в будущем во многом зависит от того, будут ли у меня друзья.	б. Осуществление моих планов в будущем лишь в незначительной степени зависит от того, будут ли у меня друзья.
29	А. Я уверен в себе.	б. Я не уверен в себе.
30	а. Мне кажется, что наиболее ценным для человека является любимая работа.	б. Мне кажется, что наиболее ценным для человека является счастливая семейная жизнь.
31	А. Я никогда не сплетничаю.	б. Иногда мне нравится сплетничать.
32	а. Я мирюсь с противоречиями в самом себе.	б. Я не могу мириться с противоречиями в самом себе.

33	а. Если незнакомый человек окажет мне услугу, то я чувствую себя обязанным ему.	б. Если незнакомый человек окажет мне услугу, то я не чувствую себя обязанным ему.
34	а. Иногда мне трудно быть искренним даже тогда, когда мне этого хочется.	б. Мне всегда удается быть искренним, когда мне этого хочется.
35	А. Меня редко беспокоит чувство вины.	б. Меня часто беспокоит чувство вины.
36	а. Я постоянно чувствую себя обязанным делать все от меня зависящее, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение.	б. Я не чувствую себя обязанным делать все от меня зависящее, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение.
37	а. Мне кажется, что каждый человек должен иметь представление об основных законах физики.	б. Мне кажется, что многие люди могут обойтись без знания законов физики.
38	а. Я считаю необходимым следовать правилу "не трать времени даром".	б. Я не считаю необходимым следовать правилу "не трать времени даром".
39	а. Критические замечания в мой адрес снижают мою самооценку.	б. Критические замечания в мой адрес не снижают мою самооценку.
40	а. Я часто переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего значительного.	б. Я редко переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего значительного.
41	а. Я предпочитаю оставлять приятное "на потом".	б. Я не оставляю приятное "на потом".
42	А. Я часто принимаю спонтанные решения.	б. Я редко принимаю спонтанные решения.
43	а. Я стремлюсь открыто выражать свои чувства, даже если это может привести к каким-либо неприятностям.	б. Я стараюсь не выражать открыто своих чувств в тех случаях, когда это может привести к каким-либо неприятностям.
44	А. Я не могу сказать, что я себе нравлюсь.	б. Я могу сказать, что я себе нравлюсь.
45	а. Я часто вспоминаю о неприятных для меня вещах.	б. Я редко вспоминаю о неприятных для меня вещах.
46	а. Мне кажется, что люди должны открыто проявлять в общении с другими свое недовольство ими.	б. Мне кажется, что в общении с другими люди должны скрывать свое недовольство ими.
47	а. Мне кажется, что я могу судить о том, как должны вести себя другие люди.	б. Мне кажется, что я не могу судить о том, как должны вести себя другие люди.
48	а. Мне кажется, что углубление в узкую специализацию является необходимым для настоящего ученого.	б. Мне кажется, что углубление в узкую специализацию делает человека ограниченным.
49	а. При определении того, что хорошо, а что плохо, для меня важно мнение других людей.	б. Я стараюсь сам определить, что хорошо, а что плохо.
50	а. Мне бывает трудно отличить любовь от простого сексуального влечения.	б. Я легко отличаю любовь от простого сексуального влечения.
51	а. Меня постоянно волнует проблема самоусовершенствования.	б. Меня мало волнует проблема самоусовершенствования.
52	а. Достижение счастья не может быть целью человеческих отношений.	б. Достижение счастья – это главная цель человеческих отношений.
53	а. Мне кажется, я могу вполне доверять своим собственным оценкам.	б. Мне кажется, я не могу доверять в полной мере своим собственным оценкам.

54	а. При необходимости человек может достаточно легко избавиться от своих привычек.	б. Человеку крайне трудно избавиться от своих привычек.
55	а. Мои чувства иногда приводят в недоумение меня самого.	б. Мои чувства никогда не повергают меня в недоумение.
56	а. В некоторых случаях я считаю себя вправе дать человеку понять, что он мне кажется глупым и неинтересным.	б. Я никогда не считаю себя вправе дать человеку понять, что он мне кажется глупым и неинтересным.
57	а. Можно судить со стороны, насколько счастливо складываются отношения между людьми.	б. Наблюдая со стороны, нельзя сказать, насколько удачно складываются отношения между людьми.
58	а. Я часто перечитываю понравившиеся мне книги по несколько раз.	б. Я думаю, что лучше прочесть какую-либо новую книгу, чем возвращаться к уже прочитанному.
59	А. Я очень увлечен своей работой.	б. Я не могу сказать, что увлечен своей работой.
60	А. Я недоволен своим прошлым.	б. Я доволен своим прошлым.
61	а. Я чувствую себя обязанным всегда говорить правду.	б. Я не чувствую себя обязанным всегда говорить правду.
62	а. Существует очень мало ситуаций, когда я могу позволить себе дурачиться.	б. Существует множество ситуаций, когда я могу позволить себе дурачиться.
63	а. Стремясь разобраться в характере и чувствах окружающих, люди часто бывают излишне бестактны.	б. Стремление разобраться в характере и чувствах окружающих естественно для человека и поэтому может оправдать бестактность.
64	а. Обычно я расстраиваюсь из-за потери или поломки нравящихся мне вещей.	б. Обычно я не расстраиваюсь из-за потери или поломки нравящихся мне вещей.
65	а. Я чувствую себя обязанным поступать так, как от меня ожидают окружающие.	б. Я не чувствую себя обязанным поступать так, как от меня ожидают окружающие.
66	а. Интерес к самому себе всегда необходим для человека.	б. Излишнее самокопание иногда имеет дурные последствия.
67	А. Иногда я боюсь быть самим собой.	б. Я никогда не боюсь быть самим собой.
68	а. Большая часть того, что мне приходится делать, доставляет мне удовольствие.	б. Лишь немного из того, что я делаю, доставляет мне удовольствие.
69	а. Лишь тщеславные люди думают о своих достоинствах и не думают о недостатках.	б. Не только тщеславные люди думают о своих достоинствах.
70	а. Я могу делать что-либо для других, не требуя, чтобы они это оценили.	б. Я вправе ожидать от других, чтобы они оценили то, что я делаю для них.
71	а. Человек должен раскаиваться в своих поступках.	б. Человек совсем не обязательно должен раскаиваться в своих поступках.
72	а. Мне необходимы обоснования для принятия моих чувств.	б. Обычно мне не нужны никакие обоснования для принятия моих чувств.
73	а. В большинстве ситуаций я прежде всего хочу понять, чего хочу я сам.	б. В большинстве ситуаций я прежде всего пытаюсь понять, чего хотят окружающие.
74	а. Я стараюсь никогда не быть "белой вороной".	б. Я позволяю себе быть "белой вороной".

