

Міністерство освіти і науки України
Український Католицький Університет

Факультет суспільних наук

Кафедра соціології

Дипломна робота на тему:

**“Уявлення жінок про фактори соціальної мобільності в сучасній
Україні”**

студентки 4 курсу
бакалаврату за спеціальністю
“Соціологія”, групи ССО-17Б

Владимир Марія Богданівна

Науковий керівник:
Доцент кафедри соціології

Судин Д.

Львів 2020

Зміст

Вступ.....	3
Розділ I. Визначення міжпоколінної та кар’єрної мобільності.....	6
1.1. Теоретичні підходи до вимірювання мобільності.....	10
1.2. Фактори які впливають на мобільність.....	12
1.3. Процес формування уявлень у людей.....	20
Висновки до першого розділу.....	22
Розділ 2. Аналіз уявлень жінок про фактори соціальної мобільності в Україні на основі бази даних	
Методологія.....	26
Емпірична частина	28
Висновки до розділу 2.....	49
Висновки.....	50
Джерела.....	52
Додатки.....	56

Вступ

Актуальність питання:

Сучасне суспільство піддається багатьом інтенсивним та динамічним змінам, які впливають на людську життєдіяльність, вносячи зміни у їхні повсякденне життя. В умовах розвитку нових сучасних технологій, політичних та соціально-економічних змін все більше актуалізується потреба у вивченні явища мобільності. З одного боку, ці зміни розширюють можливості людей, проте з іншого боку нестабільність диктує особистостям необхідність постійно змінюватися, щоб відповідати новим вимогам життя. Саме нові суспільні вимоги, такі як ринкова конкуренція, швидка реакція на зміну оточення, вміння приймати нестандартні та оригінальні рішення, змушують людей бути мобільними. Соціальна мобільність є широким явищем, яке зачіпає будь-яке населення будь-якого суспільства, і українське суспільство не є винятком. І хоч протягом останніх кількох десятиріч років у різних країнах вивчається поняття соціальної мобільності, свою актуальність вона не втрачає і по сьогодні.

На сьогоднішній день є багато досліджень пов'язаних з мобільністю, проте в силу своєї "широкості", дослідники починають вивчати більш вузькі поняття, такі як міжпоколінна, професійна, кар'єрна мобільність, та інші теми, які в себе включає широке явище мобільності. А таких досліджень, наразі є не багато, що лише підтверджує актуальність таких досліджень.

Для дослідників важливо знати, які фактори впливають на мобільність індивідів, адже це допоможе їм зрозуміти якими соціальними ліфтами вони користуються, та що спонукає їх до мобільності.

Завдання:

- Сформулювати визначення міжпоколінної та кар'єрної мобільності;
- Визначити підходи до вимірювання мобільності;

- Визначити фактори які впливають на мобільність;
- Визначити процес формування уявлень людей;
- На основі баз даних провести аналіз міжпоколінної та кар'єрної мобільності жінок.

Мета: З'ясувати уявлення жінок про фактори соціальної мобільності в сучасній Україні

Об'єкт за критерієм проблеми: соціальна мобільність в сучасній Україні

Об'єкт за носієм проблеми: жінки в сучасній Україні.

Предмет дослідження: уявлення львів'янок про фактори соціальної мобільності

Теоретико-методологічні засади дослідження:

Дослідження відбуватиметься на основі бази даних "Омнібус програми соціології УКУ 2021". Основними видами аналізу будуть: виведення одномірних таблиць, t-tests та дисперсійний аналіз.

Гіпотези:

1. У жінок існує уявлення, що жінки, які походять з заможних сімей, мають набагато вищі шанси отримати керівну посаду, ніж жінки, які походять з менш заможних сімей
2. У жінок існує уявлення, що наявність в жінок дітей перешкоджає їй здобути вищу керівну посаду
3. У жінок є уявлення, що чоловіки можуть зайняти керівну позицію в молодшому віці, в той час як жінки повинні досягти старшого віку
4. У жінок існує уявлення, що для отримання керівної позиції жінкам потрібно мати більше робочого стажу, ніж чоловікам
5. У жінок існує уявлення, що для чоловіків характерно дискримінувати жінок за статевою ознакою

6. У жінок існує уявлення, що чоловіки більш негативно ставляться до жінок-керівниць старшого віку
7. У жінок існує уявлення, що жінки вважають вік однією з перешкод на шляху кар'єрного зростання
8. У жінок існує уявлення, що однією з характеристик жінки-керівниці повинен бути привабливий зовнішній вигляд

Емпірична база: Аналіз було проведено на основі кількісного соціологічного дослідження “Омнібус програми соціології УКУ 2021”, яке проводилося лабораторією соціологічних досліджень програми “Соціологія” УКУ у період з 10 квітня – 24 квітня 2021 р.

- Генеральна сукупність опитування: жителі м. Львова у віці від 18 р. та старші. Загальна кількість – 613140 осіб.
- Вибіркова сукупність: обсяг – 442 респонденти; тип – квотна за параметрами статі, віку та адміністративного району м. Львова як постійного місця проживання респондентів. Помилка репрезентативності вибірки складає +4,66% для значень у відповідях респондентів, близьких до 50%, за 95% довірчого інтервалу

Структура роботи:

Робота складається з вступу, двох розділів (теоретична та емпірична частини), висновків, додатків списку джерел та наукової літератури, який налічує 40 позицій. Основний текст складається з 53 сторінок.

Розділ 1. Міжпоколінна та кар'єрна мобільність

Поняття соціальної мобільності вивчало багато соціологів, серед яких: Дж. Голдторп, Р. Бендикс, Д. Данкен та ін. Проте практично усі дослідження пов'язаних з поняттям соціальної мобільності посилаються на роботи російсько-американського соціолога Питирима Сорокіна, який ввів поняття соціальної мобільності в широкий обіг. У 1927 році друком вийшла праця науковця під назвою «Соціальна мобільність», яка заклала підґрунтя для подальшого вивчення соціальної мобільності. За Сорокіним соціальна мобільність розуміється як будь-який перехід індивіда чи соціального об'єкта (цінності), тобто всього того, що створено чи модифіковано людською діяльністю, з однієї соціальної позиції в іншу.[39] Практично усі дослідження соціальної мобільності або базуються на класичному визначенні соціальної мобільності, або доповнюють його: «соціальна мобільність - це переміщення індивідів або їх груп між різними рівнями соціальної ієрархії, яка визначається з погляду широких професійних чи соціально-класових категорій. Інакше кажучи, соціальна мобільність - це зміна місця в соціальному просторі.[7]

