

Чуйко О., Стецюк Х. Мотиваційні чинники кар'єрних орієнтацій жінок. /О.Чуйко, Х.Стецюк. //Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ: Вид-во Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2013, -- Вип.18. – Ч.2. – С.103 – 111

УДК 316.6+316.477

Чуйко Оксана, Стецюк Христина

Мотиваційні чинники кар'єрних орієнтацій сучасних жінок

В статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано основні мотиви досягнення кар'єри сучасних жінок. До таких мотивів належать саморозвиток і вдосконалення, самореалізація, матеріальна забезпеченість, суспільна корисність, професійне спілкування. Встановлено, що досягнення кар'єри є важливим у житті жінок, проте до найактуальніших життєвих цінностей не належить. Виявлено розмежування життєвих та професійних цінностей у системі ціннісних орієнтацій сучасних жінок. Основними кар'єрними орієнтаціями стали стабільність місця роботи, служіння, автономія.

Ключові слова: *мотиви досягнення кар'єри, життєві та професійні цінності, кар'єрні орієнтації, професійна діяльність.*

Chuyko Oksana, Stetsyuk Khrystyna

Analysis of the Career Achievement Motives in Modern Woman

Based on the empirical study, the central motives for career achievement in modern women are analyzed in the article. These motives include self-development and improvement, self-realization, financial security, social utility, professional communication. It was determined that career achievement is important in the women lives, but it does not belong to the most urgent life values. The delineation of life and professional values in the system of modern women value orientations was found. Stable job, service, and autonomy became central career orientations.

Key words: *career achievement motives, life and professional values, career orientations, professional activity.*

Постановка проблеми. В наш час розширюються рамки стосовно вибору жінки можливостей самореалізації та досягнення кар'єри у різних сферах соціального життя. Разом з тим, сучасне суспільство висуває високі вимоги до фахівця, і часто вони однакові як для жінок, так і для чоловіків. Тобто, сучасна жінка, здійснюючи професійну діяльність, повинна володіти професіоналізмом, виявляти професійну мобільність, бути конкурентоспроможною на рівні із чоловіками. Разом з тим, зберігається образ жінки-берегині сімейного вогнища, жінки-матері, яка виховує майбутнє покоління. Тому актуальним постає дослідження професійних цінностей та мотивів досягнення кар'єри у системі смисложиттєвих орієнтацій сучасної жінки.

Мета дослідження: проаналізувати мотиви досягнення кар'єри сучасної жінки, виявити місце кар'єри у системі її життєвих цінностей.

Стан дослідження. Проблема мотивації професійної діяльності є актуальною для різних галузей психологічної науки, зокрема, психології управління, психології праці, психології мотивації та ін.. Вивчаючи дане питання, науковці звертаються до відомих теорій мотивації, зокрема ієрархії потреб за А.Маслоу (фізіологічні потреби, потреби у стабільності та безпеці, потреби у приналежності та любові, у визнанні, у самореалізації), класифікації потреб Д. Мак-Клелланда (влади, успіху, причетності), класифікації потреб К. Алдерфера (існування, взаємозв'язків, росту), концепція мотивації досягнення Дж. Аткинсона і Н. Фітера (мотиви досягнення успіху та уникнення невдач), двофакторної теорії мотивації Герцберга, біхевіристських теорій мотивації, згідно яких важливим є підкріплення, когнітивні теорії, зокрема, теорія когнітивного дисонансу Фестінгера, теорії очікувань (В.Врум), виокремлення мотивів трудової діяльності, вибору професії та вибору місця роботи (Є.Ильїн) тощо.

Загалом, до основних мотивів досягнення кар'єри психологи, соціологи відносять прагнення професійного розвитку, досягнення влади, суспільні мотиви, визнання, потребу у безпеці, незалежність, матеріальне збагачення, підвищення соціального статусу тощо.

Вивчаючи мотивацію досягнення кар'єри, слід звернути увагу на цінності особистості. Ціннісні орієнтації, визначають мотивацію поведінки і мають суттєвий вплив на всі сторони діяльності особистості. Саме ця теза виступає основою дослідження цінностей професійної діяльності вчених (В.А. Ядовим, М. Рокичем, А. Леонтьєвим).