75	а. Когда я нравлюсь сам себе, мне кажется, что я нравлюсь всем окружающим.	б. Даже когда я нравлюсь сам себе, я понимаю, что есть люди, которым я неприятен.
76	а. Мое прошлое в значительной степени определяет мое будущее.	б. Мое прошлое очень слабо определяет мое будущее.
77	а. Часто бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию.	б. Довольно редко бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию.
78	а. Те усилия и затраты, которых требует познание истины, оправданы, так как они приносят пользу людям.	б. Те усилия и затраты, которых требует познание истины, оправданы хотя бы тем, что они доставляют человеку эмоциональное удовлетворение.
79	а. Мне всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю.	б. Мне не всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю.
80	а. Я доверяю тем решениям, которые я принимаю спонтанно.	б. Я не доверяю тем решениям, которые я принимаю спонтанно.
81	а. Пожалуй, я могу сказать, что я живу с ощущением счастья.	б. Пожалуй, я не могу сказать, что я живу с ощущением счастья.
82	А. Довольно часто мне бывает скучно.	б. Мне никогда не бывает скучно.
83	а. Я часто проявляю свое расположение к человеку, независимо от того, взаимно ли оно.	б. Я редко проявляю свое расположение к человеку, не будучи уверенным, что оно взаимно.
84	а. Я легко принимаю рискованные решения.	б. Обычно мне бывает трудно принимать рискованные решения.
85	а. Я стараюсь во всем и всегда поступать честно.	б. Иногда я считаю возможным мошенничать.
86	а. Я готов примириться со своими ошибками.	б. Мне трудно примириться со своими ошибками.
87	а. Обычно я чувствую себя виноватым, когда поступаю эгоистично.	б. Обычно я не чувствую себя виноватым, когда поступаю эгоистично.
88	а. Дети должны понимать, что у них нет тех прав и привилегий, что у взрослых.	б. Детям не обязательно осознавать, что у них нет тех прав и привилегий, что у взрослых.
89	а. Я хорошо знаю, какие чувства я способен испытывать, а какие нет.	б. Я еще не понял до конца, какие чувства я способен испытывать, а какие нет.
90	а. Я думаю, что большинству людей можно доверять.	б. Я думаю, что без крайней необходимости людям доверять не стоит.
91	а. Прошлое, настоящее и будущее представляются мне как единое целое.	б. Мое настоящее представляется мне слабо связанным с прошлым и будущим.
92	а. Я предпочитаю проводить отпуск путешествуя, даже если это сопряжено с большими неудобствами.	б. Я предпочитаю проводить отпуск спокойно, в комфортабельных условиях.
93	а. Бывает, что мне нравятся люди, чье поведение я не одобряю.	б. Мне почти никогда не нравятся люди, чье поведение я не одобряю.
94	а. Людям от природы свойственно понимать друг друга.	б. По природе своей человеку свойственно заботиться о своих собственных интересах.
95	А. Мне никогда не нравятся сальные шутки.	б. Мне иногда нравятся сальные шутки.
96	а. Меня любят потому, что я сам способен любить.	б. Меня любят потому, что я стараюсь заслужить любовь окружающих.

97	а. Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке не противоречат друг другу.	б. Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке противоречат друг другу.
98	а. Я чувствую себя уверенным в отношениях с другими людьми.	б. Я чувствую себя неуверенным в отношениях с другими людьми.
99	а. Защищая собственные интересы, люди часто игнорируют интересы окружающих.	б. Защищая собственные интересы, люди обычно не забывают интересы окружающих.
100	а. Я всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации.	б. Я далеко не всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации.
101	а. Я считаю, что способность к творчеству – природное свойство человека.	б. Я считаю, что далеко не все люди одарены природой способностью к творчеству.
102	а. Обычно я не расстраиваюсь, если мне не удастся добиться совершенства в чем-либо.	б. Я часто расстраиваюсь, если мне не удастся добиться совершенства в чем-либо.
103	а. Иногда я боюсь показаться слишком нежным.	б. Я никогда не боюсь показаться слишком нежным.
104	а. Мне легко смириться со своими слабостями.	б. Мне трудно смириться со своими слабостями.
105	а. Мне кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.	б. Мне не кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.
106	а. Мне часто приходится оправдывать перед самим собой свои поступки.	б. Мне редко приходится оправдывать перед самим собой свои поступки.
107	а. Выбирая для себя какое-либо занятие, человек должен считаться с тем, насколько это необходимо.	б. Человек должен всегда заниматься только тем, что ему интересно.
108	а. Я могу сказать, что мне нравится большинство людей, которых я знаю.	б. Я не могу сказать, что мне нравится большинство людей, которых я знаю.
109	а. Иногда я не против того, чтобы мной командовали.	б. Мне никогда не нравится, когда мной командуют.
110	а. Я не стесняюсь обнаруживать свои слабости перед друзьями.	б. Мне не легко обнаруживать свои слабости даже перед друзьями.
111	а. Я часто боюсь совершить какую-нибудь оплошность.	б. Я не боюсь совершить какую-нибудь оплошность.
112	а. Наибольшее удовлетворение человек получает, добившись желаемого результата в работе.	б. Наибольшее удовлетворение человек получает в самом процессе работы.
113	а. О человеке никогда с уверенностью нельзя сказать, добрый он или злой.	б. Обычно о человеке можно сказать, добрый он или злой.
114	а. Я почти всегда чувствую в себе силы поступать так, как я считаю нужным, несмотря на последствия.	б. Я далеко не всегда чувствую в себе силы поступать так, как я считаю нужным, несмотря на последствия.
115	а. Люди часто раздражают меня.	б. Люди редко раздражают меня.
116	а. Мое чувство самоуважения во многом зависит от того, чего я достиг.	б. Мое чувство самоуважения в небольшой степени зависит от того, чего я достиг.
117	а. Зрелый человек всегда должен осознавать причины каждого своего поступка.	б. Зрелый человек совсем не обязательно должен осознавать причины каждого своего поступка.

118	а. Я воспринимаю себя таким, каким видят меня окружающие.	б. Я вижу себя не совсем таким, каким видят меня окружающие.
119	а. Бывает, что я стыжусь своих чувств.	б. Я никогда не стыжусь своих чувств.
120	а. Мне нравится участвовать в жарких спорах.	б. Мне не нравится участвовать в жарких спорах.
121	а. У меня не хватает времени на то, чтобы следить за новинками в мире искусства и литературы.	б. Я постоянно слежу за новинками в мире искусства и литературы.
122	а. Мне всегда удается руководствоваться в жизни своими собственными чувствами и желаниями.	б. Мне не часто удается руководствоваться в жизни своими собственными чувствами и желаниями.
123	а. Я часто руководствуюсь общепринятыми представлениями в решении моих личных проблем.	б. Я редко руководствуюсь в решении моих личных проблем общепринятыми представлениями.
124	а. Мне кажется, что для того, чтобы заниматься творческой деятельностью, человек должен обладать определенными знаниями в этой области.	б. Мне кажется, что для того, чтобы заниматься творческой деятельностью, человеку не обязательно обладать определенными знаниями в этой области.
125	а. Я боюсь неудач.	б. Я не боюсь неудач.
126	а. Меня часто беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем.	б. Меня редко беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем.

Тест №2

Инструкция. Прочитайте внимательно каждое утверждение и укажите, насколько Вы с ним согласны, насколько оно Вам подходит. Согласно шкале ответов, -3 обозначает полное несогласие, 0 – средняя степень согласия, +3 – полное согласие с утверждением. Ответ обведите кружком.

№ п/п	Высказывание	Шкала ответов						
		-3	-2	-1	0	1	2	3
1	Я быстро устаю от тяжелой однообразной работы	-3	-2	-1	0	1	2	3
2	Обычно я работаю на пределе своих сил	-3	-2	-1	0	1	2	3
3	Часто я думаю, что могу показать все, на что способен	-3	-2	-1	0	1	2	3
4	Часто я чувствую, что меня заставляют стремиться к высокому результату	-3	-2	-1	0	1	2	3
5	Меня всегда интересует конечный результат моих усилий	-3	-2	-1	0	1	2	3
6	Ситуации с которыми я сталкиваюсь в жизни кажутся мне довольно сложными	-3	-2	-1	0	1	2	3
7	Я часто чувствую, что то, что я делаю никому не нужно	-3	-2	-1	0	1	2	3
8	Меня всегда интересует, насколько лучше мои результаты в сравнении с другими	-3	-2	-1	0	1	2	3
9	Во время работы / учебы я думаю, как бы поскорее заняться своими делами	-3	-2	-1	0	1	2	3
10	Я всегда надеюсь на высокие результаты	-3	-2	-1	0	1	2	3
11	Как правило, я стараюсь избежать сложных задач / ситуаций	-3	-2	-1	0	1	2	3
12	Чем лучших я достигаю результатов, тем больше хочется их превзойти	-3	-2	-1	0	1	2	3
13	В достижении поставленных целей я обнаруживаю достаточно старания	-3	-2	-1	0	1	2	3
14	Все свои достижения я считаю неслучайными	-3	-2	-1	0	1	2	3
15	Трудности и задачи, которые я решаю в своей жизни, не вызывают у меня большого внутреннего интереса	-3	-2	-1	0	1	2	3
16	Как правило, я сам ставлю перед собой цели и задачи	-3	-2	-1	0	1	2	3
17	Я всегда волнуюсь по поводу своих результатов	-3	-2	-1	0	1	2	3
18	Работая, я чувствую прилив сил	-3	-2	-1	0	1	2	3
19	Рассуждая об успешности своих действий, я думаю, что еще лучших результатов мне не добиться	-3	-2	-1	0	1	2	3
20	Результаты моей работы, как правило, имеют для меня большое значение	-3	-2	-1	0	1	2	3
21	Я постоянно стараюсь ставить перед собой все более трудные цели	-3	-2	-1	0	1	2	3
22	К результатам своей работы я отношусь равнодушно	-3	-2	-1	0	1	2	3
23	Чем дальше я стремлюсь достичь цели, тем мне интереснее	-3	-2	-1	0	1	2	3
24	Приступая к какому-нибудь делу, я обычно не собираюсь выкладываться полностью.	-3	-2	-1	0	1	2	3
25	Принимаясь за дело, я думаю, что скорее всего мои результаты будут низкими	-3	-2	-1	0	1	2	3
26	Как ни старайся, результат от этого не изменится	-3	-2	-1	0	1	2	3
27	Работая / учась длительное время, я стараюсь заняться чем-либо другим	-3	-2	-1	0	1	2	3

