

Одінцова В.М. Актуальні проблеми практичної психології : Зб. наук. пр. Частина 1. – Херсон: ПП Вишемірський В.С., 2012. - С. 360-364.

УДК. 159.9:331.101.3

ВПЛИВ ТИПУ КАР'ЄРИ НА САМООЦІНКУ ЖІНКИ

Одінцова Валентина Миколаївна

Херсонський державний університет

В данной статье рассматриваются различные подходы к определению понятия «карьера», ее типология зарубежными и отечественными авторами. Изложены результаты исследования влияния типа карьеры на самооценку женщин.

In the given article are discussed the various approaches to the definition of "career", the typology of the foreign and domestic authors. In the article were presented the results of investigations of the influence of the type of career on the self-esteem of women.

Постановка проблеми. Процес професійного становлення особистості є багаторівневим явищем (Е.Ф.Зеєр, 2005; Є.М.Іванова, 2005; Є.О.Клімов, 1998, 2006; Т.В.Кудрявцев, 1986; Н.В.Кузьміна, 1990; Л.М.Мітіна, 1996; Е.Еріксон, 1996; Е.Фром, 1994 та інші), на який здійснюють вплив зовнішні та внутрішні фактори.

Самооцінку відносять або до внутрішніх факторів професійного розвитку чи кар'єри, що забезпечує її рух, або до суб'єктивних ознак моделі кар'єри.

Самооцінка як внутрішній фактор кар'єри пов'язується з вибором певного виду професії, з професійною приналежністю, зі стратегією подолання труднощів у ході професійної кар'єри.

Самооцінка є однією із рушійних сил становлення професіонала: керування нею у значній мірі – це керування своїм професійним і особистим життям. Визначено, що професійна самооцінка впливає на успішність та

результативність діяльності (О.В. Козієвська, Г.С.Нікіфоров, А.О.Реан), щодо проблем професійного розвитку особистості та побудови кар'єри (В.О.Бодров, Є.О.Климов, А.К.Маркова, Г.С.Нікіфоров, М.С.Пряжніков, А.Маслоу, Д.Сьюпер).

Метою даної статі є визначення впливу типу кар'єри на самооцінку жінки.

Основна частина. У вітчизняній психології існує декілька визначень поняття «кар'єра». Одні автори розглядають кар'єру як «послідовність посад» (Шекшня С.В.), інші як «просування по виробничій, соціальній, адміністративній ієрархії» (Філіпов Ф.Р.). Кибанов А.Я. визначає кар'єру як «індивідуально усвідомлену позицію і поведінку, що пов'язана з трудовим досвідом і діяльністю протягом професійного життя людини» [3].

Визначення поняття «кар'єри» іноді виходить за рамки власне професійної діяльності. Так, Пряжніков М.С. вбачає, що «це не тільки успішність в даній професійній діяльності, але й успішність всього життя».

Існує широке й вузьке розуміння кар'єри. Маркова А.К. надає їх порівняльну характеристику і вважає, що людина може свідомо обирати і будувати свою кар'єру як у професійному так і в посадовому плані [2].

Успішність кар'єри визначається зовнішніми і внутрішніми факторами. До зовнішніх можна віднести соціальне, професійне, організаційне середовище, вплив подій, випадковості. Внутрішні ж фактори обумовлені інтелектом, мотиваційною структурою особистості, самооцінкою, знаннями та особливостями індивідуального життєвого шляху

Поняття успішної кар'єри пов'язується насамперед з успішним професійним самовизначенням, яке являє собою вибори, що постійно чергуються: після закінчення школи, вищого навчального закладу, при переході в іншу професійну сферу. Теорія професійного самовизначення Д. Сьюпера - одна з популярних у психології. Вона включає дев'ять основних положень. Одне з них полягає в тому, що задоволеність роботою (а багато в чому і життям у цілому) залежить від того, у якій мірі людина знаходить адекватні можливості для реалізації своїх здібностей, інтересів і властивостей особистості в професійній ситуації, а це в значній мірі визначається можливістю грати ту

