

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК

У статті аналізуються та виносяться на розгляд основні теоретичні підходи до вивчення проблеми гендерних особливостей професійної самореалізації жінок. Проаналізовано дослідження науковців, що стосуються вивчення аспектів професійної самореалізації жінок, а також гендерних особливостей, що впливають на процес самореалізації. Наголос у роботі ставиться на необхідність подальшого емпіричного дослідження способів долаття перешкод, пов'язаних із професійною сегрегацією, а також на пошуці ефективних ресурсів особистості, що сприяють успішному процесу самореалізації.

Ключові слова: самореалізація, професійна самореалізація, гендерні стереотипи, гендерна нерівність, розвиток особистості.

Постановка проблеми. Проблема самореалізації є однією з найбільш актуальних у сучасній науковій думці, яка має комплексний характер. Соціум висуває до індивіда все більше нових вимог, що впливає на становлення й актуалізацію особистісного потенціалу людини. Самореалізація особи можлива в багатьох сферах суспільного життя. Проте в дискусіях сучасних науковців все частіше згадується гендерна нерівність як проблема, що заважає повноцінному розкриттю потенціалу людини (зокрема, жінки).

Визнана в Україні ця проблема і на законодавчому рівні, про що свідчить ухвалення Кабінетом Міністрів України Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків на період до 2021 р. Проте, на жаль, у сучасних умовах час від часу все ще згадуються гендерні стереотипи, згідно з якими жінка розглядається передусім як продовжувачка роду, а вже потім як професіонал.

Саме тому важливе вивчення гендерних особливостей професійної самореалізації в період ранньої дорослості, оскільки як жінки, так і чоловіки у віці від 23 до 45 років здійснюють більшість кроків на шляху до професійного зростання.

Досягнення успіху в процесі професійної самореалізації жінок (як і чоловіків) у період ранньої дорослості має велике значення для формування цілісного «Я-образу» та сприймання себе як успішної людини.

У психологічній літературі процеси самореалізації вивчали видатні дослідники, серед яких А. Адлер, який вважав процес самореалізації (як професійної, так і особистісної) підґрунтям для розвитку як окремої особистості, так і суспільства загалом.

Що стосується гендерних особливостей професійної самореалізації, то це питання досліджували М. Кімел і К. Вест, які вивчали вплив гендерної нерівності на підкреслення відмінностей

між жінками та чоловіками, як у професійній, так і в особистісній самореалізації.

І. Клецина у своїх дослідженнях приділяла увагу вивченню наявних гендерних стереотипів та їхнього впливу на професійну самореалізацію жінок. Є. Ільїн вивчав вплив гендерних стереотипів на розвиток суспільства загалом. Американські науковці J. Agassi та M. Gibbs досліджували причини, через які жінки віддають перевагу тим чи інших професіям.

Мета статті – аналіз теоретичних аспектів гендерних особливостей самореалізації жінки ві період ранньої дорослості в процесі професійної самореалізації.

Виклад основного матеріалу. Однією з найважливіших характеристик самореалізації людини є її діяльність у професійній сфері. Успішна професійна самореалізація здебільшого сприймається як критерій соціальної зрілості, показник власних зусиль людини в досягненні цілей.

Важливими внутрішніми умовами самореалізації є творчий потенціал, готовність до самовдосконалення, захопленість справою. Особистісна самореалізація пов'язана з реалізацією власних життєвих та професійних цілей, а також чітким визначенням системи цінностей [1].

Увагу до проблеми самореалізації особистості (як професійної, так і особистісної) можна пояснити необхідністю дослідження ефективного використання внутрішніх ресурсів для цілковитої реалізації особистості на шляху її професійного становлення. Отже, на думку А. Адлера, самореалізація – це необхідне підґрунтя для розвитку як окремої особистості, так і суспільства загалом [1, с. 67].