28	Задачи, которые передо мной возникают, как правило, довольно просты	-3	-2	-1	0	1	2	3
29	Я часто думаю, что могу достичь лучших результатов	-3	-2	-1	0	1	2	3
30	Чем сложнее цель, тем больше желание ее достичь	-3	-2	-1	0	1	2	3
31	Я чувствую, что могу преодолеть все трудности на пути к поставленной цели	-3	-2	-1	0	1	2	3
32	Как правило, мне безразлично, насколько мои результаты лучше в сравнении с результатами других	-3	-2	-1	0	1	2	3
33	Обычно я восхищаюсь решением сложных задач.	-3	-2	-1	0	1	2	3
34	При решении сложных задач я чувствую смущение	-3	-2	-1	0	1	2	3
35	Я чувствую себя независимым	-3	-2	-1	0	1	2	3
36	Иногда мне кажется, что я зря трачу время и силы	-3	-2	-1	0	1	2	3
37	Как правило, я работаю вполсилы	-3	-2	-1	0	1	2	3
38	Меня, как правило, интересуют пределы моих возможностей	-3	-2	-1	0	1	2	3
39	Я всегда стараюсь быть одним из лучших	-3	-2	-1	0	1	2	3
40	Я готов делать все что в моих силах для достижения цели	-3	-2	-1	0	1	2	3
41	Выполняя важное дело, я часто думаю, что у меня ничего не получится	-3	-2	-1	0	1	2	3
42	Я считаю, что успешность выполнения любого дела во многом зависит от случая	-3	-2	-1	0	1	2	3

Тест №3

Инструкция. Просим оценить Ваши желания и стремления, побуждающие Вас к определенным действиям, по 5-балльной шкале, проговаривая фразу:

Для меня сейчас (ваша оценка) ...

1. если утверждение НЕ ИМЕЕТ НИКАКОГО ЗНАЧЕНИЯ, поставьте в бланке цифру «1»
2. если утверждение ИМЕЕТ НЕБОЛЬШОЕ ЗНАЧЕНИЕ, поставьте цифру «2»
3. если утверждение ИМЕЕТ ОПРЕДЕЛЕННОЕ ЗНАЧЕНИЕ, поставьте цифру «3»;
4. если утверждение ВАЖНО, поставьте цифру «4»;
5. если утверждение ОЧЕНЬ ВАЖНО, поставьте цифру «5».

Утверждение	Оценка
1. Постоянно повышать свою профессиональную квалификацию	
2. Учиться, чтобы узнавать что-то новое в изучаемой области знания	
3. Чтобы облик моего жилища постоянно изменялся	
4. Общаться с разными людьми, участвовать в общественной деятельности	
5. Чтобы люди, с которыми я провожу свободное время, увлекались тем же чем и я	
6. Чтобы участие в спортивных состязаниях помогало мне в установлении личных рекордов	
7. Испытывать антипатии к другим	
8. Иметь интересную работу, полностью поглощающую меня	
9. Создавать что-то новое в изучаемой мною области знания	
10. Быть лидером в моей семье	
11. Не отставать от времени, интересоваться общественно-политической жизнью	
12. В своем увлечении быстро достигать намеченных целей	

13. Чтобы физическая подготовленность позволяла надежно выполнять работу, дающую хороший заработок	
14. Позлословить, когда у людей неприятности	
15. Учиться чтобы «не зарывать свой талант в землю»	
16. Вместе с семьей посещать концерты, театры, выставки	
17. Применять свои собственные методы в общественной деятельности	
18. Состоять членом какого-либо клуба по интересам	
19. Чтобы окружающие замечали мою спортивную подтянутость	
20. Не испытывать чувства досады, когда высказывают мнение, противоположное моему	
21. Изобретать, совершенствовать, придумывать новое в своей профессии	
22. Чтобы уровень моей образованности позволял чувствовать себя уверенно в общении с самыми разными людьми	
23. Вести такой образ семейной жизни, который ценится обществом	
24. Добиваться конкретных целей, занимаясь общественной деятельностью	
25. Чтобы мое увлечение помогло укрепить мое материальное положение	
26. Чтобы физическая подготовленность делала меня независимым в любых ситуациях	
27. Чтобы семейная жизнь исправила некоторые недостатки моей натуры	
28. Находить внутреннее удовлетворение в активной общественной жизни	
29. В свободное время создавать нечто новое, ранее не существовавшее	
30. Чтобы моя физическая форма позволяла мне уверенно общаться в любой компании	
31. Не испытывать колебаний, когда кому-то нужно помочь в беде	
32. Иметь приятельские отношения с коллегами по работе	
33. Учиться, чтобы не отстать от людей моего круга	
34. Чтобы мои дети опережали в своем развитии сверстников	
35. Получать материальное вознаграждение за общественную деятельность	
36. Чтобы мое увлечение подчеркивало мою индивидуальность	
37. Развивать свои организаторские способности, занимаясь общественной деятельностью	
38. Полностью сосредоточиться на своем увлечении, проводя свободное время за хобби	
39. Придумывать новые упражнения для физической разминки	
40. Перед длительной поездкой всегда продумывать, что взять с собой	
41. Какое впечатление моя работа оказывает на других людей	
42. Получить высшее образование или поступить в аспирантуру, получить ученую степень	
43. Чтобы моя семья обладала очень высоким уровнем материального благосостояния	
44. Твердо отстаивать определенную точку зрения в общественно-политических вопросах	
45. Знать свои способности в сфере хобби	
46. Получать удовольствие даже от тяжелой физической нагрузки	
47. Внимательно слушать собеседника, кто бы он ни был	
48. В работе быстро достигать намеченных целей	
49. Чтобы уровень образования помог бы мне укрепить мое материальное положение	
50. Сохранять полную свободу и независимость от членов моей семьи	
51. Чтобы активная физическая деятельность позволяла изменять мой характер	
52. Не думать, когда у людей неприятности, что они получили по заслугам	