Розрізняють два види соціальної мобільності - горизонтальна та вертикальна. Горизонтальна мобільність припускає перехід з однієї соціальної групи в іншу, які стоять на одному й тому ж рівні суспільної стратифікації. П. Сорокін вказує, що прикладом горизонтальної мобільності є переміщення в межах одного соціального прошарку без будь-яких помітних змін соціальної позиції у вертикальному напрямку. Під вертикальною мобільністю розуміється переміщення особи з одного «пласту» в інший. Залежно від напрямку самого переміщення, можна говорити про два типи вертикальної мобільності: висхідна і низхідна, соціальний підйом та соціальний спуск.[39] Також визначається така типологія соціальної мобільності як інтрагенераційна та інтергенераційна,

тобто внутрішньопоколінна та міжпоколінна мобільність. Внутрішньопоколінна мобільність - це мобільність індивіда протягом усього його життя. Дослідниця М.Реутова вважає, що двома основними каналами міжпоколінної мобільності є освіта та професія. На її думку саме міжпоколінна мобільність є важливим показником та чинником соціальних змін у суспільстві, адже вона відображає соціальну активність населення та індивідів. Проаналізувавши тексти, які стосуються міжпоколінної мобільності, у своїй роботі я пропоную використовувати таке визначення: міжпоколінна мобільність стосується зміни соціально-професійного статусу дітей у порівнянні з статусом їхніх батьків.

Кар'єрна мобільність починає вивчатися з 30-их років ХХ століття в контексті соціальної мобільності, а вже з вісімдесятих років ХХ століття розпочалися активні дослідження явища професійної мобільності як за кордоном, так і в вітчизняній науці. І хоч кар'єрну мобільність почали вивчати раніше ніж професійну, з часом межі між цими поняттями стали нечіткими. Професійна мобільність стала частиною явища кар'єрної мобільності, і зараз вона розглядається як зміна трудової позиції або ролі фахівця, обумовлена зміною місця роботи або професії.[34] Якщо розглядати професійну мобільність в контексті горизонтальної та вертикальної мобільності, можна зробити висновок, що вона є горизонтальною кар'єрною мобільністю. Цікавим є також те, що професійна мобільність є міждисциплінарним явищем та розглядається економістами та психологами. Я вважаю доречним аналізувати визначення професійної мобільності в контексті психології, оскільки воно добре доповнює соціологічне. Психологів цікавить психологічна готовність індивідів до зміни професій та причини, які дають або не дають змогу змінити стереотипи традиційної професійної поведінки[34]. Професійна мобільність за визначенням психологів – це здатність і готовність

особистості достатньо швидко й успішно оволодівати новою технікою і технологією, набувати нових знань і вмінь, що забезпечують ефективність нової профорієнтаційної діяльності[35]. При цьому визначення професійної мобільності у словнику «Професійна освіта» розглядається як здатність швидко змінювати вид праці, переключатися на іншу діяльність у зв'язку із змінами техніки і технології виробництва, та виявляється у володінні системою узагальнених прийомів професійної праці та застосуванні їх для успішного виконання будь-якого завдання на суміжних за технологією ділянках виробництва[19]. Професійна мобільність передбачає високий ступінь професійних знань, а також готовність швидко знаходити та реалізовувати оптимальні виконання виробничо-технічних завдань. Науковці по-різному розуміють та трактують це поняття, до прикладу Е. Зеєр стверджує, що професійна мобільність - це вміння індивіда ефективно адаптуватися до змін в його професії, пов'язаних з технічними чи технологічними змінами. А. Дьомін припускає, що професійна мобільність характерна для тих індивідів, які відчують власну недостатню компетентність, що спонукає їх вивчати нову інформацію, поглиблювати свої знання, або шукати нову професію. За І. Шпакіною, професійна мобільність є частиною професійної компетентності та полягає у вмінні швидко та ефективно знаходити рішення до складних та нестандартних завдань. Цікавий погляд на професійну мобільність має Л. Горюнова, яка розглядає це явище, як поєднання трьох елементів: особистісні якості (самотійність, комунікабельність, самоосвіта, стресостійкість, цілеспрямованість, ціннісні орієнтації та ін.), діяльність людини (гнучкість, креативність, прогнозування, цілепокладання та ін.) та процес перетворення людиною самої себе і оточуючого її професійного та життєвого середовища.

Важливим аспектом на який потрібно звертати увагу є зміна парадигми у підході до дослідження кар'єри. Якщо колись в індивід був націлений на довгострокову зайнятість, і працю за однією професією та на одному місці роботи впродовж свого трудового життя, то сьогодні ставлення до кар'єри змінюється. Це проявляється в кар'єрних циклах динамічного походження. В самому визначенні кар'єри (процес і результат переміщення індивіда між трудовими позиціями чи професійними заняттями протягом трудового життя)[24], ми бачимо такий термін як «переміщення», який вказує на нову парадигму управління кар'єрою[37]. Російська дослідниця П. Козирева, яка також розглядала міжпоколінну соціально-професійну мобільність, звертає увагу на зменшення сімейного, та зокрема батьківського, впливу на вибір професій молодими людьми. Також деформувалися кар'єрні династії, тобто якщо колись у сім'ях було прийнято, що діти йтимуть по «стопах» своїх родичів та обиратимуть професії, якими займалися їхні батьки, то на сьогоднішній день ця парадигма змінилася у багатьох важливих сферах зайнятості[25]. Загалом можна сказати, що поняття професійної мобільності є частиною кар'єрної мобільності, яка є комплексним явищем.

1.1. Теоретичні підходи до вимірювання мобільності

Питирим Сорокін, як один з найвідоміших соціологів, які вивчали мобільність, вважав головним завданням соціолога вивчення соціальної динаміки. Варто сказати, що вивчати мобільність доволі зручно, оскільки рух індивідів можна виміряти. За Сорокіним у суспільстві є три форми стратифікації: економічна, політична та професійна. Згідно з економічною стратифікацією, головним показником є рівень доходів, де існують два полюси- багатство та бідність, між якими розміщуються різні верстви суспільства. Щодо політичної стратифікації, вона створює поділ суспільства на підпорядковану більшість та правлячу меншість. І остання, проте не менш важлива- професійна стратифікація, у якій кожна професія займає певне місце на ієрархічній драбині, в залежності від функцій та завдань, які вона виконує. Відслідковуючи рух індивідів, соціологи можуть визначати дистанцію та інтенсивність мобільності. Тобто ми можемо визначати скільки індивідів перемістилися з однієї групи в іншу, та у якому напрямку вони здійснили переміщення. Якщо враховувати величину групи та кількість індивідів, які з неї перейшли у вищу групу, ми отримуємо можливість оцінити шанси соціального просування індивідів, які належать до цієї групи. Важливі відомості про стан суспільства є закодованими у параметрах мобільності, за допомогою вивчення якої, соціологи здатні виконувати певну “діагностику” суспільства та надавати висновки щодо глобальних тенденцій розвитку людства[39].