роль, що вважалася підходящою на стадії професійного розвитку. У теорії Сьюпера затверджується, що найважливішою детермінантою професійного шляху людини є її уявлення про свою особистість - так називана „професійна Я-концепція”, що кожна людина в житті втілює в серії кар’єрних рішень. Професійні переваги і тип кар’єри - це спроба відповісти на запитання: „Хто я?”. Обрана професія і кар’єрні досягнення впливають на нашу загальну концепцію і самооцінку. При цьому дуже часто людина реалізує свої кар’єрні орієнтації неусвідомлено [5].

Д. Сьюпер (1957) розділив професійний шлях людини на п’ять характерних етапів: росту (від народження до 14р.), дослідження (15 – 24 р.), зміцнення кар’єри (25 – 44 р.), збереження досягнень (45 -64 р.), спаду (65 р. і більше). У першу чергу його цікавили з’ясування індивідуумом своїх схильностей і здібностей і пошук їм підходящої професії. Під час цього пошуку людина розвиває й уточнює професійну Я-концепцію. Перші три етапи і характеризують вибір професійної кар’єри.

Існують різні підходи до типології кар’єри, вони базуються на наступних положеннях: сфера діяльності, професія; послідовність; особливості образу життя; способи ідентифікації особистості з професією; успішні і неуспішні кар’єри; гендерні особливості побудови кар’єри.

Розглянемо найбільш відомі типології кар’єр.

Д. Сьюпер виділив чотири типи кар’єри, що залежать від особливостей особистості, способу життя, відносин і цінностей людини. Основою цієї класифікації служить показник стабільності кар’єри.

1. Стабільна кар’єра характеризується просуванням, навчанням, тренуванням у єдиній постійній професійній діяльності.
2. Звичайна кар’єра - найбільш розповсюджена - збігається з нормативними стадіями життєвого шляху людини, включаючи кризи.
3. Нестабільна кар’єра характеризується двома або декількома спробами, причому зміна професійної діяльності відбувається після певного періоду стабільної роботи в попередній професійній сфері.
4. Кар’єра з множинними пробами - це кар’єра, коли зміна професійних орієнтацій відбувається протягом усього життя.

Класифікація кар'єр для жіночої вибірки за Д. Сьюпером більш розгорнута і включає такі типи:

1. Кар'єра домогосподарки;
2. Звичайна кар'єра (робота до заміжжя, а потім жінка стає домогосподаркою);
3. Стабільна робоча (після отримання освіти жінка знаходить роботу, яка стає справою життя);
4. Дволінійна (сполучення кар'єри домогосподарки і стабільної робочої кар'єри);
5. Перервана;
6. Нестабільна;
7. Кар'єра з множинними виборами [1].

Найбільш докладну типологію кар'єри запропонував російський психолог Є.Молл, яку можна примінити до сучасних російських реалій. Вона включає вісім типів: суперавантюрна, авантюрна, традиційно лінійна, послідовно кризисна, прагматична, відбуваюча, перетворююча, еволюційна. Автор класифікував кар'єри по чотирьох параметрах. Кожному типу за Є. Молом відповідає певна швидкість просування по рівням ієрархії (висока, поступова, середня, нульова), послідовність посад (позицій), що обіймає суб'єкт (з пропусками однієї чи декількох позицій, прискорюючи кар'єру, зміна сфери діяльності, поступова), перспективна орієнтація (на вищі посади - розширення впливу, на збереження посади - боротьба за збереження досягнутого рівня, просування разом з ростом організації до утримання позицій), особистісний смисл, що носить максимально виражену психологічну значимість посадового просування (від особистих інтересів, збагачення, влади до самореалізації, поєднання суспільних і особистих інтересів) [5].

Ми вважаємо, що тип кар'єри може значною мірою впливати на самооцінку особистості. На початку статті, ми вже наводили приклади типологій кар'єри. Для підтвердження нашої гіпотези ми використали типологію Д. Сьюпера, так як даний автор наводить приклади суто жіночих

типів кар'єр, в яких з'являється позиція домогосподарки.