53. Чтобы на работе была возможность получения дополнительных материальных благ (премии, путевки, выгодные командировки и тп)	
54. Учиться, чтобы «не затеряться в толпе»	
55. Бросать что-то делать, когда не уверен в своих силах	
56. Чтобы моя профессия подчеркивала индивидуальность	
57. Заниматься изучением новых веяний в моей профессиональной деятельности	
58. Учиться, получая при этом удовольствие	
59. Постоянно интересоваться новыми методами обучения и воспитания детей в семье	
60. Участвуя в общественной жизни, взаимодействовать с опытными людьми	
61. Завоевать уважение у людей благодаря своему увлечению	
62. Всегда достигать намеченных спортивных разрядов и званий	
63. Не бросать что-то делать, если нет уверенности в своих силах	
64. Получать удовольствие не от результатов работы, а от самого процесса	
65. Повышать уровень своего образования, чтобы внести вклад в изучаемую дисциплину	
66. Чтобы для меня не имело значения, что лидер в семье - кто-то другой	
67. Чтобы мои общественно-политические взгляды совпадали с мнением авторитетных для меня людей	
68. Занимаясь на досуге любимым делом, детально продумывать свои действия	
69. Участвуя в различных соревнованиях, завоевать какой-либо приз, вознаграждение	
70. Не говорить с умыслом неприятных вещей	
71. Знать, какого уровня образования можно достичь с моими способностями, чтобы их совершенствовать	
72. В супружестве быть всегда абсолютно надежным	
73. Чтобы жизнь моего окружения постоянно изменялась	
74. Увлекаться чем-то в свободное время, общаясь с людьми, увлекающимися тем же	
75. Участвовать в спортивных соревнованиях, чтобы продемонстрировать свое превосходство	
76. Не испытывать внутреннего протеста, когда меня просят оказать услугу	
77. Чтобы приемы моей работы изменялись	
78. Повышать уровень своего образования, чтобы быть вхожим в круг умных и интересных людей	
79. Иметь супруга (супругу) из семьи высокого социального положения	
80. Достигать поставленной цели в своей общественной деятельности	
81. В своем увлечении создавать необходимые в жизни вещи (одежду, мебель, технику и т.п.)	
82. Чтобы физическая подготовка, давая свободу в движениях, создавала и ощущение личной свободы	
83. Научиться понимать характер моей супруги (супруга), чтобы избежать семейных конфликтов	
84. Быть полезным для общества	
85. Вносить различные усовершенствования в сферу моего хобби	
86. Чтобы среди членов моей спортивной секции (клуба, команды) было много друзей	
87. Внимательно следить за тем, как я одет	
88. Чтобы во время работы постоянно была возможность общаться с сослуживцами	

89. Чтобы уровень моего образования соответствовал уровню образования человека, мнение которого я ценю	
90. Тщательно планировать свою семейную жизнь	
91. Занимать такое место в обществе, которое укрепляло бы мое материальное положение	
92. Чтобы мои взгляды на жизнь проявлялись в моем увлечении	
93. Заниматься общественной деятельностью, учиться убеждать людей в своей точке зрения	
94. Чтобы увлечение занимало большую часть моего свободного времени	
95. Чтобы моя выдумка проявлялась даже в утренней зарядке	
96. Всегда охотно признавать свои ошибки	
97. Чтобы моя работа была на уровне и даже лучше, чем у других	
98. Чтобы уровень моего образования помог бы мне занять желаемую должность	
99. Чтобы супруг (супруга) получала высокую зарплату	
100. Иметь собственные политические убеждения	
101. Чтобы круг моих увлечений постоянно расширялся	
102. Иметь, прежде всего, моральное удовлетворение от достигнутых успехов в спорте	
103. Не придумывать вескую причину, чтобы оправдаться	
104. Перед началом работы четко ее распланировать	
105. Чтобы мое образование давало возможность получения дополнительных материальных благ (гонорары, льготы)	
106. В семейной жизни опираться лишь на собственные взгляды, даже если они противоречат общественному мнению	
107. Тратить много времени на чтение литературы, просмотр передач и фильмов о спорте	
108. Не завидовать удаче других	
109. Иметь высокооплачиваемую работу	
110. Выбрать редкую, уникальную специальность для обучения, чтобы лучше проявить свою индивидуальность	
111. Вести себя за столом дома так же, как и на людях	
112. Чтобы моя работа не противоречила моим жизненным принципам	

Тест №4.

Инструкция. Среди представленных ниже качеств выберите те, которые характеризуют Вас. Номера выбранных качеств обведите кружком.

1. Верящий в себя	31. Быстрый в принятии решений
2. Умеющий уступать	32. Сострадающий
3. Способный помочь	33. Искренний
4. Склонный защищать свои взгляды	34. Полагающийся только на себя (самодостаточный)
5. Жизнерадостный	35. Способный утешить
6. Угрюмый	36. Тщеславный
7. Независимый	37. Властный
8. Застенчивый	38. Имеющий тихий голос
9. Совестливый	39. Привлекательный
10. Атлетический	40. Мужественный
11. Нежный	41. Теплый, сердечный
12. Театральный	

13. Напористый	42. Торжественный, важный
14. Падкий на лесть	43. Имеющий собственную позицию
15. Удачливый	44. Мягкий
16. Сильная личность	45. Умеющий дружить
17. Преданный	46. Агрессивный
18. Непредсказуемый	47. Доверчивый
19. Сильный	48. Малорезультативный
20. Женственный	49. Склонный вести за собой
21. Надежный	50. Инфантильный
22. Аналитичный	51. Адаптивный, приспособляющийся
23. Умеющий сочувствовать	52. Индивидуалист
24. Ревнивый	53. Не любящий ругательств
25. Способный к лидерству	54. Не систематичный
26. Заботящийся о людях	55. Имеющий дух соревнования
27. Прямой, правдивый	56. Любящий детей
28. Склонный к риску	57. Тактичный
29. Понимающий других	58. Амбициозный, честолюбивый
30. Скрытный	59. Спокойный
	60. Традиционный, подверженный условностям

Тест №5

Инструкция. Оцените высказывания по степени своего согласия с ними и поставьте цифру ответа в графе «Ответ».

- 1 - абсолютно неверно;
- 2 - едва ли это верно;
- 3 - скорее всего верно;
- 4 - совершенно верно.

Задания

Утверждение	Ответ
1. Если я как следует постараюсь, то всегда найду решение даже сложной проблемы	
2. Если мне что-нибудь мешает, то я все же нахожу пути достижения своей цели	
3. Мне довольно просто удается достичь своих целей	
4. В неожиданных ситуациях я всегда знаю, как я должен себя вести	
5. При непредвиденно возникающих трудностях я верю, что смогу с ними справиться	
6. Если я приложу достаточно усилий, то смогу справиться с большинством проблем	
7. Я готов к любым трудностям, поскольку полагаюсь на собственные способности	
8. Если передо мной встает какая-либо проблема, то я обычно нахожу несколько вариантов ее решения	
9. Я могу что-нибудь придумать даже в безвыходных на первый взгляд ситуациях	
10. Я обычно способен держать ситуацию под контролем	

Тест №6

Инструкция. Каждая из 16 сфер жизни, представленная в этом перечне имеет две характеристики, обозначенные буквами «а» и «б». Каждую характеристику нужно оценить по следующей шкале:

- 1 - эта характеристика для Вас совсем не значима.
- 2 - эта характеристика имеет для Вас немного значения.
- 3 - эта характеристика значима для Вас средней степени.
- 4 - эта характеристика достаточно значима для Вас.
- 5 - эта характеристика значима для Вас очень сильно.

Для каждой сферы жизни нужно оценить обе характеристики.

Характеристика	Оценка.
1. Желаемая профессия	
а) профессиональная компетентность	
б) использование связей и знакомств	
2. Интересная общественная жизнь	
а) активное участие в организации общественных мероприятий	
б) поддержка, в качестве зрителя	
3. Гармоничные отношения с окружающими	
а) создание и поддержка благоприятных взаимоотношений	
б) уступчивость и принятия отношений	
4. Гармония с собой	
а) саморегуляция поведения, самоконтроль	
б) психологическая поддержка друзей	

Характеристика	Оценка.
5. Счастливая любовь	
а) совершенствовать себя в отношениях с любимым человеком	
б) быть любимым / ой и принимать любовь как подарок судьбы	
6. Хорошие отношения с родственниками	
а) взаимопонимание и взаимоподдержка	
б) невмешательство в частные дела	
7. Успешная карьера	
а) амбициозность, целеустремленность, настойчивость	
б) везения, хорошие отношения с начальством	
8. Достойное положение в обществе	
а) опытность, авторитет, активная социальная позиция	
б) статус членов семьи, знакомства	
9. Свобода / независимость	
а) осознанная позиция в создании собственной жизни	
б) отсутствие обязательств	
10. Материальная обеспеченность	
а) Трудолюбие, компетентность, собственные усилия	
б) Удачный брак, поддержка семьи	
11. Физическое здоровье	
а) Физическая активность, здоровый образ жизни	

б) Возможность посещать центры здоровья и красоты	
12. Привлекательная внешность	
а) Хороший вкус, умение заботиться о себе	
б) Соответствие внешности современным стандартам красоты	
13. Наличие друзей	
а) взаимоподдержка и взаимопомощь	
б) Умение развлекаться, хорошо проводить свободное время	
14. Любимые дела в свободное время	
а) Развитие собственных умений и интересов	
б) Отдых, развлечения	
15. Возможность для творчества	
а) развитие творческих умений и навыков	
б) удовольствие от общения с искусством	
16. Семейное счастье	
а) удовлетворение от совместного преодоления трудностей	
б) умение довольствоваться имеющимся положением вещей	

Тест №7

Инструкция. Каждое качество нужно соотнести с Вашим представлением о типичном мужчине или типичной женщине. Если Вы считаете, что качество характеризует мужчину, обведите кружком букву «М», если считаете, что характеризует женщину, обведите букву «Ж». Если, по Вашему мнению, качеством может обладать в равной степени и мужчина и женщина, т.е. качество универсально, то обведите кружком букву «У».