Дослідник Девід Гласс був одним з перших хто провів дослідження, яке мало назву “Соціальна мобільність у Великобританії”. Це було перше емпірично-теоретичне дослідження, предметом якого були статус, престиж та фактори, які впливають на престиж діяльності середнього класу. Після

отримання результатів цього дослідження було проведено ще шість досліджень, в ході якого дослідники дійшли висновку про взаємозв'язок статусів батьків та дітей[36]. Вони зафіксували таку тенденцію: «підвищення статусу більш помітне серед суб'єктів, чії батьки належали до низькостатусних категорій, однак, довжина статусного переміщення недостатньо велика»[31]

Щодо міжпоколінної мобільності, її завдання- відобразити відношення між соціальним походженням особистості та її соціальним статусом чи соціально-професійною групою на сьогодні. Вимірюють міжпоколінну мобільність методом порівняння статусу респондента та статусу його батьків. Під поняттям статусу мається на увазі здобутий рівень освіти, рід заняття, професії тощо. Важливим моментом при вимірюванні міжпоколінної мобільності є порівняння статусів батьків та дітей в межах одного і того ж життєвого циклу, оскільки саме такий спосіб дає найдостовірніші дані. Якщо порівнювати різні життєві фази, це може призвести до заниження обсягів міжпоколінної мобільності.

1.2. Фактори, які впливають на мобільність

Важливим фактором, який на пряму пов'язаний з мобільністю є поняття соціального класу. Поняття класу вживається у соціології як загальний термін в теоріях соціальної стратифікації, метою якого є позначення індивіда в системі ієрархічних відмінностей; а також як теоретичне поняття, яке лежить в основі класових теорій суспільства[18].

Важливо зазначити, що існують різні підходи до вивчення соціальних класів, проте на сьогодні найпопулярнішими теоріями соціальної структури суспільства залишаються концепції розроблені К.Марксом та М.Вебером. Ерік Олін Райт у своїй роботі “Підходи до класового аналізу” дає змогу з ними ознайомитись. Загалом Райт у своїй книзі розглядає чотири підходи: неомарксистський класовий аналіз, неовеберіанський класовий аналіз, неодюркгеймський класовий аналіз, та класовий аналіз П'єра Бурдьє. У своїй роботі я розглядатиму мобільність як зміну соціального класу, а це означає, що потрібно описати класові позиції. Саме тому свою увагу я хочу зосередити на концепціях Маркса та Вебера.

В межах марксистської традиції, поняття класу відіграє центральну роль. В основі марксистського класового аналізу лежить радикальний егалітаризм, який за Еріком Райтом можна виразити в трьох тезисах:

- Теза радикального егалітаризму - кожен отримує по потребі. Саме таким чином у егалітарних сім'ях розподіляються матеріальні блага. діти з більшими потребами отримують більше ресурсів, і очікується, що кожен член сім'ї докладатиме максимум зусиль для розв'язання проблем та завдань, які постали перед сім'єю. Ця теза стверджує, що якщо цей принцип вдасться перенести на суспільство, це сприятиме процвітанню людей.

- Теза історичної можливості - в умовах високорозвиненої економіки стає можливою організація суспільства, при якій можливий стійкий радикально-егалітарний розподіл матеріальних ресурсів. Виробнича можливість суспільства зростає, а абсолютний дефіцит скорочується, що означає, що можливість втілити радикальний егалітаризм в якості практичного принципу соціальної організації збільшується.
- Антикапіталістична теза- наявність капіталізму не дає можливості втілити радикально-егалітарний розподіл матеріальних ресурсів. Розвиток капіталізму покращує матеріальні умови, що сприяє розвитку та процвітання суспільства, проте одночасно блокує створення соціальних умов для реалізації цього потенціалу.

Фундаментальний метатезис класового аналізу полягає в тому, що клас має систематичні та значні наслідки як для індивідів, так і для функціонування інститутів. Якщо розглядати ці наслідки на двох рівнях, то на мікрорівні реальні наслідки для життя індивіда матимуть такі обставини: чи продає або не продає індивід свою робочу силу на ринку праці, володіє або не володіє владою вказувати яку роботу виконувати іншим, чи володіє великими капіталами, чи наявні у нього юридично затверджені атестати, тощо. На макрорівні на функціонування різноманітних інститутів впливає те, чи існує велика концентрація прав на розподіл та використання засобів виробництва в руках небагатьох; чи привласнюються деякі з цих прав державній владі або залишаються в приватній власності; чи присутні суттєві бар'єри для покупки різних типів активів людьми тощо[8]. Тож кажучи, що “клас має значення”, ми стверджуємо, що розподіл прав та обов'язків щодо базових виробничих ресурсів суспільства має значний вплив як на мікрорівні, так і на макрорівні.

Однією з центральних ідей марксистської традиції є існування багатьох типів класових стосунків, які визначаються видами прав та повноважень.

Можна сказати, що марксистська модель класового аналізу має багато спільного з веберіанською моделлю, адже вислів “що люди отримують та що люди повинні робити, щоб отримати те що отримують” звучить майже як “життєві шанси” Макса Вебера[18].

Теорія Макса Вебера є альтернативою марксистській. Поняття життєвих шансів можна розглядати з двох точок зору: за Гідденсом це шанси індивіда на власну долю соціально створених економічних або культурних “товарів”, які зазвичай існують в будь-якому суспільстві[10]. З точки зору Макса Вебера, поняття життєвих шансів звучить простіше - це шанси індивіда на отримання доступу до дефіцитних та цінних продуктів[14]. Важливо, що соціальні класи породжують відмінності в життєвих шансах на ринку товарів та праці. Оскільки в суспільстві люди розподіляються на групи в залежності від їхнього соціального становища, можна зрозуміти наскільки тісно пов'язані життєві шанси та соціальні класи. На думку Вебера, в класовій ситуації існує загальна ймовірність здобути товари та зайняти певне місце в житті, що буде приводом для досягнення внутрішнього задоволення. За часів капіталізму основним фактором життєвих шансів був ринок, і саме він розподіляє їх в залежності з виставленими на нього людськими ресурсами, які можуть відрізнитися. Також Вебер розрізняє соціальні класи окремо від економічних. Останніх він виділяє чотири типи, базуючись не тільки на наявності капіталу, але й кваліфікації та освіти: перший клас - власники; другий - інтелектуали, адміністратори та менеджери; третій - дрібна буржуазія та четвертий клас - робочий. Якщо економічні класи базуються на ринковому доході, то соціальні формуються не тільки на основі механізму ринку, але й на інших факторах, одним з яких є соціальна мобільність. За Вебером такі фактори як: навички працівника, його кваліфікація, наявність освіти є підставами для класової стратифікації. “Соціальний клас становить сукупність

класових позицій, в межах яких індивідуальна та міжпоколінна мобільність здійснюється просто та типово”[14].