Основну сутність поняття смисложиттєвих орієнтацій особистості у своїх працях було представлено вітчизняними вченими (М.Й. Боришевським, З.С. Карпенко, Л.В. Сохань, Л.С. Рубінштейном). Грунтовні дослідження ціннісно-смилових аспектів висвітлено у працях психологів, щодо характеристик особистості (Н.І.Пов'якель, Н.В.Чепелевої, Х.М.Дмитерко-Карабин, Л.О.Орбан-Лембрик).

Питання професійних цінностей неодноразово розглядається у сучасній психологічній науці. Дана проблема стає актуальною у контексті вивчення різних аспектів професійної підготовки, професійної самореалізації, формування професіоналізму, дослідження кар'єри та інших складових професійного життя особистості (Б.Г.Ананьєва, К.А.Абульханової-Славської, Л.І.Анциферової, О.Г.Асмолова, М.Й.Боришевського, Б.С.Братуся, Л.С.Виготського, Г.С.Костюка, О.М.Леонтьєва, С.Д.Максименка, С.Л.Рубінштейна, Т.М.Титаренко, Л.В.Сохань).

Низка праць присвячена гендерному аспекту професійної діяльності (І.Дембицька, Л.М.Карамушка, М.О.Мірошніченко, Л.Е.Орбан-Лембрик, В.М.Сафонова, Г.В.Турецька, Я.І.Шкурко, Л.Почубет і В.Чикер). Разом з тим, недостатньо вивченими залишаються мотиви досягнення кар'єри сучасних жінок, а також місце кар'єри у системі їх життєвих цінностей.

Результати емпіричного дослідження. Дослідження проводилось в період 2011-2012 рр. Опитувані – жінки різних професій: вчителі, приватні підприємці, працівники сфери послуг (фінансових та косметичних), менеджери. Віковий склад вибірки становить від 20 до 50 років. Загальна кількість опитуваних 42 особи.

Програма емпіричного дослідження включає чотири методики та авторський опитувальник.

У даному дослідженні використано методику ціннісних орієнтацій М.Рокича для визначення ієрархії цінностей та вивчення їх впливу на досягнення кар'єри особистості сучасної жінки [5]. Опитувані рангували дані цінності двічі – як професійні та як життєві. Це дало змогу виявити місце професійних цінностей в системі смисложиттєвих орієнтацій жінок. Крім того, результати рангування цінностей умовно поділено на чотири блоки: перший блок – домінуючих 5 цінностей, другий блок – цінності, що займають 6 – 10 позиції, третій блок – 11-15 позиції цінностей, четвертий блок – найнижчі (16 – 18) ранги.

Для дослідження кар'єрних орієнтацій використано методику «Якорі кар'єри» Е. Шейна (адаптація В. А. Чикер, В. Е. Винокурової). Автор визначає такі кар'єрні орієнтації : професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво[7] .

Особистісні опитувальники Т. Елєрса "Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху" і "Методика діагностики особистості на мотивацію до уникання невдач" призначені для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху і уникання невдач [7].

Також був розроблений авторський опитувальник, що містить 25 питань і спрямований на вивчення потреб та мотивів досягнення кар'єри сучасними жінками, цінності кар'єри у їхньому житті.

Згідно рангування інструментальних та термінальних цінностей за методикою М.Рокича виявлено наступні результати.

Серед життєво важливих цінностей-цілей до першого блоку належать: 1 – щасливе сімейне життя; 2 – здоров'я; 3 – любов; 4 – впевненість в собі; 5 – життєва мудрість. До другого блоку належать: 6 – наявність хороших і вірних друзів; 7 – свобода; 8 – матеріально забезпечене життя; 9 – активне діяльнісне життя; 10 – цікава робота. Третій блок: 11 – продуктивне життя; 12 – творчість; 13 – пізнання; 14 – розвиток; 15 – суспільне визнання. Найменш важливими виступають, цінності: 16 – щастя інших; 17 – краса природи та мистецтва; 18 – розваги.

Основними життєвими цінностями-засобами виступають: 1- акуратність; 2 – вихованість; 3 – високі запити; 4 – життєрадісність; 5 – ретельність (перший блок). До другого блоку цінностей належать: 6 – незалежність; 7 – не примиренність до недоліків у собі та в інших; 8 – освіченість; 9 – відповідальність; 10 – раціоналізм. До третього блоку належать цінності: 11 – самоконтроль; 12 – сміливість у відстоюванні власної думки; 13 – тверда воля; 14 – терпимість; 15 – широта поглядів. Останні місця отримали цінності: 16 – чесність; 17 – ефективність у справах; 18- чуйність. На думку досліджуваних, дані цінності найменш сприятимуть досягненню їх прагнень.