Професійний розвиток як неперервний процес є елементом загального розвитку особистості і відображає один із важливих елементів «Я-концепції». «Я-концепція» особистості зумовлює Его-ідентичність, яка, у свою чергу, включає гендерну ідентичність, що формується особисті-

стю в процесі інтеріоризації статевих ролей, які транслюються культурою у вигляді норм, вимог чи стереотипів [1, с. 67]. Отже, ґендерну ідентичність розуміють як результат ототожнення особистості себе з певною статтю, а також набуття відповідних форм поведінки й особистісних рис.

Ґендер є однією з базових характеристик особистості, яка разом з іншими компонентами особистісної ідентичності впливає на розвиток та становлення суб'єкта, на процес професійної самореалізації також.

Однак у реальності, коли жінки (або чоловіки) у процесі професійної чи особистісної самореалізації відступають від відповідних форм поведінки чи набувають особистісних якостей, відмінних від вимог (стереотипів), що висуваються суспільством, виникає ґендерна нерівність.

Відповідно до досліджень М. Кімела, саме ґендерна нерівність призводить до підкреслення відмінностей між жінками та чоловіками, які згодом використовуються для виправдання сегрегації як в особистісній, так і в професійній сферах [13]. Оскільки зазвичай професійна самореалізація відбувається в період ранньої дорослості (із 23 до 45 років), що збігається із часом планування та створення родини, підкреслення ґендерних відмінностей між чоловіками та жінкам (стереотипізація) може ускладнювати останнім процес кар'єрного зростання.

Важливим є те, що останніми роками опубліковано багато досліджень (здебільшого закордонних), які стосуються проблеми статевих і ґендерних відмінностей. Проте в більшості цих досліджень спостерігається односторонній підхід, який пояснює причину відмінностей у здібностях і способах поведінки чоловіків і жінок лише особливостями виховання та соціалізації [9, с. 193–219]. Варто зазначити, що різниця в здібностях і способах поведінки жінок і чоловіків полягає не лише в особливостях психологічних настанов, навіяних із дитинства, а й у біологічних відмінностях (гормональний фон, відмінності у функціонуванні центральної нервової системи тощо). Тому в суспільстві і виникають стереотипізовані уявлення про професійне й особистісне призначення жінок і чоловіків.

Саме поняття «ґендер» охоплює соціальні, культурні та психологічні аспекти, які формують норми та стереотипи поведінки та стосунків між чоловіками та жінками. Що стосується визначення ґендерних стереотипів, то це культурально сформовані узагальнення щодо поведінки чоловіків та жінок у повсякденному житті [10, с. 41].

І. Клецина [11, с. 30–34] визначає три групи ґендерних стереотипів:

1. Стереотипи маскулінності – фемінності. Жінкам та чоловікам приписують певні соціальні та психологічні якості, а також визначений стиль

поведінки. Маскулінність ототожнюється зі значущістю, домінуванням і активністю. А до фемінного відносять репродуктивне, тілесне та чуттєве.

2. Стереотипи щодо сімейних і професійних ролей. Є переконання, що для жінок основною роллю є сімейна, а для чоловіків – професійна. Відповідно й оцінка успішності особистості пов'язується з реалізацією саме в цих сферах.

3. Стереотипи, пов'язані зі статевими відмінностями в змісті та видах праці. Жінкам належить виконавча праця й обслуговування. А чоловіки більш схильні до творчої та керівної.

У такому разі варто зазначити, що стереотипи, пов'язані з ґендером, впливають на процес сприйняття оточення, що, у свою чергу, впливає на історію конструювання об'єктивної реальності. Що стосується професійної самореалізації жінок у період ранньої дорослості, то наявність стереотипів значно ускладнює кар'єрне зростання і змушує жінок постійно доводити свою конкурентоспроможність на ринку праці.

Також, на думку Є. Ільїна [4], наявність ґендерних стереотипів (а також ґендерної нерівності) вводить суспільство в оману. Оскільки часто ті особистісні риси, які мали б бути притаманні чоловікам, виявляються в жінок, і навпаки. Жінок, що мають усі необхідні якості, необхідні для виконання певної роботи, можуть на неї не прийняти через наявність стереотипізованих думок у роботодавця.