Качество		Качество	
1. Верящий в себя	М Ж У	31. Быстрый в принятии решений	М Ж У
2. Умеющий уступать	М Ж У	32. Сострадающий	М Ж У
3. Способный помочь	М Ж У	33. Искренний	М Ж У
4. Склонный защищать свои взгляды	М Ж У	34. Полагающийся только на себя (самодостаточный)	М Ж У
5. Жизнерадостный	М Ж У	35. Способный утешить	М Ж У
6. Угрюмый	М Ж У	36. Тщеславный	М Ж У
7. Независимый	М Ж У	37. Властный	М Ж У
8. Застенчивый	М Ж У	38. Имеющий тихий голос	М Ж У
9. Совестьливый	М Ж У	39. Привлекательный	М Ж У
10. Атлетический	М Ж У	40. Мужественный	М Ж У
11. Нежный	М Ж У	41. Теплый, сердечный	М Ж У
12. Театральный	М Ж У	42. Торжественный, важный	М Ж У
13. Напористый	М Ж У	43. Имеющий собственную позицию	М Ж У
14. Падкий на лесть	М Ж У	44. Мягкий	М Ж У
15. Удачливый	М Ж У	45. Умеющий дружить	М Ж У
16. Сильная личность	М Ж У	46. Агрессивный	М Ж У
17. Преданный	М Ж У	47. Доверчивый	М Ж У
18. Непредсказуемый	М Ж У	48. Малорезультативный	М Ж У
19. Сильный	М Ж У	49. Склонный вести за собой	М Ж У
20. Женственный	М Ж У	50. Инфантильный	М Ж У
21. Надежный	М Ж У	51. Адаптивный, приспособляющийся	М Ж У
22. Аналитичный	М Ж У	52. Индивидуалист	М Ж У
23. Умеющий сочувствовать	М Ж У	53. Не любящий ругательств	М Ж У
24. Ревнивый	М Ж У	54. Не систематичный	М Ж У
25. Способный к лидерству	М Ж У	55. Имеющий дух соревнования	М Ж У
26. Заботящийся о людях	М Ж У	56. Любящий детей	М Ж У
27. Прямой, правдивый	М Ж У	57. Тактичный	М Ж У
28. Склонный к риску	М Ж У	58. Амбициозный, честолюбивый	М Ж У
29. Понимающий	М Ж У	59. Спокойный	М Ж У

других			
30. Скрытный	М Ж У	60. Традиционный, подверженный условиям	М Ж У

Тест №8

Я в будущем

Инструкция. Уважаемый (ая) респондент, просим Вас внимательно ознакомиться с приведенными ниже пунктами и указать тот вариант ответа, который наиболее полно отвечает Вашим планам в соответствующей сфере жизни.

1. Уровень образования (притязания по отношению к желаемому уровню будущего образования, научной степени, разряду, званию).

- а) Среднее специальное или высшее образование.
- б) Возможно получение второго высшего образования.
- в) Получение ученой степени, ученого звания.
- г) Другое _____

2. Повышение квалификации / профессиональная переподготовка (планы и притязания в отношении достоверности переквалификации, повышения квалификации, профессионального развития).

- а) Планы будущей профессиональной жизни пока отсутствуют.
- б) Возможна частичная реабилитация (курсы, тренинги, семинары).
- в) Постоянное повышение квалификации / переквалификация (на базе учреждений последиplomного образования, курсов, тренингов, семинаров и т.д.).
- г) Другое _____

3. Уровень профессионально-карьерной реализации (планы желаемой должности, места работы, собственного профессионального статуса).

- а) Специалист / младший специалист.
- б) Старший специалист / мастер / начальник отдела (подразделения).
- в) Руководящая должность (начальник, директор и т.д.).
- г) Другое _____

4. Уровень заработной платы (будущие притязания относительно уровня заработной платы по сравнению со среднестатистической).

- а) Средняя заработная плата, умеренный доход.
- б) Сравнительно высокая заработная плата, достаточная прибыль.
- в) Элитная заработная плата, сверхвысокие прибыли.
- г) Другое _____

5. Общий уровень материальной обеспеченности (планы социо-экономического положения в обществе, общий уровень материального достатка учитывая доходы от акций, недвижимости, дополнительные источники дохода и т.д.).

- а) Доходы ограничены уровнем заработной платы.
- б) Доходы включают в себя дополнительные заработки (дополнительная занятость).
- в) Доходы включают в себя прибыль от акций / недвижимости / других капиталовложений.
- г) Другое _____

6. Будущий имущественный статус (владение движимой и недвижимой собственностью).

- а) Аренда жилья / другой собственности.
- б) Собственное жилье, авто, другие виды собственности.
- в) Владение разнообразной подвижной и неподвижной собственностью (автомобили, виллы, коттеджи, яхты и т.д.).
- г) Другое _____

7. Будущий супруг / супруга / семья (планы относительно будущей семьи, ее состава, количества детей и т.д.).

- а) Планы будущей семьи не являются приоритетными и сейчас отсутствуют.
- б) Гражданский брак.
- в) Традиционная семья (муж / жена / дети).
- г) Другое _____

8. Распределение социальных / бытовых ролей в будущей семье (планы относительно роли членов семьи в ее материальном и бытовом обеспечении).

- а) Сейчас трудно представить себе особенности будущего семейного быта.
- б) Традиционная семья с классическим распределением ролей (мужчина - материальное обеспечение семьи; женщина - ведение домашнего хозяйства, воспитание детей, при этом не исключается возможность трудовой занятости жены).
- в) Семья с равноценным распределением ролей (как мужчина, так и жена в равной степени участвуют в материальном обеспечении семьи, воспитании детей и бытовом обслуживании).
- г) Другое _____

9. Состояние здоровья (общее самочувствие, образ жизни, возможные заболевания).

- а) Состояние здоровья соответствует возрасту, возможны определенные проблемы, связанные с особенностями образа жизни, возрастными особенностями и другими причинами.
- б) Нормальное состояние здоровья, отсутствие существенных проблем.
- в) Отличное состояние здоровья, хорошая физическая форма, здоровый и активный образ жизни.
- г) Другое _____

10. Внешность (внешний вид, возрастные изменения, привлекательность).