Згідно результатів анкетування, основними смисложиттєвими орієнтаціями сучасної жінки виступають: щасливе сімейне життя, здоров'я, виховання дітей, духовний розвиток, професійна самореалізація, матеріальний добробут. Найменш важливими смисложиттєвими орієнтаціями виступають: творчість, відпочинок, досягнення кар'єри.

У систему життєвих прагнень опитуваних з позиції ідентичності «Я – жінка» входять: материнство, щастя у стосунках з чоловіком, забезпечення комфорту в побуті, професійна реалізація та незалежність. Найменше прагнуть сучасні жінки: успіху, творчості, досягнення кар'єри (див. рис.1).

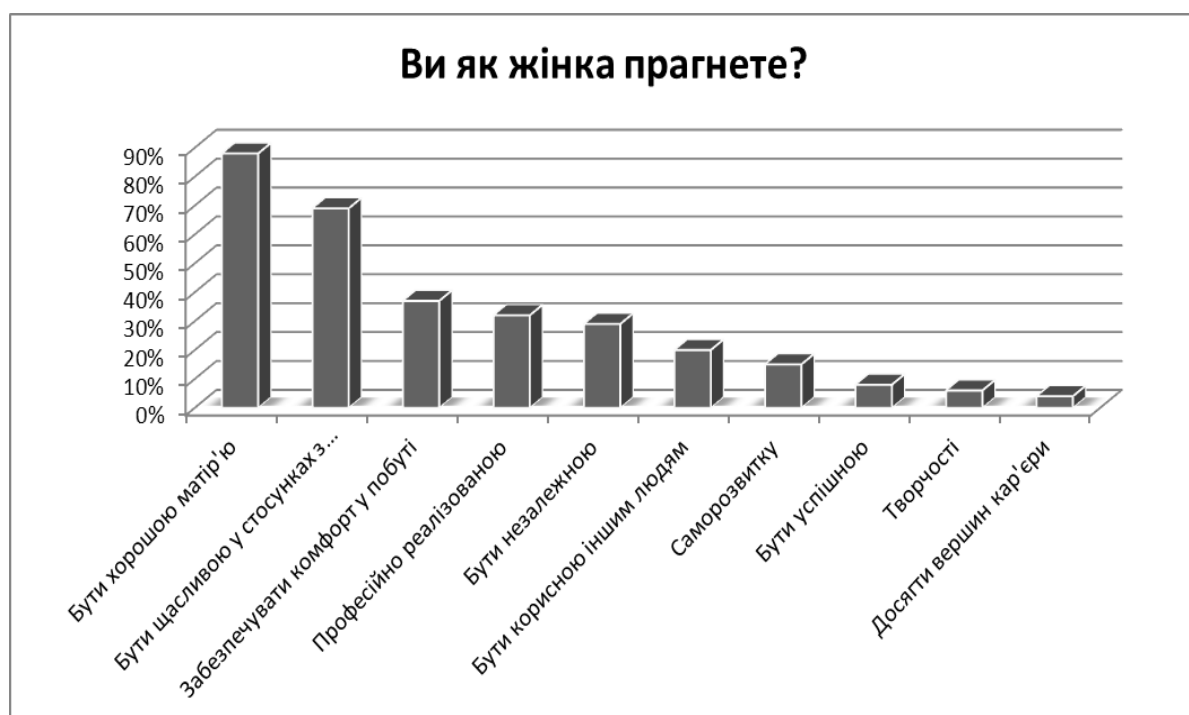


Рис.1. Прагнення опитуваних з позиції ідентичності «Я – жінка»

Співставлення даних, отриманих в результаті дослідження прагнень опитуваних з позиції гендерної ідентичності і показників рангування життєвих цінностей-цілей та цінностей-засобів дають змогу зробити наступні висновки:

1. Ціннісно-сміслову сферу сучасної жінки складають: щасливе сімейне життя, здоров'я, виховання дітей, любов, впевненість в собі, духовний розвиток, професійна самореалізація, незалежність.