Якщо розглядати питання суто професійної самореалізації, то історично так склалося, що технічні (інженерні) професії частіше обирають чоловіки, ніж жінки. На вибір професії та подальшу професійну діяльність можуть впливати ґендерні ідентифікаційні моделі, ґендерна ідентичність і відповідні соціальні моделі поведінки [2, с. 38–46]. Тобто під впливом перелічених чинників формуються ґендерні ролі.

На думку І. Кона [3] та Є. Ільїна [4], у сучасному світі відбуваються зміни в традиційних стереотипах, змінюються також і еталони мужності та жіночності. За результатами їхніх досліджень, у деяких видах професій спостерігається поступове зростання кількості чоловіків із фемінізованими рисами особистості. Те саме спостерігається і серед жінок, які стають більш маскулінізованими в боротьбі за власні права та рівні можливості.

Той факт, що жінки стають більш маскулінізованими можна пояснити тим, що для успішної самореалізації жінкам потрібно бути конкурентоспроможними на ринку праці.

Незважаючи на зазначені трансформаційні процеси, деякі види професій все ще вважаються суто фемінними чи маскулініними. За результатами дослідження І. Калабіної [5], жінки становлять більшу частку від загальної кількості зайнятих у таких сферах, як: охорона здоров'я, освіта,

торгівля та громадське харчування. Перевагу кількості жінок у сфері освіти Є. Ільїн [4] пояснює двома категоріями причин:

1. Об'єктивні причини. Сюди належать непрестижність та низька заробітна плата. Тобто в такому разі жінкам не потрібно доводити свою конкурентоспроможність, оскільки небагато охочих виконувати низькооплачувану роботу.

2. Суб'єктивні причини – схильність жінок до взаємодії та спілкування з дітьми. Такі причини спираються на прийняті суспільством норми щодо призначення жінки як продовжувачки та хранительки роду.

А от на думку американських дослідників J. Agassi [6, с. 82] та M. Gibbs [7, с. 142–155], більшість жінок не бажають влаштуватися на «чоловічу роботу» не тому, що не здатні її виконувати, а тому, що психологічно відчують себе комфортніше на «жіночій» роботі, до якої вони краще фізично й емоційно підготовлені.

Менша ж зайнятість жінок на «чоловічих» роботах може бути зумовлена не лише упередженістю під час прийому на роботу, а й особистісними особливостями жінок, які пов'язані з деякими внутрішніми самообмеженнями [8, с. 351–378]. Варто зауважити, що під час працевлаштування на «жіночу» посаду чоловік, напевно, також відчує на собі упередженість з боку потенційного роботодавця.

З огляду на стереотипи та необхідність їх долати, у процесі професійної самореалізації жінки постає питання мотивації, а саме відчуття власної самоцінності. Наявна ієрархія цінностей, ціннісні орієнтації істотно впливають на рішення в ситуації вибору як у щоденних життєвих ситуаціях, так і в роботі.

Варто припустити, що полегшення професійної реалізації та реалізації власного потенціалу можливе за умови чітко побудованої системи цінностей, за розуміння власної цінності як індивіда. Важливим, на думку Є. Ільїна [12], є й інтернальний локус контролю. Тобто коли людина приймає на себе відповідальність за події, що відбуваються в її особистому чи професійному житті, їй легше скорегувати шляхи досягнення мети.

Що стосується українських реалій, то розпорядженням від 5 квітня 2017 р. Кабінет Міністрів України схвалив Концепцію Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків на період до 2021 р. [14]. Необхідність такої програми зумовлена тим, що, згідно зі статистичними даними за результатами 2015 р., Україна посіла 67 місце (з можливих 145) за такими показниками, як «Гендерне співвідношення депутатів у Верховній Раді та органах місцевого самоврядування» та «Співвідношення середнього рівня заробітної плати для жінок та чоловіків». Варто сказати, що, наприклад,

у Верховній Раді України частка жінок становить всього 12%.

Що стосується різниці в заробітній платі, то на кінець 2015 р. середня заробітна плата жінок становила приблизно на 25% менше, ніж чоловіків.

Отже, можна зробити висновок, що гендерна сегрегація в процесі професійної самореалізації жінок все ще має місце. І українським жінкам сьогодні потрібно доводити свою конкурентоспроможність порівняно з чоловіками.