На відміну від марксистської теорії, де поняття класу в капіталістичному суспільстві є джерелом конфлікту, Вебер стверджує, що ринок є джерелом нерівності життєвих шансів. Варто зауважити, що Макс Вебер не сприймає ринки як даність, він наголошує, що ринки- це форми соціальної дії, існування яких залежить від інших форм соціальних дій.

Спираючись на працю Вебера, мобільність можна вимірювати трьома показниками: клас(економічні характеристики), статус та влада.

Варто розуміти, що процес мобільності є комплексним явищем, на яке впливають різноманітні фактори, проте як ми можемо спостерігати, і Маркс, і Вебер приділяють увагу ринку та економіці, а такі соціологи як І. Серегіна, А.Ковальова та І.Попова визначали домінантним економічний фактор, який впливає на соціальну мобільність. А дослідниця Коваліско Наталія вважає, що ринкова економіка взагалі є стимулятором соціальної мобільності, що є цілком логічно. Якщо індивід є достатньо кваліфікованим працівником, економічний фактор спрямовуватиме його на пошук кращих можливостей застосування його праці. Можна сказати, що ринкова економіка загалом є тісно пов’язана з професійною мобільністю, тим більше в сучасному індустріальному суспільстві. В час розвитку передових технологій, утворюється велика кількість робочих місць та професій, що однозначно впливає на рівень як добровільної (тут йдеться про орієнтацію індивідів на власний успіх та досягнення), так і вимушеної мобільності (мобільність яка заснована на необхідності підвищення професійності та кваліфікації).

Не менш важливим фактором, який впливає на мобільність є рівень здобутої освіти. Питирим Сорокін у своїх роботах стосовно мобільності та

соціальної стратифікації звертає увагу на те, що сучасні школи беруть на себе велику частку функцій, які колись виконували інші інституції, такі як інститут сім'ї, церкви, тощо. Варто зазначити, що фактор освіти є тісно пов'язаний з економічним фактором та професійною мобільністю, адже індивіди, які здобули вищі рівні освіти (бакалаврат, магістратура тощо) в очах працедавців мають вищу фахову кваліфікацію, що дозволяє їм виконувати більш відповідальні та складні завдання. Відповідно працівники з вищою фаховою кваліфікацією отримують певний привілей за виконаний ними обсяг роботи - вищі заробітні плати. Вебер визначав формальну освіту як один з трьох факторів, які впливають на намагання індивіда отримати "позитивні або негативні привілеї стосовно соціального престижу"[14] Інші два фактори - це спосіб життя індивіда та престиж професії або престиж індивіда від народження. Отже, значимість освіти в процесі мобільності складно переоцінити.

Питання міжпоколінної мобільності розглядало не так багато соціологів, хоча це питання є важливим та цікавим для соціології. Одним із небагатьох хто розглядав особливості міжпоколінної мобільності був Мелвін Кон. У збірці статей "Соціальні структури та особистість" Кон виділяє важливий аспект у аналізі проблеми соціального класу та відношенні батьки-діти, це вплив соціальної структури на поведінку. Тут мається на увазі, що поняття соціального класу є ширшим ніж рівень освіти або професії, оскільки воно фіксує соціальну реальність для індивідів. Члени різних соціальних класів мають різне світосприйняття (різні бажання, прагнення та розуміння соціальної реальності) в силу різних життєвих умов та обставин. У цьому аналізі ключовим фактором є поняття цінностей, оскільки базуючись на тому, в чому особа вбачає бажане можна зрозуміти її цілі в процесі виховання її дітей. Отже поняття цінностей допомагає нам зрозуміти

взаємозв'язок поведінки індивіда та соціальної структури. Мелвін Кон за Робіном Вілямсом визначає клас як сукупності індивідів, які посідають загалом подібні позиції на шкалі престижу[13]. Конн також спирався на модель соціальної стратифікації, яка складається з чотирьох окремих класів: “нижчий”, “робітничий”, “середній” та “еліта”. У своєму дослідженні Кон в більшості базувався на порівнянні середнього та робітничого класів, і сприймав їх як гомогенні, проте з'ясував, що таке твердження є неправильним, оскільки чинники такі як статус, релігія та етнічна приналежність впливають на цінності батьків, що робить їх гетерогенними.

Досить давно було проведено низку досліджень, які присвячувалися вивченню зв'язку батьківських цінностей та соціальних класів. Евеліна Мілліс Дюваль у 1946 році провела дослідження, яке виявило батьківські цінності представників різних класів. Наприклад представники середнього класу концентрують свою увагу на внутрішніх силах дітей, прагнуть щоб їхні діти були щасливими, здоровими, хотіли вчитися та розвивали у собі емпатію. На відміну від середнього класу, у батьків робітничого були більш “традиційні” цінності, вони хочуть, щоб їхні діти їх поважали та радували, були слухняними та охайними. Основною відмінністю між цими двома класами є бажання батьків з робітничого класу підпорядкувати своїх дітей стандартам та нормам, в той час як батьки з середнього класу звертають свою увагу на внутрішній світ дітей та їхні бажання. Це дослідження показує нам наскільки відрізняються цінності у вихованні дітей представників різних соціальних класів.

Загалом у своїй роботі на основі анкет з двох соціальних досліджень (“International Social Survey Programme : Social Inequality IV - ISSP 2009” та “ESS Round 4 - 2008”) я виділила чотири фактори, які впливають на мобільність: економічний фактор, освіта, гендерні стереотипи та місце

проживання. На мою думку, усі ці фактори є тісно пов'язані, проте економічний фактор є одним з “найпотужніших”, адже в собі він поєднує такі підпункти, як заробітна плата, матеріальне становище сім'ї, економічна підтримка від держави, тощо. В залежності від того, яким матеріальним становищем володіє індивід, який матеріальний статок мала його сім'я-відкриваються різні “двері”. Якщо індивід походить з забезпеченої сім'ї, його життєві шанси зростають- з'являється можливість мати кращу освіту та більше соціальних зв'язків, які у майбутньому можуть позитивно вплинути на його професійну мобільність. Якщо ж ситуація зворотна-індивіду доведеться або докласти більше зусиль та праці, щоб відчутти висхідну мобільність, або ж він залишатиметься на тих самих позиціях, тобто мобільність буде відсутня.