2. Основними цінностями-засобами із позиції життєво важливих виступають: акуратність, вихованість, високі запити, життєрадісність, ретельність, незалежність.

3. Смісложиттєві орієнтації сучасних жінок визначаються ідентичністю «Я – Жінка».

4. Досягнення кар'єри для сучасної жінки не виступає основним життєвим прагненням.

Серед професійних цінностей-цілей домінуючими стали: 1 – цікава робота; 2 – творчість; 3 – суспільне визнання; 4 – пізнання ; 5 – розвиток. До другого за значущістю блоку професійних цінностей-цілей відносяться: 6 – матеріально забезпечене життя; 7 – продуктивне життя; 8 – свобода; 9 – активне діяльнісне життя; 10 – життєва мудрість. Третій блок представлений наступними цінностями: 11 – впевненість в собі; 12 – наявність хороших друзів; 13 – здоров'я; 14 – щастя інших; 15 – краса природи та мистецтва. Найменш важливими ціннісними-цілями у професійній сфері виступають: 16 – розваги; 17 – любов; 18 – щасливе сімейне життя;

За результатами рангування професійних цінностей-засобів найбільш значущими виступають: 1 – ефективність у справах; 2 – ретельність; 3 – освіченість; 4 – відповідальність; 5 – раціоналізм. Другий блок цінностей включає: 6 – сміливість у відстоюванні своєї думки; 7 – тверда воля; 8 – акуратність; 9 – незалежність; 10 – самоконтроль.

До третього блоку професійних цінностей-засобів належать: 11 – вихованість; 12 – терпимість; 13 – широта поглядів; 14 – чесність; 15 – високі запити. Найменш значущими для професійної сфери особистості виявились

цінності засоби: 16 – життєрадісність; 17 – чуйність; 18 – непримиренність до недоліків у собі та в інших.

Тобто, для жінок найбільш актуальними є цінності щасливого сімейного життя, здоров'я та любові. Професійні цінності не стали домінуючими у житті сучасної жінки. Серед професійних цінностей найбільш важливими є цікава робота, творчість, суспільне визнання.

Результати анкетування показали, що основними мотивами професійної діяльності виступають: можливість бути корисною іншим, самореалізація, матеріальна підтримка сім'ї, досягнення кар'єри, професійне спілкування та обмін досвідом, фінансова незалежність (див. рис.2).

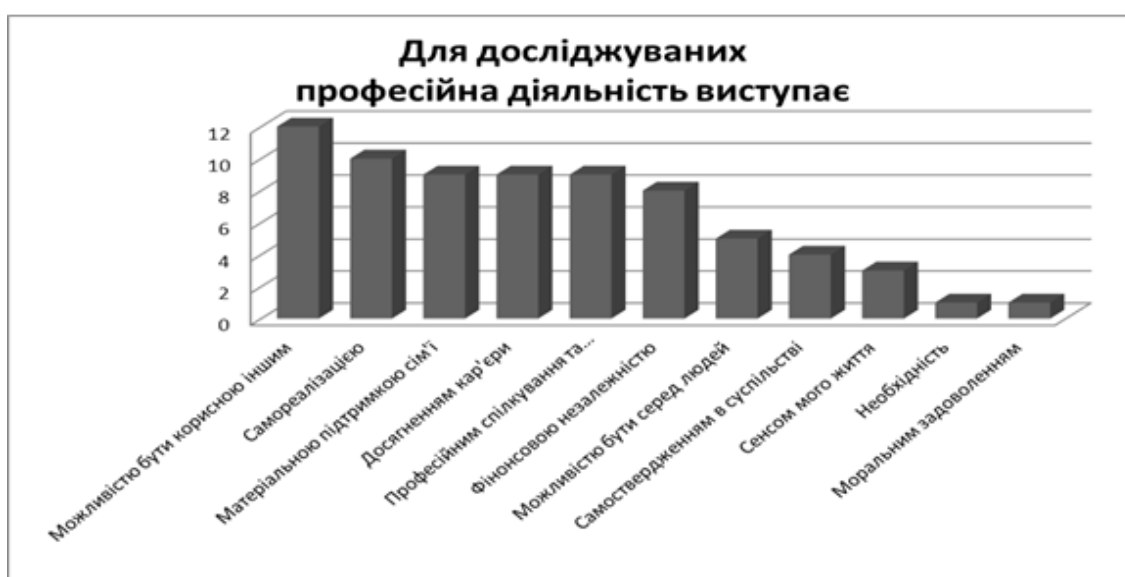


Рис.2. Мотиви професійної діяльності сучасних жінок

У досягненні кар'єри сучасні жінки керуються такими професійними цінностями: саморозвиток та вдосконалення, професійна компетентність, творчість, професійна самореалізація, спілкування в колективі, виконання професійних обов'язків, суспільна корисність, фінансова незалежність.