- а) Внешность соответствует возрасту.
- б) Нормальная внешность, привлекательность.
- в) Отличный внешний вид, впечатляющая привлекательность.
- г) Другое _____

	Саморозвиток	Духовне задоволення	Креативність	Соціальні контакти	Престиж	Досягнення	Матеріальне становище	Збереження індивідуальності	Професія	Освіта	Сім'я	Суспільство	Захоплення	Фізична
Саморозвиток	1	0.79***	0.73***	0.74***	0.55***	0.73***	0.52***	0.68***	0.77***	0.78***	0.69***	0.73***	0.69***	0.48***
Духовне задоволення	0.79***	1	0.72***	0.75***	0.52***	0.71***	0.48***	0.59***	0.75***	0.72***	0.65***	0.69***	0.67***	0.48***
Креативність	0.73***	0.72***	1	0.68***	0.58***	0.63***	0.37***	0.58***	0.68***	0.73***	0.62***	0.62***	0.69***	0.47***
Соціальні контакти	0.74***	0.75***	0.68***	1	0.67***	0.76***	0.61***	0.65***	0.76***	0.74***	0.78***	0.74***	0.71***	0.5***
Престиж	0.55***	0.52***	0.58***	0.67***	1	0.69***	0.53***	0.62***	0.58***	0.53***	0.65***	0.67***	0.64***	0.62***
Досягнення	0.73***	0.71***	0.63***	0.76***	0.69***	1	0.68***	0.66***	0.7***	0.74***	0.75***	0.76***	0.69***	0.56***
Матеріальне становище	0.52***	0.48***	0.37***	0.61***	0.53***	0.68***	1	0.67***	0.64***	0.63***	0.69***	0.59***	0.61***	0.38***
Збереження індивідуальності	0.68***	0.59***	0.58***	0.65***	0.62***	0.66***	0.67***	1	0.69***	0.64***	0.69***	0.69***	0.71***	0.51***
Професія	0.77***	0.75***	0.68***	0.76***	0.58***	0.7***	0.64***	0.69***	1	0.81***	0.7***	0.65***	0.64***	0.29***
Освіта	0.78***	0.72***	0.73***	0.74***	0.53***	0.74***	0.63***	0.64***	0.81***	1	0.75***	0.66***	0.61***	0.21***
Сім'я	0.69***	0.65***	0.62***	0.78***	0.65***	0.75***	0.69***	0.69***	0.7***	0.75***	1	0.69***	0.56***	0.34***
Суспільство	0.73***	0.69***	0.62***	0.74***	0.67***	0.76***	0.59***	0.69***	0.65***	0.66***	0.69***	1	0.57***	0.38***
Захоплення	0.69***	0.67***	0.69***	0.71***	0.64***	0.69***	0.61***	0.71***	0.64***	0.61***	0.56***	0.57***	1	0.49***
Фізична	0.48***	0.48***	0.47***	0.5***	0.62***	0.56***	0.38***	0.51***	0.29***	0.21***	0.34***	0.38***	0.49***	1

Додаток Б

(матриця кореляцій шкал методики МТЖЦ)

Додаток В
(кореляції шкал методик МТЖЦ та «Оцінка рівня домагань»)

	Саморозвиток	Духовне задоволення	Креативність	Соціальні контакти	Престиж	Досягнення	Матеріальне становище	Збереження індивідуальності	Професія	Освіта	Сім'я	Суспільство	Захоплення	Фізична
Внутрішній мотив	0.26***	0.26***	0.26***	0.27***	0,06	0.21***	0,08	0.13*	0.25***	0.21***	0.13*	0.21***	0.13*	0.15**
Пізнавальний мотив	0.31***	0.32***	0.24***	0.32***	0.19***	0.36***	0.33***	0.23***	0.33***	0.41***	0.26***	0.27***	0.3***	0,11
Мотив уникнення	-0,09	-0,09	-0,08	0,05	0.16**	0,02	0.13*	-0,05	0	-0,03	0,01	0	0,01	0,05
Змагальний мотив	0.13*	0.22***	0,09	0.25***	0.24***	0.18**	0.19***	0.2***	0.21***	0.22***	0.18**	0.18**	0.17**	0,11
Мотив зміни діяльності	-0.13*	-0,1	-0,09	-0,04	0,04	-0,11	0,05	0,04	-0,06	-0.16**	-0,06	-0,08	0,06	0,06
Мотив самоповаги	0.38***	0.34***	0.38***	0.32***	0.19***	0.32***	0.18**	0.31***	0.36***	0.41***	0.23***	0.35***	0.27***	0.13*
Значущість результатів	-0.14*	-0.2***	-0.18**	0.22***	-0,03	-0.18**	0.22***	-0,06	0.21***	-0.3***	-0.2***	-0,06	-0.16**	-0,02
Складність завдання	0,03	-0,02	-0,03	-0,04	0,02	-0,09	-0,05	0	0,02	-0,04	-0,01	-0,03	-0,04	-0,03
Волеве зусилля	0.21***	0.2***	0.14*	0.18**	-0,06	0,1	0,01	0,08	0.17**	0.23***	0,1	0.19***	0,06	-0,09
Оцінка рівня досягнень	0.13*	0.16**	0.14*	0.22***	0,02	0.16**	0.25***	0.12*	0.23***	0.28***	0.26***	0.17**	0.12*	-0.13*
Оцінка потенціалу	0.25***	0.25***	0.34***	0.3***	0.13*	0.25***	0.25***	0.31***	0.29***	0.25***	0.27***	0.27***	0.29***	0.16**
Намічений рівень мобілізації зусиль	0.29***	0.25***	0.29***	0.28***	0,06	0.25***	0.21***	0.29***	0.3***	0.36***	0.2***	0.31***	0.24***	0,02
Очікуваний рівень результатів	0.22***	0.27***	0.29***	0.33***	0.18**	0.21***	0.24***	0.23***	0.32***	0.36***	0.3***	0.22***	0.22***	0,04
Закономірність результатів	0.31***	0.33***	0.25***	0.28***	0,08	0.21***	0.17**	0.21***	0.28***	0.33***	0.21***	0.25***	0.2***	0,07
Ініціативність	0.15**	0,11	0,1	0,06	0	0,06	0.15**	0.14*	0.12*	0.15**	0,09	0,08	0.17**	-0,02

Додаток Г

(первинна таблиця розподілу частот за методикою С. Бем)

Якість	У			г	У			χ^2	Р
	Ч (абс)	Ж (абс)	У (абс)		Ч (%)	Ж (%)	У (%)		
1. Вірячий в себе	25	4	264	293	9	1	90	427.17	0.0000
2. Вміючий поступатись	42	63	188	293	14	22	64	127.58	0.0000
3. Здатний на допомогу	46	12	235	293	16	4	80	295.58	0.0000
4. Захищає свої погляди	60	5	228	293	20	2	78	276.38	0.0000
5. Життєрадісний	11	23	259	293	4	8	88	400.49	0.0000
6. Похмурий	102	16	169	287	36	6	59	122.98	0.0000
7. Незалежний	77	15	201	293	26	5	69	183.67	0.0000
8. Соромливий	31	152	106	289	11	53	37	77.45	0.0000
9. Сумлінний	35	44	214	293	12	15	73	208.27	0.0000
10. Атлетичний	182	3	108	293	62	1	37	165.67	0.0000
11. Ніжний	2	143	148	293	1	49	51	140.69	0.0000
12. Театральний	15	100	176	291	5	34	60	133.75	0.0000

				1					
13. Напористий				2					
	171	12	110	9				131.	0.000
				3	58	4	38	76	0
14. Люблячий лестоці				2					
	31	108	145	8				71.4	0.000
				4	11	38	51	6	0
15. Удачливий				2					
	34	8	251	9				364.	0.000
				3	12	3	86	55	0
16. Сильна особистість				2					
	94	13	186	9				153.	0.000
				3	32	4	63	43	0
17. Вірний				2					
	55	45	193	9				140.	0.000
				3	19	15	66	10	0
18. Непередбачуваний				2					
	57	60	175	9				93.0	0.000
				2	20	21	60	1	0
19. Сильний				2					
	199	3	91	9				197.	0.000
				3	68	1	31	35	0
20. Жіночний				2					
	8	261	24	9				411.	0.000
				3	3	89	8	04	0
21. Надійний				2					
	102	4	185	9				169.	0.000
				1	35	1	64	26	0
22. Аналітичний				2					
	85	10	192	8				174.	0.000
				7	30	3	67	91	0
23. Співчутливий				2					
	10	81	202	9				192.	0.000
				3	3	28	69	99	0
24. Ревнивий				2					
	40	33	217	9				224.	0.000
				0	14	11	75	94	0
25. Здатний до лідерства				2					
	99	8	186	9				162.	0.000
				3	34	3	63	23	0
26. Той, що піклується про людей				2					
	10	49	232	9				289.	0.000
				1	3	17	80	67	0
27. Правдивий				2					
	67	12	214	2	23	4	73	223.	0.000