Другий виділений мною фактор був фактор освіти, який на мою думку може також впливати на професійну мобільність, адже індивіди, які здобули вищу освіту (бакалаврат, магістратура тощо), мають більше навиків, які цінуються роботодавцями. Зазвичай навики, які студенти здобувають під час навчання називають “м'якими”, або ж як прийнято це називати “soft skills”. Тобто вміння виступати перед публікою, аналізувати великі об'єми інформації, вміння працювати в команді та навички комунікації - це те, що зазвичай індивіди засвоюють в університетах та інших навчальних закладах. В сучасному суспільстві часто недостатньо просто “вміти” щось робити, потрібно знати як себе представити. Саме тому цей фактор, на мою думку, є важливим в умовах сучасного ринку праці, де роботодавці шукають найкращих кандидатів. Також варто зауважити, що за допомогою фактору освіти, соціологи можуть досліджувати міжпоколінну мобільність. До прикладу можна порівнювати рівень освіти респондентів та рівень освіти батьків. Якщо респонденти мають кращу освіту, ніж їхні батьки- це вказуватиме на висхідну міжпоколінну мобільність. У випадку, де

респонденти матимуть нижчий рівень освіти, ніж їхні батьки, мобільність буде низхідною. Якщо ж і батьки, і діти мали однаковий рівень освіти- це показник горизонтальної мобільності.

Гендерні стереотипи- це третій виділений мною фактор, який може впливати на професійну мобільність. Відомим явищем є існування “скляної стелі”- це невидимі бар’єри, які не дозволяють жінкам просуватися по кар’єрній драбині вгору. Якщо здобути певну посаду чоловікам у кар’єрній ієрархії заважає відсутність професійних навичок, компетенцій чи досвіду, то жінкам ймовірно не допоможуть навіть бездоганні навички та вміння у їхній сфері спеціалізації. На думку українських дослідниць Марценюк Т. та Адамської К., це пов’язано з поширеною думкою про другорядність жінок, їхню неможливість приймати рішення, відсутність лідерських якостей, обмеженість їхніх здібностей тощо[33]. Саме тому гендерні стереотипи можуть не дозволяти жінкам просуватися по висхідній мобільності, що робить цей фактор цікавим для дослідження.

Четвертим фактором стало місце проживання, адже в залежності від того, звідки походить індивід та де проживає зараз, можна оцінити його шанси на висхідну професійну мобільність. Можна припустити, що особи, які проживають у далеких селах, не матимуть стільки можливостей щодо здобуття освіти чи працевлаштування, скільки мають містяни. Тобто люди, які живуть у містах мають більше можливостей самореалізації, а також матимуть більш престижні професії, ніж люди із сіл.

1.3. Процес формування уявлень у людей

Як ми вже з'ясували у попередніх підрозділах, соціальна мобільність є доволі об'єктивним явищем, на яке впливає велика кількість факторів. Та що якщо ми говоритимемо про щось більш суб'єктивне, як наприклад уявлення людей щодо тих чи інших явищ? Реальний світ і світ уявлень - це два абсолютно різні світи: деколи наші уявлення збігаються з реальністю, а деколи ні. Що ж на це впливає, а якщо точніше, як формується соціальна реальність та яке місце в цьому мають уявлення людей? Для того щоб з'ясувати це питання, ми будемо спиратися на теорію соціального конструювання реальності, або як її ще називають - соціальний конструктивізм, основні засади цієї теорії запропоновані та розвинені Пітером Бергером і Томасом Лукманом у 60-их роках ХХ століття у праці "Соціальне конструювання реальності".

Соціальний конструктивізм стверджує, що соціальне конструювання реальності - це динамічний процес, який перевідтворюється людьми шляхом інституціоналізації та переведення в традиції соціальні феномени, створені людьми.

Соціальне конструювання реальності варто розглядати з перспективи чотирьох рівнів, які були виділені авторами концепції: хабітуалізація, типізація, інституціоналізація та легітимація [15].

Перший рівень - хабітуалізація (від англ. habitual - звичний) - це переведення дій у стан звички, повсякденність. На цьому рівні утворюється реальність повсякденного життя, оскільки вона відбувається через автоматичне відтворення традицій та пам'яті, які є надбанням багатьох поколінь. Рівень типізації є трохи складнішим, в його результаті утворюються колективні уявлення. Загалом сукупність типізацій створює патерни, які постійно відтворюються і в кінцевому результаті складають соціальну структуру. Щодо третього рівня конструювання соціальної реальності - інституціоналізації - це

рівень, який закріплює типізацію, завдяки колективним уявленням, які спрямовані на досягнення тих же ж типізацій [15]. Останнім завершальним рівнем є процес легітимації - пояснення та виправдання соціальних та політичних відносин, їхня когнітивна та нормативна інтерпретація [15].

Висновки до першого розділу

У першому розділі було розглянуто основні визначення соціальної, міжпоколінної та кар'єрної мобільності, теоретичні підходи до вимірювання мобільності, а також фактори, які впливають на мобільність.

Ми розуміємо поняття мобільності як будь-який перехід індивіда чи соціального об'єкта (цінності) з однієї соціальної позиції в іншу. Загалом ми розрізняємо горизонтальну та вертикальну соціальну мобільність. Горизонтальна мобільність припускає перехід з однієї соціальної групи в іншу, які стоять на одному й тому ж рівні суспільної стратифікації. В той час вертикальна мобільність передбачає переміщення особи з одного «пласту» в інший. Залежно від напрямку самого переміщення, визначаються два типи вертикальної мобільності: висхідна і низхідна, соціальний підйом та соціальний спуск. Також було визначено, що в межах соціальної мобільності розглядається така типологія як міжпоколінна, яка стосується зміни соціально-професійного статусу дітей у порівнянні зі статусом їхніх батьків.

В першому розділі ми розглядаємо професійну мобільність в контексті соціальної мобільності. Ми визначаємо її як здатність швидко змінювати вид праці, переключатися на іншу діяльність у зв'язку із змінами техніки і технології виробництва, а виявляється вона у володінні системою узагальнених прийомів професійної праці та застосуванні їх для успішного виконання будь-якого завдання на суміжних за технологією ділянках виробництва.

Також у першому розділі було досліджено теоретичні підходи до вимірювання мобільності. Мобільність можна вимірювати відслідковуючи рух індивідів, які переміщуються з однією групи в іншу, а також відслідковуючи у якому напрямку вони здійснили це переміщення. В залежності від величини групи та кількості осіб, які перейшли з однієї групи

в іншу можна оцінити шанси соціального просування тих індивідів, котрі належать до цієї групи. Щодо міжпоколінної мобільності, її ми вимірюємо методом порівняння статусу респондента та статусу його батьків, а задля більшої достовірності результатів, це порівняння найкраще проводити в один і той самий життєвий цикл батьків та дітей.

Також було досліджено, що мобільність- це зміна соціального класу. Найпопулярнішими концепціями класового аналізу залишаються концепції Маркса та Вебера. Обидві концепції приділяють неабияку увагу економічному фактору, який суттєво впливає на мобільність. Ринкова економіка- це своєрідний стимулятор мобільності, а особливо професійної. Економічний фактор спонукає індивідів, котрі мають вищі професійні кваліфікації, до пошуку кращих позицій. Також було визначено, що освіта є одним з визначальним факторів, який впливає на мобільність, оскільки індивіди, які отримали вищі рівні освіти мають кращі шанси та можливості отримати більш престижні позиції в соціальній ієрархії.