Згідно результатів анкетування, для 45% опитуваних досягнення кар'єри є важливим. Для 30% жінок досягнення кар'єри є дуже важливою складовою професійної діяльності. 15% досліджуваних твердять, що досягнення кар'єри не є важливим у їх професійній діяльності. Для 5% опитуваних досягнення кар'єри є сенсом життя, і стільки ж не можуть чітко сказати про актуальність кар'єри у їхньому житті.

Згідно даних методики «Якір кар'єри», опитувані надають перевагу наступним кар'єрним орієнтаціям (див. рис.3).

Як видно з рисунка 3, 15% опитуваних у своїх кар'єрних спрямуваннях орієнтуються на служіння. Головні цінності таких жінок – це люди та робота на їх благо. Вони не будуть працювати в організації, яка має цілі й цінності, що суперечать їх власним. Такі жінки готові відмовитись від роботи та просування по службі, якщо є можливість реалізувати головні цінності життя.

Для інших 15% досліджуваних важливою кар'єрною орієнтацією є стабільність місця роботи. Головна потреба – це стабільність, та безпека для того, щоб життєві події можна було передбачити. Опитувані надають перевагу місцю роботи в такій організації, що забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбується про пенсіонерів, виплачує великі пенсії, виглядає надійно у своїй галузі. Це люди організації. Відповідальність за управління кар'єрою вони повністю покладають на наймача.

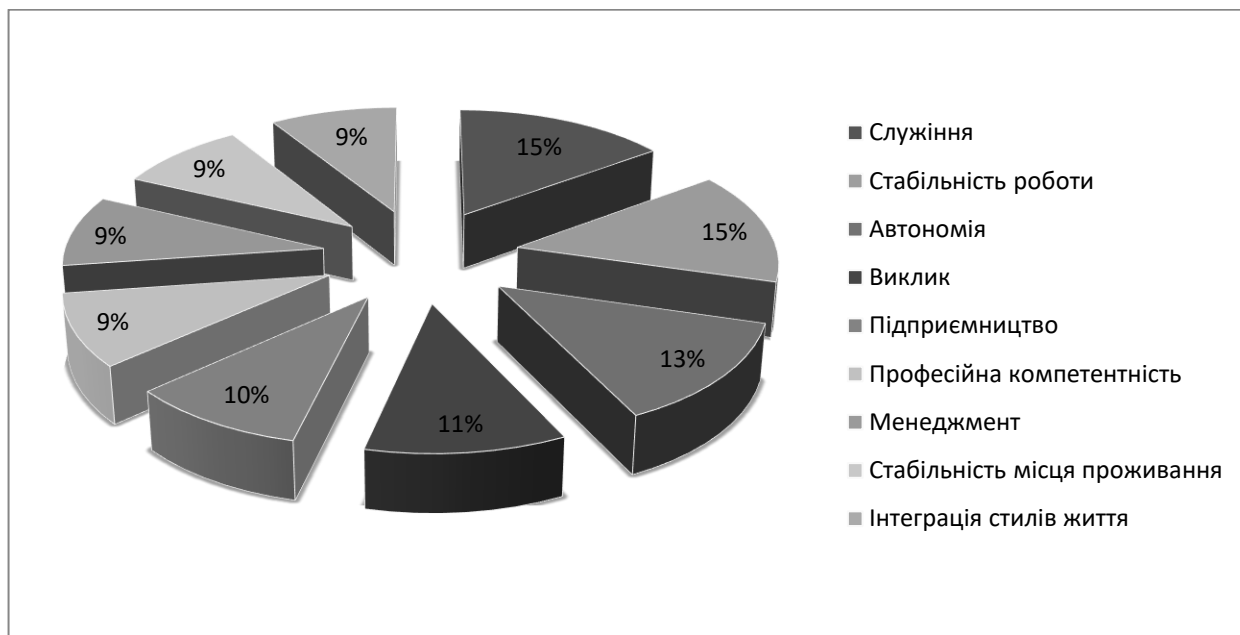


Рис.3. Кар'єрні орієнтації сучасних жінок

Автономія як кар'єрна орієнтація є актуальною 13% жінок. Такі жінки прагнуть звільнення від організаційних правил, вимог та обмежень. Мають яскраво виражену потребу все робити на свій розсуд, самим вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Вони не хочуть підкорятися правилам організації.