				9					34	0
				3						
28. Схильний ризикувати				2					128.	0.000
	154	7	132	9					73	0
				3	53	2	45			
29. Розуміючий інших				2					278.	0.000
	15	47	231	9					28	0
				3	5	16	79			
30. Скритний				2					135.	0.000
	46	47	183	7					02	0
				6	17	17	66			
31. Швидкий в прийнятті рішень				2					87.9	0.000
	124	22	143	8					1	0
				9	43	8	49			
32. Співчуваючий				2					112.	0.000
	13	125	152	9					39	0
				0	4	43	52			
33. Відвертий				2					241.	0.000
	31	39	223	9					58	0
				3	11	13	76			
34. Самодостатній				2					124.	0.000
	124	10	159	9					31	0
				3	42	3	54			
35. Здатний втішити				2					124.	0.000
	20	97	176	9					59	0
				3	7	33	60			
36. Марнославний				2					213.	0.000
	65	13	208	8					91	0
				6	23	5	73			
37. Владний				2					122.	0.000
	130	8	149	8					39	0
				7	45	3	52			
38. Той що має тихий голос				2					137.	0.000
	6	164	118	8					58	0
				8	2	57	41			
39. Привабливий				2					286.	0.000
	9	52	232	9					61	0
				3	3	18	79			
40. Мужній				2					376.	0.000
	253	3	37	9					49	0
				3	86	1	13			
41. Сердечний				2					131.	0.000
	16	98	175	8					26	0
				9	6	34	61			

42. Нарочитий				2 8 9				165. 81	0.000 0
	82	15	192						
43. Той що має власну позицію				2 9 2				292. 32	0.000 0
	55	5	232						
44. М'який				2 8 9				111. 91	0.000 0
	14	155	120						
45. Вміючий товаришувати				2 9 2				388. 49	0.000 0
	23	13	256						
46. Агресивний				2 8 6				121. 35	0.000 0
	147	8	131						
47. Довірливий				2 8 7				125. 65	0.000 0
	17	98	172						
48. Малорезультативний				2 8 3				241. 15	0.000 0
	17	50	216						
49. Схильний вести за собою				2 9 3				119. 06	0.000 0
	110	16	167						
50. Інфантильний				2 8 6				179. 04	0.000 0
	43	41	202						
51. Адаптивний				2 9 1				194. 72	0.000 0
	35	47	209						
52. Індивідуаліст				2 8 9				177. 10	0.000 0
	70	20	199						
53. Той що не любить брутальностей				2 9 3				123. 00	0.000 0
	20	98	175						
54. Несистематичний				2 8 6				148. 06	0.000 0
	40	54	192						
55. Змагальний				2 9 1				130. 45	0.000 0
	115	10	166						
56. Люблячий дітей				2 9				218. 00	0.000 0
	8	74	210						

				2					
57. Тактичний				2					
	57	29	204	9	20	10	70	182.	0.000
				0				82	0
58. Амбіційний				2					
	51	21	219	9				234.	0.000
				1	18	7	75	80	0
59. Спокійний				2					
	17	54	220	9				241.	0.000
				1	6	19	76	01	0
60. Традиційний				2					
	43	41	197	8				171.	0.000
				1	15	15	70	02	0

Додаток Д

(міні-лекція «Гендерні ролі та гендерні стереотипи в структурі кар'єрного самовизначення особистості»)

Ще в 60-ті роки поняття “гендер” в тому значенні, як воно використовується сьогодні – “співвідношення людей різної статі” або “соціальний конструкт статі”, – було абсолютно невідоме і вживалось для описання лише граматичної категорії, яка дослівно перекладається українською мовою як “рід”. Вживання цього терміну поза межами граматики вважалось абсурдом.

Англомовні журнали з філософії, соціології, культурології 90-х років демонструють, що це поняття не лише увійшло в сферу гуманітарного знання, але й стало постійною темою і в багатьох європейських країнах, навіть у Німеччині, – де традиційно погляди на відносини статей мали особливе значення, – простежується ця тенденція, хоча і менш інтенсивно. Великий інтерес, який сьогодні відчувається до гендеру як поняття, що відкриває нові теоретичні та пізнавальні перспективи, свідчить, що в останні десятиріччя відбулось не лише переосмислення проблеми стосунків статей, але й про те, що стосунки статей лише тепер стали сприймати як форму соціальної організації. Аналогічні процеси відбувались наприкінці XVIII ст., коли значно розширились значення таких понять як культура, клас, демократія.

Англійським відповідником слова “стать” є “sex”. Традиційно поняття статі використовувалось для визначення морфологічних і фізіологічних відмінностей. Проте в 70-ті роки з’являються окремі роботи з соціології і культурної антропології, які пропонують розрізняти поняття “sex” і “gender”. Автори цих робіт засновувалися на тому, що окрім біологічних відмінностей між чоловіками і жінками існує поділ на соціальні ролі, форми діяльності, відмінності у поведінці, ментальних, емоційних характеристиках. Запровадження нового поняття було спричинене необхідністю подолання концепцій, що розглядали різні статеві риси і ролі як вияв “природних” властивостей. Культурна антропологія переконливо довела: те, що в одному суспільстві кваліфікується як жіноча ознака, в іншому може вважатись ознакою чоловіків. Таким чином, статево (чи, точніше, гендерну) роль припинили розглядати як вияв наперед заданої природи, а вважали системою очікувань адекватної поведінки, при цьому гендер розглядався не як природна стать, а як “соціально-культурний конструкт”. З цієї точки зору деякі характеристики жінок, наприклад, емоційність, схильність до самопожертви, орієнтованість на сім’ю і дітей, поставали не природними властивостями, а характеристиками, сформованими певним типом суспільства. Таким чином, виявилось, що поняття “жіночість” і “мужність” зумовлені культурою і мають багатоманітне значення.

Отже гендер – це соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості освіти, професійної діяльності, доступу до влади, сексуальності,

ролі в родині та репродуктивної поведінки. Стать – це біологічні відмінності між жінками і чоловіками, які не змінюються в залежності від часу і культури.

Однією з перших робіт, яка звернула увагу на існування системи “стать-гендер” був Обмін жінками (1947 р.) Гейл Рабін (Rubin). Застосовуючи методи психоаналізу та структурної антропології, автор дослідила символічне значення факту обміну жінками в архаїчних суспільствах, дійшовши висновку, що саме обмін жінками між племенами відтворює чоловічу владу і структури ідентичності, які відносять жінок винятково до сімейної сфери й оцінюють їх як біологічний фактор. Це породжує статево-гендерну систему як набір угод, якими суспільство трансформує біологічну сексуальність у продукт людської активності. Іншими словами, гендерна система, яка конструює дві статі як відмінні, нерівні і взаємодоповнюючі, фактично є системою влади і домінування, мета якої – концентрація матеріального та символічного капіталу в руках батьків.

Теорія гендера знайшла подальше опрацювання насамперед в жіночих та феміністичних студіях, проте на відміну від них, вона акцентувала увагу не на проблемах жінок, а на стосунках жінок і чоловіків у суспільстві. Гендерні студії стали тим відгалуженням феміністичної теорії, яке наголошувало, що неможливо адекватно зрозуміти становище жінки в суспільстві без аналізу і розуміння гендерних відносин. Поняття гендеру виявилось надзвичайно продуктивним не лише для теоретичних концепцій, але й для тих політичних теорій і практик, які виходили з необхідності зміни соціального становища жінок у суспільстві.

Психолог Рода Унгер у праці “Про редефініцію понять статі і гендеру” запропонувала вживати слово “стать” лише щодо специфічних біологічних аспектів людини і використовувати слово “гендер”, коли мова йде про соціальні, культурні і психологічні аспекти. Таким чином, щоб описати співзалежність статей у суспільному значенні, довелося відмовитись від поняття розрізнення статей, яке базувалося на утвердженні біологічних особливостей, насамперед тому, що таке розрізнення передбачало незмінність жіночих і чоловічих статевих ролей, що не лише сприяло легітимації патріархальної системи влади, але й розглядало її як дану від природи. Розрізнення понять “стать” і “гендер” мало сприяти усуненню цього причинного зв’язку і вести до усвідомлення того, що поняття “жіночість” і “мужність” зумовлені багатоманітністю культурних значень.