У першому розділі також було проаналізовано вплив цінностей на міжпоколінну мобільність. Поняття цінностей допомагає нам зрозуміти взаємозв'язок соціальної структури та поведінки індивіда, оскільки в силу різних життєвих умов та обставин, члени різних соціальних класів мають різне світосприйняття, різні бажання та прагнення. Кожен індивід має різне бачення бажаного, а отже це відображається в процесі виховання дітей. Проаналізувавши дослідження Евеліни Дюваль, було наведено приклад такого зв'язку батьків з робітничого класу, які бажать закласти у своїх дітей більш "традиційні цінності", та стараються підпорядкувати їх соціальним стандартам та нормам. В той час батьки з середнього класу стараються розкрити внутрішній світ дитини, та мають на меті сконцентрувати свою увагу на їхніх внутрішніх силах. Отже, це показує, як представники різних

соціальних класів проєктують свої цінності на дітей у процесі їхнього виховання, що підтверджує важливість впливу цього фактору на мобільність.

Розділ 2. Аналіз уявлень жінок про фактори, які впливають на соціальну мобільність в Україні

2.1. Методологічна частина:

Гіпотези:

1. У жінок існує уявлення, що жінки, які походять з заможних сімей, мають набагато вищі шанси отримати керівну посаду, ніж жінки, які походять з менш заможних сімей
2. У жінок існує уявлення, що наявність в жінки дітей перешкоджає їй здобути вищу керівну посаду
3. У жінок є уявлення, що чоловіки можуть зайняти керівну позицію в молодшому віці, в той час як жінки повинні досягти старшого віку
4. У жінок існує уявлення, що для отримання керівної позиції жінкам потрібно мати більше робочого стажу, ніж чоловікам
5. У жінок існує уявлення, що для чоловіків характерно дискримінувати жінок за статевою ознакою
6. У жінок існує уявлення, що чоловіки більш негативно ставляться до жінок-керівниць старшого віку
7. У жінок існує уявлення, що жінки вважають вік однією з перешкод на шляху кар'єрного зростання
8. У жінок існує уявлення, що однією з характеристик жінки-керівниці повинен бути привабливий зовнішній вигляд

Методологія:

Тема моєї дипломної роботи дає простір для вибору між кількісним та якісним методом збору інформації, оскільки і той, і інший можна застосувати до дослідження питання уявлень. Проте для написання цієї роботи, я обрала саме кількісне дослідження, як метод збору інформації. Оскільки в цій роботі досліджується уявлення жінок щодо факторів, які впливають на соціальну мобільність, мені було цікаво побачити чи є якісь зв'язки та залежності, та підтвердити чи спростувати свої гіпотези саме кількісними показниками. В кількісному методі використовуються великі вибірки, що власне і дає змогу дослідити чисельні значення показників. А це означає, що результати кількісного дослідження можна проектувати на генеральну сукупність. Також кількісне дослідження дає простір для проведення якісного та цікавого аналізу, в ході якого можна побачити цікаві тенденції, патерни та закономірності.

На відміну від кількісного дослідження, якісне могло б запропонувати нам більш глибокий аналіз на особистісному рівні, оскільки проведення глибинних або напів глибинних інтерв'ю дали б можливість дізнатися про певні причинно-наслідкові зв'язки з історій респондентів. Цей метод збору аналізу мені імponує, оскільки є можливість глибше та чуттєвіше дослідити питання уявлень жінок про фактори соціальної мобільності.

Для проведення кількісного опитування було створено анкету (Додаток 1.), до якої увійшло дванадцять запитань спрямованих на дослідження уявлень жінок щодо факторів, які впливають на соціальну мобільність в Україні, а саме: здобутий рівень освіти, наявність дітей, ейджизм, персональні характеристики, робочий стаж, сімейне походження та сексизм. Анкета

увійшла до кількісного соціологічного дослідження “Омнібус програми соціології УКУ 2021”, яке проводилося лабораторією соціологічних досліджень програми “Соціологія” УКУ у період з 10 квітня – 24 квітня 2021 р.

- Генеральна сукупність опитування: жителі м. Львова у віці від 18 р. та старші. Загальна кількість – 613140 осіб.
- Вибіркова сукупність: обсяг – 442 респонденти; тип – квотна за параметрами статі, віку та адміністративного району м. Львова як постійного місця проживання респондентів. Помилка репрезентативності вибірки складає +4,66% для значень у відповідях респондентів, близьких до 50%, за 95% довірчого інтервалу. Квоти за статеві-віковою структурою можна побачити у додатках (Додаток 2.)

Для проведення самого аналізу даних було обрано проведення двох видів тестів: Independent Samples t-test та Paired Samples t-test, а також дисперсійний аналіз та виведення одновимірних таблиць.

2.2. Емпірична частина

Для проведення аналізу уявлень жінок щодо факторів, які впливають на соціальну мобільність першопочатково було зважено базу даних за квотними характеристиками. Після виконання цієї дії було проведено аналіз, і почала я його з аналізу змінної E1 (Наскільки Ви згодні з твердженням “У жінок, які походять з заможних сімей, набагато вищі шанси отримати керівну посаду, ніж у жінок, які походять з менш заможних сімей?»?). Свідомо було вирішено порівнювати чоловіків та жінок, щоб побачити особливості уявлень жінок порівняно з чоловіками. Порівняння чоловіків та жінок - це своєрідна точка відліку, яка допомагає з’ясувати, в чому ж полягають особливості уявлень саме жінок.

Мене цікавило, чи збігаються уявлення чоловіків та жінок, щодо факторів соціальної мобільності, і саме порівняння відповідей респондентів дає нам змогу дізнатися ці результати. Отже, було проведено Independent Samples t-test, для того, щоб побачити загальну ситуацію та дізнатися уявлення чоловіків та жінок щодо жінок, які походять з заможних сімей.

Таблиця №1

Independent Samples T-Test

		Independent Samples T-Test						
		Statistic	df	p	Mean difference	SE difference	95% Confidence Interval	
							Lower	Upper
E1	Student's t	-1.80	420	0.073	-0.241	0.134	-0.506	0.0226
	Mann-Whitney U	18758		0.070	-2.78e-5		-1.000	3.68e-5

Group Descriptives

Group		N	Mean	Median	SD	SE
E1	Чоловіча	159	2.92	3.00	1.35	0.107
	Жіноча	263	3.16	3.00	1.33	0.0822

Уявлення щодо жінок, які походять з заможних сімей

Джерело: База даних студентського омнібусу кафедри соціології

Українського Католицького Університету (квітень 2021р.)