Готові відмовитися від просування по службі та інших можливостей заради збереження своєї незалежності

Для 11% опитуваних кар'єрний ріст постає як можливість виклику. Їх основні цінності – конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Людина ніби «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв – виграв». Процес боротьби чи перемоги є для них важливішим, ніж конкретна діяльність або професія.

Для 10% опитуваних кар'єра спрямована на: підприємництво. Дана кар'єрна орієнтація характеризується прагненням створити щось нове, долати перешкоди, ризикувати. Такі люди не бажають працювати на інших, хочуть мати власну «марку», справу, фінансове багатство. Вони не завжди творчі, для них головне – створити власну справу. Продовжують справу навіть тоді, коли їх переслідують невдачі й буде змушена ризикувати.

Решту кар'єрних орієнтацій мають однакові вибори – по 9%. Опитувані, які обирають професійну компетентність як кар'єрну орієнтацію, прагнуть бути майстрами своєї справи, для них надто важливий успіх у професійній сфері. Швидко втрачають інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати власні професійні здібності. Шукають визнання своїх талантів, яке повинно виражатися в статусі, що відповідає їх майстерності, але управління не викликає у них особливого зацікавлення.

Жінки, які надають перевагу менеджменту як кар'єрній орієнтації, характеризуються спрямованістю на інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат і поєднання різних функцій організації. Вважатимуть, що не досягли цілей своєї кар'єри, доки не отримають посаду, на якій керуватимуть різними сторонами діяльності організації.

Інтеграція стилів як кар'єрна орієнтація відображає прагнення опитуваних інтегрувати різні сторони життя. Вони не бажають, щоб в їх житті домінувала тільки сім'я чи кар'єра або саморозвиток. Намагаються все це збалансувати.

Опитувані, які обирають стабільність місця проживання, можуть змінювати роботу, якщо це не пов'язане із переїздом. Ці люди можуть бути

талановитими й підніматися на високі посади в організації, але відмовляються від роботи, нових можливостей, якщо це загрожує тимчасовим незручностям.

Для розуміння мотивації досягнення кар'єри сучасної жінки варто розглянути результати дослідження «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» та «Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач» Т. Елерса. Згідно результатів діагностики мотивації до успіху виявлено наступні результати: серед досліджуваних 52% мають помірно високий рівень мотивації до успіху, 33% - середній рівень мотивації до успіху, 10% досліджуваних – займає дуже високий рівень мотивації до успіху, лише 5% досліджуваних мають низький рівень мотивації до успіху.

Із результатів дослідження мотивації до успіху ми бачимо що більше половини досліджуваних жінок все ж зорієнтовані на досягнення успіху як у професійній сфері так і в житті загалом.

Розглянувши результати дослідження мотивації особистості до уникнення невдач ми спостерігаємо такі показники: серед досліджуваних 33% мають середній рівень мотивації до уникнення невдач, для 29% досліджуваних характерний низький рівень мотивації до уникнення невдач, 19% характеризуються дуже високим рівнем мотивації до уникнення невдач та 19% -- високим рівнем.

Отож, для двох третіх опитуваних характерним є середній та низький рівень мотивації до уникнення невдач.

Співставлення результатів методик діагностики мотивації досягнення успіху та уникнення невдач показує співвідношення між отриманими даними. Для досліджуваних які мають помірно високий чи дуже високий рівень мотивації до успіху характерно низький та середній рівень мотивації до уникнення невдач. Досліджувані із середнім рівнем мотивації до успіху також характеризуються середнім рівнем мотивації до уникнення невдач. А досліджувані з низьким рівнем мотивації до успіху характеризуються високим та дуже високим рівнем мотивації до уникнення невдач.