Висновки. У сучасному суспільстві декларуються рівні можливості як для чоловіків, так і для жінок у процесі професійної самореалізації, зокрема і щодо вибору виду професійної діяльності. Про це може свідчити ухвалення Кабінетом Міністрів України Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків на період до 2021 р. Зміст гендерних ролей трансформується, жінки активно вибудовують кар'єру та можуть реалізувати себе не лише в родині, а й у професійній площині. Проте ускладнення через наявність гендерних стереотипів все ще мають місце.

Дане теоретичне дослідження гендерних особливостей у процесі професійної самореалізації жінок вказує на важливість ролі гендерної ідентичності в процесі життєдіяльності, яка може розглядатись як варіант особистісної ідентичності та залежить від особливостей Я-образу. Оскільки наявність у суспільстві гендерних стереотипів є безсумнівною, то важливе подальше емпіричне вивчення способів додання життєвих труднощів пов'язаних із професійною сегрегацією, та визначення психологічних ресурсів особистості для професійної самореалізації.

Література:

1. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. М.: Академический проект, 2007. 240 с.
2. Сатыбалдина Н., Бершимбаева З. Влияние гендерной идентичности на выбор профессии. Вестник КазНУ. 2009. № 3. С. 38–46.
3. Кон И. Открытие «Я». М.: Политиздат, 1978. 367 с.
4. Ильин Е. Дифференциальная психология мужчин и женщин. СПб.: Питер, 2003. 544 с.
5. Калабихина И. Социальный пол и проблемы населения. М.: Менеджер, 1995. 149 с.
6. Agassi J. Women on the job. The attitudes of women on their work. Toronto: Lexington books, 1979. P. 82.
7. Gibbs M. The instrumental-expressive dimension revised. Acad. Psychol. Bull. 1985. V. 7. № 2. P. 142–155.
8. Glick P. Trait-based and sex-based discrimination in occupational prestige, occupational

- salary and hiring – Sex Role. 1991. V. 25. P. 351–378.
9. Уэст К. Создание гендера. Хрестоматия феминистских текстов / К. Уэст, Д. Зиммерман; под ред. Е. Здравомысловой, А. Темкиной. СПб.: Дмитрий Буланин, 2000. С. 193–219.
10. Берн Ш. Гендерная психология. СПб.: Прайм – Еврознак, 2001. 215 с.
11. Клещина И. Психология гендерных отношений: теория и практика: монография. СПб.: Алетейя, 2004. С. 30–34.
12. Ильин Е. Пол и гендер. 2-е изд. СПб.: Питер, 2009. 688 с.
13. Киммел М. Гендерное общество. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2006. 464 с.
14. Розпорядження від 5 квітня 2017 р. про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2021 р. / Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/229-2017-%D1%80>.

Дубынина М. И. Гендерные особенности профессиональной самореализации женщин

В статье анализируются и выносятся на рассмотрение основные теоретические подходы к изучению проблемы гендерных особенностей профессиональной самореализации женщин. Проанализированы научные исследования ученых, касающиеся изучения аспектов профессиональной самореализации женщин, а также изучения гендерных особенностей, влияющих на процесс самореализации. В работе подчеркивается необходимость дальнейшего эмпирического исследования способов преодоления препятствий, связанных с профессиональной сегрегацией, а также поиск эффективных ресурсов личности, способствующих успешному процессу самореализации.

Ключевые слова: самореализация, профессиональная самореализация, гендерные стереотипы, гендерное неравенство, развитие личности.

Dubynina M. I. Gender features of women's professional self-realization

This article analyzes and introduces the main theoretical approaches to the study of the gender peculiarities of women's professional self-realization. The scientific researches of the scientists concerning the aspects of women's professional self-realization, as well as the study of gender characteristics that influence the process of self-realization, are analyzed. The emphasis in the work calls for a further empirical study of ways to overcome the obstacles associated with professional segregation, as well as the search for effective personal resources that contribute to the successful process of self-realization.

Key words: self-realization, professional self-realization, gender stereotypes, gender inequality, personality development.