Як ми можемо побачити на табл.1, результати вийшли статистично незначущі, оскільки $p > 0.05$. Це означає, що ні чоловіки, ні жінки не вважають, що фактор сімейного походження впливає на кар'єрний ріст жінок. Причому відмінностей між позицією чоловіків та жінок немає. Таким чином перша гіпотеза не підтвердилася.

Наступна проаналізована змінна E2 - фактор наявності дітей як перешкоди в кар'єрному рісті - для аналізу якої також використовувався Independent Samples t-test.

Таблиця №2

Independent Samples T-Test

		Statistic	df	p	Mean difference	SE difference	95% Confidence Interval	
							Lower	Upper
E2	Student's t	-2.92	435	0.004	-0.370	0.127	-0.618	-0.121
	Mann-Whitney U	18587		0.002	-2.48e-5		-1.000	-5.31e-5

Group Descriptives

Group	N	Mean	Median	SD	SE
E2 Чоловіча	166	3.38	4.00	1.27	0.0987
Жіноча	271	3.75	4.00	1.29	0.0785

Уявлення респондентів щодо наявності дітей у жінок

Джерело: База даних студентського опитування кафедри соціології

Українського Католицького Університету (квітень 2021р.)

На табл.2 ми можемо побачити результати аналізу, які є статистично значущі, оскільки $p < 0.05$. Шкала відповідей на це питання була такою: 1 - означало, що респонденти повністю погоджуються з твердженням, що “Наявність в жінки дітей перешкоджає їй здобути вищу керівну посаду”, 5 означало, що вони взагалі не погоджуються з цим твердженням, а “умовний

нуль” шкали - це 3 - де респондентам важко сказати погоджуються вони, чи ні. Для чоловіків середнє значення = 3,38, що означає, що їм важко сказати чи материнство стоїть на кар’єрному шляху жінок. Щодо жінок, середнє значення = 3,75, і це показує, що значення є близьким до “4”, а це в свою чергу означає, що жінки не вважають, що наявність у них дітей якимось чином перешкоджає отриманню керівної посади. Як результат цього аналізу, було спростовано гіпотезу №2 — існує уявлення, що наявність в жінки дітей перешкоджає їй здобути вищу керівну посаду.

Також було цікаво дізнатися, які існують уявлення в чоловіків та жінок щодо прийнятної віку та робочого стажу, для того щоб зайняти керівну позицію. Для цього було проаналізовано чотири змінні: E4, E5 (На Вашу думку, якого віку повинна досягти жінка/чоловік, щоб мати змогу займати високу керівну посаду (директора організації чи керівника відділу)), та E6, E7 (На Вашу думку, скільки років робочого стажу повинна мати жінка / чоловік, щоб мати змогу зайняти високу керівну посаду (директора організації чи керівника відділу)). При проходженні опитування, респонденти вказували точні цифри, або вікові інтервали, тож для зручності аналізу варіанти відповідей було розподілено по таких інтервалах:

- для змінних E4 та E5 (питання щодо віку) було створено інтервали 18-25 років, 26-35 років, 36-45 років (вік 45 років- це було найвище значення запропоноване респондентами, жоден не вказав старшого віку) та варіант “не має значення”. При створенні такого розподілу керувалася наймолодшим та найстаршим віком вказаним респондентами, і відповідно до цього створила такий розподіл
- для змінних E6 та E7 (питання щодо робочого стажу) було створено інтервали 1-5 років, 6-10 років, 11-15 років, 16-20 років, 20+ років та варіант “не має значення”. Ці інтервали створювалися за такою ж схемою: починаючи з найменшої відповіді, закінчуючи найбільшою

Для проведення аналізу цих чотирьох змінних було обрано Paired Samples t-test. Важливо додати, що аналіз проводився окремо для чоловіків та жінок, оскільки нам цікаво дізнатися думки кожної статі окремо та зробити порівняння. Для цього я використовувала фільтрацію за статтю.

Таблиця №3

Paired Samples T-Test

Paired Samples T-Test

			Statistic	df	p	Mean difference	SE difference	95% Confidence Interval	
								Lower	Upper
E4. На Вашу думку, якого віку повинна досягнути жінка, щоб	E5. На Вашу думку, якого віку повинен досягнути чоловік, щоб	Student's t	0.457	196	0.648	0.0152	0.0334	-0.0505	0.0810
		Wilcoxon W	506.0 ^a		0.652	9.11e-5	0.0334	-4.09e-5	3.05e-5
E6. Робочий стаж для жінок	E7. Робочий стаж для чоловіків	Student's t	-1.484	210	0.139	-0.0427	0.0287	-0.0993	0.0140
		Wilcoxon W	88.0 ^b		0.167	-2.62e-5	0.0287	-1.00	1.57e-5

^a 154 pair(s) of values were tied

^b 189 pair(s) of values were tied

Уявлення жінок щодо прийняттого робочого стажу та віку для досягнення керівної посади

Джерело: База даних студентського омнібусу кафедри соціології Українського Католицького Університету (квітень 2021р.)

На табл.3 ми бачимо результати аналізу по чотирьох змінних саме для жіночої статі. Як можна побачити, результати вийшли статистично не значущі, оскільки $p > 0.05$, а отже гіпотези 3 та 4 не підтвердилися. Тобто немає різниці у відповідях самих жінок стосовно чоловіків та жінок, а це означає, що вони вважають, що робочий стаж та вік повинен бути однаковим для представників обох статей.

Ідентичний аналіз я провела і для чоловіків, використовуючи ті ж самі змінні.

Paired Samples T-Test

Paired Samples T-Test

		Statistic	df	p	Mean difference	SE difference	95% Confidence Interval	
							Lower	Upper
E4 На Вашу думку, якого віку повинна досягнути жінка, щоб	E5 На Вашу думку, якого віку повинен досягнути чоловік, щоб	Student's t	119	0.299	0.0417	0.0400	-0.0374	0.1208
		Wilcoxon W		0.307	1.42e-5	0.0400	-1.41e-5	1.000
E6. Робочий стаж для жінок	E7. Робочий стаж для чоловіків	Student's t	124	0.557	-0.0320	0.0544	-0.1397	0.0757
		Wilcoxon W		0.843	-1.23e-5	0.0544	-1.000	1.000

^a 100 pair(s) of values were tied^b 106 pair(s) of values were tied

Уявлення чоловіків щодо прийнятного робочого стажу та віку для досягнення керівної посади

Джерело: База даних студентського омнібусу кафедри соціології Українського Католицького Університету (квітень 2021р.)

На табл. 4 ми бачимо результати аналізу для чоловіків. Втім, як і з жінками, результати вийшли статистично незначущі, так як $p > 0.05$.