Результати анкетування дозволили виокремити три домінуючі мотиви досягнення кар'єри сучасної жінки. За даними показниками найвищі позиції

займають: покращення матеріального становища – 51%, прагнення до постійного розвитку та самореалізації – 29%, нова цікава робота - 20%.

Інші зазначені варіанти (зростання статусу, розширення рамок повноважень, бажання керувати людьми, досягнення вершин кар'єри, власні варіанти) не отримали більше 5% виборів досліджуваних.

За даними дослідження системи цінностей, кар'єрних орієнтацій та мотивації досягнення кар'єри особистості сучасної жінки можна зробити наступні **висновки**:

Досягнення кар'єри та професійні цінності для сучасної жінки не виступає сенсом життя. Смисложиттєві орієнтації сучасних жінок визначаються ідентичністю «Я – Жінка», тому серед життєвих цінностей опитувані надають переваги щасливому сімейному життю, здоров'ю, любові, материнству.

Простежено чітке розмежування між життєво-важливими цінностями, цінностями професійної діяльності. Серед життєво важливих цінностей-цілей домінують: щасливе сімейне життя, здоров'я, любов, впевненість у собі, життєва мудрість, наявність хороших друзів. Цікава робота як цінність не є найбільш актуальною. А серед професійних цінностей-цілей найбільш актуальні є цікава робота, творчість, суспільне визнання, пізнання, розвиток, матеріально забезпечене життя.

Хоча досягнення кар'єри і не є основною смысложиттєвою цінністю для опитуваних, все ж таки кар'єра та професійна діяльність є важливими у житті сучасних жінок. Основні мотиви професійної діяльності опитуваних: можливість бути корисною іншим, самореалізація, матеріальна підтримка сім'ї, досягнення кар'єри, професійне спілкування та обмін досвідом, фінансова незалежність. Основні мотиви досягнення кар'єри: саморозвиток та вдосконалення, покращення матеріального становища (фінансова незалежність), нова цікава робота, професійна компетентність, творчість, професійна самореалізація, спілкування в колективі, суспільна корисність. Тобто, спільними мотивами як професійної мотивації загалом, так і досягнення кар'єри, виявились: саморозвиток і вдосконалення, самореалізація, матеріальна забезпеченість, суспільна корисність, професійне спілкування. Варто відмітити,

що матеріальне забезпечення не є основним мотивом, домінують саморозвиток, самореалізація.

Основними кар'єрними орієнтаціями виявились: стабільність роботи, служіння, автономія. Менше (але незначно) представлені кар'єрні орієнтації виклик, професійна компетентність, менеджмент, стабільність місця проживання, інтеграція стилів життя.

Серед опитуваних домінує помірно високий рівень мотивації досягнення успіху, та середній рівень уникнення невдач. Найменші показники отримали: низький рівень мотивації до успіху, та високий і дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач.

Перспективами подальшого дослідження постає вивчення наявності (чи відсутності) внутрішнього конфлікту стосовно реалізації жінкою себе як берегині сімейного вогнища та професіонала у суспільстві, розроблення програми гармонізації сфер життя сучасної жінки

Список використаних джерел:

1. Дмитерко-Карабин Х.М. Вплив смисложиттєвих орієнтацій на мотиваційну готовність до професійної діяльності майбутніх психологів: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Х.М. Дмитерко-Карабин; Прикарп. ун-т ім. В.Стефаника. — Івано-Франківськ, 2004. — 20 с.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы/ Е.П.Ильин. – СПб. : Питер, 2000. – 512с.
3. Мірошниченко О.М. Гендерні стереотипи та кар'єрні мотиви жінок / О.М.Мірошниченко// Вісник Чернігівського державного педагогічного університету. – Випуск 25. – Серія: психологічні науки. – Чернігів, 2004. – с.87-90
4. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навчальний посібник /Лідія Орбан-Лембрик. – 2-е вид., доповн. – К.: Академвидав, 2010. – 544с.
5. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие /Д.Я.Райгородский. – Самара: Издательский дом «БАХРАХ», 1998. – 672с.

6. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. пос. [для студентів екон., факультетів, слухачів післядипл. освіти] / В. С. Савельєва О. Л. Єськов// – К. : Цент учбової літератури, 2007. – С. 176.

7. Технологія роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів та слухачів ін-тів після диплом. освіти] / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : 2005. – С. 366.