Задля підтвердження гіпотези про те, що тип кар'єри впливає на рівень самооцінки, нами був проведений констатуючий експеримент. В експерименті приймали участь 40 жінок різного віку та соціального становища. Дослідження проводилося у два етапи: 1) бесіда, з метою виявлення типу кар'єри піддослідної (див. рис. 1); 2) дослідження самооцінки за допомогою процедури ранжування (модифікація методики С.А. Будассі) [4].



Рис. 1. Кількісна представленість типів кар'єри жінок

На другому етапі дослідження було визначено рівень самооцінки опитаних. Нами були отримані наступні результати: завищену самооцінку мають 11 досліджуваних (r від 0,7 до 1), адекватну – 12 (r від 0,4 до 0,6) та 17 опитуваних мають занижену самооцінку (r від -0,2 до 0,3).

Наступним кроком було віднести отриманий рівень самооцінки до типу кар'єри досліджуваних. Ми отримали наступні кількісні результати, які графічно зобразили на рисунку 2.

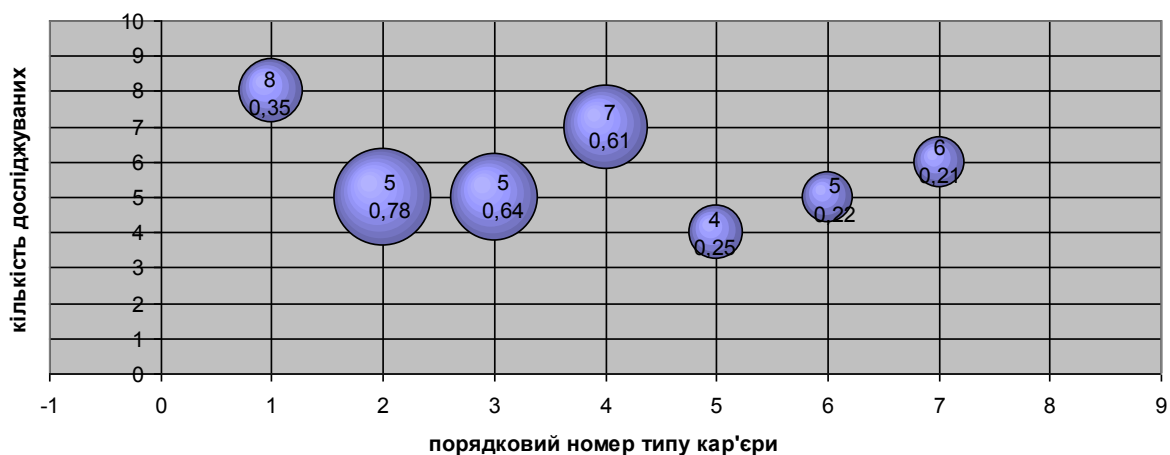


Рис. 2. Співвіднесення типу кар'єри досліджуваних з рівнем самооцінки

де, 1 - кар'єра домогосподарки; 2 - звичайна кар'єра; 3 - стабільна робоча; 4 - дволінійна; 5 - перервана; 6 - нестабільна; 7 - кар'єра з великою кількістю проб. Перше значення - це кількість досліджуваних даної категорії, друге - усереднений показник рівня самооцінки.

Розглянемо детальніше отримані результати, та спробуємо їх обґрунтувати. Вісім досліджуваних відносять себе до категорії домогосподарок, це жінки які після закінчення університету, або, навіть не закінчуючи його, створили сім'ю та жодного дня не працювали, займаючись домашніми справами та вихованням дітей. За результатами методики визначення рівня самооцінки ми бачимо загальну тенденцію до зниження самооцінки ($r=0,35$). Ми вважаємо, що дана тенденція пов'язана з відчуттям нереалізованих можливостей у наших досліджуваних. Відсутність професійного саморозвитку та здобутків на кар'єрній ниві призвела до загального зниження самооцінки.