Якщо статеві особливості ставляться у залежність не від біологічних параметрів, а від соціально-культурних класифікацій, то стосунки між статями не треба більше розуміти як репрезентацію природного порядку, а треба розглядати як репрезентацію внутрішньокультурних систем і правил. “Гендер не можна ототожнювати з “природною” статтю. Швидше за все, йдеться про репрезентацію деяких відносин, які є основою для стосунків індивідуума й суспільства і базуються на сконструйованій та усталеній опозиції двох біологічних статей”.

Новий концепт не лише принципово відрізнявся від багатовікової

“філософії статей”, яка в цьому питанні виходила із принципів есенсеалізму, але й від соціологічної теорії ролей ХХ ст., що також відмовлялася від ідеї біологічної визначеності статевих характеристик. Так, Т.Парсонс, намагаючись встановити зв’язок між особистими і суспільними структурами на основі концепту статевих ролей, описував моделі або зразки, що є підвалинами різних соціальних ролей жінок і чоловіків і не можуть бути пояснені посиланням на біологічні дані. Проте з позицій цієї теорії не вдавалось пояснити відхилення жінок від “природної ролі”, зокрема масовий протест жінок проти традиційної жіночої ролі, описаний у роботі Бетті Фрідан *Жіноча містика*. Це стало зрозуміло тоді, коли було поставлено під сумнів поділ на особистість і роль, а також природні жіночі та чоловічі властивості. Саме це започаткувало власне гендерні теорії.

Розрізнення понять “гендер” і “статева роль” спирається на вимогу феміністської критики проаналізувати механізм панування і гноблення, пов’язаний із статевими рольовими установками, і таким чином переосмислити категорії, що вживаються при описі суспільно-політичних процесів. У книзі Адрієн Річ *Народжена жінкою: материнство як досвід та інститут* однією з провідних стала ідея, що гендер не є монолітною категорією, яка робить всіх жінок однаковими, що гендер, радше за все, є знаком позиції субординації, який супроводжується і уточнюється рядом владних варіацій.

У 80-ті роки окреслюється перехід від аналізу патріархату і специфічно жіночого досвіду до аналізу гендерної системи. Слід зазначити, що розрізнення жіночих, феміністичних і гендерних досліджень означало не їх чітке розмежування, а радше зміщення акценту, коли жіночі дослідження, орієнтовані, передусім, на жіночий досвід і жіночу суб’єктивність, а також аналіз патріархату, включаються у ширший контекст внаслідок дослідження гендерної системи. Спостерігається поступовий перехід від акценту на “додавання жіночого фактора” до аналізу того, як гендер існує, конструюється і відтворюється в усіх соціальних процесах.

Категорія гендеру роз’яснювала, що введення жіночих досліджень в теоретичне знання не обмежується введенням знання про жінок і їхній досвід в ту чи іншу сферу, а означає зміну взаємозв’язку аргументів і обґрунтувань всередині відповідної дисципліни.

У 80-90-ті рр. гендерні дослідження в західних країнах стають доволі поширеними, проникаючи в академічні дисципліни. “...Розуміння значення співзалежності статей в історії – і, звичайно, не меншою мірою, нашому сьогоdnішньому суспільству – для більшості з нас є новим. Цим розумінням ми, насамперед, нерідко завдячуємо неприємній настирливості жінок і жіночих досліджень. Донедавна наука, що її розвивали чоловіки, не бачила тут взагалі жодних проблем. Власне тому цей наш прогрес в пізнанні не мав наукового походження, а був нав’язаний нам, чоловікам, як і багатьом жінкам – жіночим рухом”, – писав наприкінці 80-х років німецький історик Райнгард Рюруп.

Розвиток цих досліджень окреслив і складність в розумінні гендеру, і

різноманітність методів його дослідження. Одним з найпоширеніших є розуміння гендеру як соціальної конструкції, в межах якої розглядається конструювання гендеру через різні інститути соціалізації, культуру, поділ праці. В межах цього підходу гендер розуміють як організовану модель соціальних стосунків між жінками і чоловіками, яка не лише характеризує їхні стосунки в родині, але й визначає їхні соціальні стосунки в основних інститутах суспільства. Соціальне відтворення гендерної свідомості на рівні індивідів підтримує соціальну структуру, яка базується на статевій ознаці. Втілюючи у своїх діях очікування, пов'язані з гендерним статусом, індивіди конституують гендерні відмінності й одночасно зумовлені ними домінування і владу. На думку Джоан Скотт, усвідомлення гендерної приналежності – конститууючий елемент соціальних стосунків, що базуються на сприйнятті міжстатевих відмінностей, а стать – це пріоритетний спосіб виразу владних відносин.

В межах жіночих досліджень виокремились дещо інші підходи дослідження гендеру. Це, насамперед, розуміння гендеру як ідеологічного конструкту і як суб'єктивності. Таке розуміння сьогодні існує передусім в теоретичних побудовах радикального фемінізму, спрямованого на артикуляцію специфічного жіночого досвіду, дослідження того, які конкретні соціальні структури і процеси формують умови жіночого існування та вивчають проблеми жіночої суб'єктивності (ідентичності). Тут проблематизуються суперечності, що існують між домінантними інституалізованими визначеннями жіночої природи та жіночої ролі в суспільстві й нашими суб'єктивними переживаннями відносно функціонування цих інститутів.

Таким чином, гендер стає аналітичним поняттям для розкриття внутрішніх механізмів формування західної культури. При побудові системи знання, зокрема філософського, постійно використовувались деякі базисні онтологічні очевидності – світло і темрява, біле і чорне, чоловіче і жіноче тощо. Стійкий характер біологічної визначеності статі дозволив говорити про жіноче і чоловіче як про певні “первні”. Задіяність чоловічого і жіночого як онтологічних первнів у системі інших базових категорій трансформує їх власний, первісний природний смисл. Стать стає культурною метафорою, яка передає зв'язок між духом і природою. Таким чином, як бачимо, стать виконує роль культуроформуючого фактора, а гендерна асиметрія є одним із головних факторів формування західної культури.

Проте постмодерністський вихід за межі есенціалістського погляду на існування єдиної специфічної “сутності” жінки або чоловіка призвів до проблематизації самого поділу на стать і гендер. Ця проблема гостро стояла в межах чорного фемінізму. Різні жінки і чоловіки належать до різних рас, етнічних груп, соціальних класів: про який одиничний суб'єкт можна говорити в такому разі, яку групу жінок або чоловіків можна вважати представниками категорії. Цю проблему Джудіт Батлер розглядає в роботі Клопоти статі (Gender Trouble). Виходячи з ідей Історії сексуальності Мішеля Фуко, де той показав, що тіло, яке традиційно розглядалось як “природне”,

має свою історію, тобто наше розуміння жіночого/чоловічого тіла від самого початку опосередковане культурою і соціумом, Батлер наводить аргументи, які унеможливають поділ на гендер і стать, оскільки саме тіло сприймається як соціальна конструкція. Це приводить до парадоксальних висновків: якщо не існує ніякої “природної” міжстатевої границі, то й тілесні ознаки повинні сприйматись як визначальні ознаки в межах культури. Тобто, якщо поділ на “жіноче” і “чоловіче” може бути усвідомлений як культурна конструкція, то не існує біологічної детермінації нашої тілесності взагалі. “Конструктивізм” Дж.Батлер викликав різку критику з боку багатьох дослідників. “Якщо я не маю статі, чому я боюсь ходити одна вночі?” – називалась одна із статей, де містилась критика Батлер. Подальша дискусія показала, що проблема суперечності між “біологічним детермінізмом” і “соціальним конструктивізмом” залишається невирішеною.

Різноманітність підходів до проблеми гендеру, а також наявність певної кризи в розробці теорії вже є свідченням ступеню її розвиненості й теоретичної глибини. Використання гендерного підходу в гуманітарному пізнанні надає широкі можливості для переосмислення культури. Разом з тим, необхідно усвідомлювати, що це не просто нова теорія, а теорія, прийняття якої передбачає зміну ціннісних орієнтирів і перегляд багатьох усталених уявлень.