Звичайну кар'єру, тобто працю до заміжжя, а після нього домогосподарство, мають опитані нами п'ять жінок. Дана категорія жінок в цілому має тенденцію до завищення самооцінки ($r=0,78$). Спираючись на відповіді опитаних, під час бесіди, ми прийшли до висновку, що дана тенденція обумовлена «відчуттям жертвності» жінок даної категорії. Більшість з них презентували себе, як жінок, що були реалізовані у професії, мали певні професійні здобутки, та змогли відмовитися від власної кар'єри на користь

інтересів сім'ї. Більшість жінок даної категорії вважають себе реалізованими у всіх видах суспільного життя.

П'ять досліджуваних мають стабільну робочу кар'єру, тобто після навчання вони знайшли роботу, яка стала справою усього їхнього життя. Загалом ми можемо прослідкувати адекватну самооцінку у жінок даної групи ($r=0,64$). Дані результати, ми пов'язуємо з упевненістю у професійному житті досліджуваних.

Сім досліджуваних цілком успішно поєднують кар'єру домогосподарки та стабільну робочу кар'єру, тобто мають дволінійну кар'єру. Рівень самооцінки даної групи досліджуваних відповідає адекватному рівню ($r=0,61$). Ці жінки звикли реально оцінювати свої можливості, тому цей результат не викликає в нас ніяких запитань.

Перерваний тип кар'єри мають чотири опитувані, які на час дослідження знаходилися в декретній відпустці. Рівень самооцінки цих досліджуваних занижений ($r=0,25$), під час бесіди жінки цієї групи в більшій мірі ніж інші опитувані, були схильні до фраз типу: «Зараз я нічим не займаюсь...», «Часу завжди не вистачає, я не можу зосередитися на роботі...», «Мені набридло сидіти вдома, але зараз це необхідно». Жінки цієї групи відрізняються від досліджуваних зі звичайним типом кар'єри, тим, що їм бракує професійної сторони їх життя, зміна стилю життя була надто різкою і вони до неї ще не звикли. Ми гадаємо, що саме з цим пов'язана тенденція до заниження самооцінки.

П'ять досліджуваних мають нестабільний тип кар'єри. Для даних жінок є характерним змінювати професійну діяльність, навіть після деякого часу стабільної професійної діяльності. В досліджуваних даної групи прослідковується занижений рівень самооцінки ($r=0,22$). Ми припускаємо, що для даної групи жінок, наша гіпотеза як має місце, тобто заниження самооцінки є наслідком частої зміни професійної діяльності, так і спростовує її, тобто може мати інший зміст: занижена самооцінка впливає на невпевненість у своїх професійних вміннях та навичках у зв'язку з чим і має місце відсутність

професійної стабільності та часта зміна місця роботи.

Кар'єру з великою кількістю проб мають шість досліджуваних, загалом, в них прослідковується занижений рівень самооцінки ($r=0,21$). Ми вважаємо, що дані результати пов'язані з постійною зміною професійних орієнтацій, що неодмінно призводить до невпевненості у собі та власних можливостях.

Висновки:

Нам вдалося підтвердити висунуту нами гіпотезу, про те, що тип кар'єри впливає на рівень самооцінки.

Під час аналізу, ми помітили певну тенденцію: тип кар'єри, де жінка не має стабільного місця працевлаштування, кар'єрного росту та певних здобутків, призводить до заниження самооцінки. Ми гадаємо що це пов'язано з типовим для сьогодення суспільним поглядом на те, що жінка повинна працювати та реалізовувати себе на ниві професійного розвитку та кар'єрного росту.

Література:

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект, 2003. – 336с.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996. – 308с.
3. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336с.
4. Практикум по возрастной психологии: Учеб. Пособие / Под ред. Л.А.Головей, Е.Ф.Рыбалко. – СПб.: Речь, 2005. – 688с.
5. Психология менеджмента: Ученик для вузов. Под ред. Г.С.Никифорова. – СПб.: Питер, 2004. - 639с.