Одним з факторів, який міг би впливати на уявлення жінок про соціальну мобільність, був ейджизм. Припускається, що чим старшою є жінка, тим складніше їй буде здобути керівну позицію, через вікову дискримінацію. Тож для того щоб перевірити, чи жінки вважають, що вік є перешкодою для кар'єрного зростання, було проведено аналізи для змінних E9, E10, E11, E12. Знову ж таки, було обрано як метод аналізу Paired Samples t-test та окремо відфільтровано чоловіків та жінок, для того щоб мати змогу порівняти їхні результати. В анкеті змінні E9 та E11 стосуються жінок (Як би Ви поставились до того, що вашим керівником було б призначено

кваліфіковану жінку у віці 30/70 років?), а змінні E10 та E12 стосуються чоловіків (Як би Ви поставились до того, що вашим керівником було б призначено кваліфікованого чоловіка у віці 30/70 років?). (Див. табл.5)

Таблиця №5

Paired Samples T-Test

Paired Samples T-Test

								95% Confidence Interval	
		statistic	df	p	Mean difference	SE difference	Lower	Upper	
E9	E11	Student's t	9.61	155	<.001	2.86	0.297	2.27	3.45
E10	E12	Student's t	9.91	155	<.001	2.87	0.289	2.29	3.44

Descriptives

	N	Mean	Median	SD	SE
E9	156	8.64	10.00	2.42	0.194
E11	156	5.78	6.00	3.34	0.267
E10	156	8.83	10.00	2.30	0.184
E12	156	5.96	6.00	3.28	0.263

Ступінь ейджизму у чоловіків

Джерело: База даних студентського омнібусу кафедри соціології
Українського Католицького Університету (квітень 2021р.)

На табл. 5 ми бачимо, що результати є статистично значущі, оскільки $p < 0.05$, що означає, що чоловіки є ейджистами. Тобто їм не подобається, коли їхні керівники є старшого віку, і вони вважають, що це неприйнятно, коли на керівній позиції знаходиться чоловік або жінка віком 70 років.

Ступінь ейджизму чоловіків є однаковим як для чоловіків, так і для жінок (див. табл.7), тобто їм загалом не до душі, коли у них є старший керівник. Проте до жінок-керівниць вони ставляться більше негативно, порівняно з чоловіками-керівниками того ж віку, що ми бачимо при порівнянні змінних E9, E10 та E11, E12. Отже, це означає, що чоловіки не тільки ейджисти, але й сексисти.

Paired Samples T-Test

Paired Samples T-Test			statistic	df	p	Mean difference	SE difference
E9	E10	Student's t	1.42	259	0.156	0.0923	0.0649
E11	E12	Student's t	-1.33	258	0.185	-0.0734	0.0552

Descriptives					
	N	Mean	Median	SD	SE
E9	260	9.17	10.0	1.70	0.105
E10	260	9.08	10.0	1.82	0.113
E11	259	5.77	6	3.49	0.217
E12	259	5.85	6	3.47	0.215

Ступінь сексизму у жінок

Джерело: База даних студентського омнібусу кафедри соціології
Українського Католицького Університету (квітень 2021р.)

На табл.6 ми бачимо результати аналізу сексизму, але з фільтрацією по жінках. Як бачимо, $p > 0.05$, тож ми кажемо, що жінки не є сексистками, тобто їхнє ставлення до керівників та керівниць одного віку є **однаковим**, тобто не залежить від статі.

І останнім кроком в проведенні аналізу щодо ейджизму, стало порівняння ставлень чоловіків та жінок в межах кожної статі. Для цього також було використано Paired Samples t-test.

Paired Samples T-Test

Paired Samples T-Test

		statistic	df	p	Mean difference	SE difference	95% Confidence Interval		
							Lower	Upper	
E9	E11	Student's t	9.61	155	<.001	2.86	0.297	2.27	3.45
E10	E12	Student's t	9.91	155	<.001	2.87	0.289	2.29	3.44

Descriptives

	N	Mean	Median	SD	SE
E9	156	8.64	10.00	2.42	0.194
E11	156	5.78	6.00	3.34	0.267
E10	156	8.83	10.00	2.30	0.184
E12	156	5.96	6.00	3.28	0.263

Ступінь ейджизму чоловіків по відношенню до 2х статей

Джерело: База даних студентського омнібусу кафедри соціології

Українського Католицького Університету (квітень 2021р.)

Тут нас цікавить чи є відмінність в ставленні чоловіків до начальниці-жінки у віці 30 років та віці 70 років. Важливий момент, що ми проводимо аналіз в межах однієї статі, тобто як чоловіки ставляться до жінок-начальниць молодшого та старшого віку і так само до чоловіків-начальників молодшого та старшого віку. Отримані результати є статистично значущі, оскільки $p < 0.05$, тому інтерпретація продовжується далі. Коли у табл. 7 ми подивимося на колонку "Mean difference", то побачимо, що різниця середніх є однаковою, тобто чоловіки загалом ставляться упереджено до начальства старшого віку, незалежно від статі. Висновок: результати аналізу показують, що чоловіки є ейджистами, при чому їхній ейджизм є однаковий, що стосовно чоловіків, що стосовно жінок. Тобто різниця в ставленні є однакова, і вони дискримінуватимуть як керівника віком 70 років, так і керівницю віком 70 років - тобто незалежно від статі.

Paired Samples T-Test

Paired Samples T-Test

								95% Confidence Interval	
		statistic	df	p	Mean difference	SE difference	Lower	Upper	
E9	E11	Student's t	16.5	258	<.001	3.41	0.207	3.00	3.81
E10	E12	Student's t	15.4	259	<.001	3.25	0.211	2.83	3.67

Descriptives

	N	Mean	Median	SD	SE
E9	259	9.17	10	1.70	0.106
E11	259	5.76	6	3.49	0.217
E10	260	9.07	10.00	1.82	0.113
E12	260	5.82	6.00	3.48	0.216

Ступінь ейджизму жінок по відношенню до 2х статей*Джерело:* База даних студентського омнібусу кафедри соціології

Українського Католицького Університету (квітень 2021р.)

На табл. 8 ми бачимо цікаву ситуацію: результати є статистично значущі, $p < 0.05$, тобто жінки все-таки ейджистки і аналогічно до чоловіків упереджено ставляться як до старших керівників, так і керівниць.

Втім, варто наголосити на одній важливій відмінності. Жінки не є сексистками, а тому однаково оцінюють чоловіків-керівників та жінок-керівниць. Натомість чоловікам, крім ейджизму, також притаманний і сексизм: вони негативніше ставляться до жінок-керівниць, незалежно від їхнього віку. Якщо ми глянемо на табл. 5 та табл. 7, то побачимо, що до жінок чоловіки все одно більш негативно ставляться.

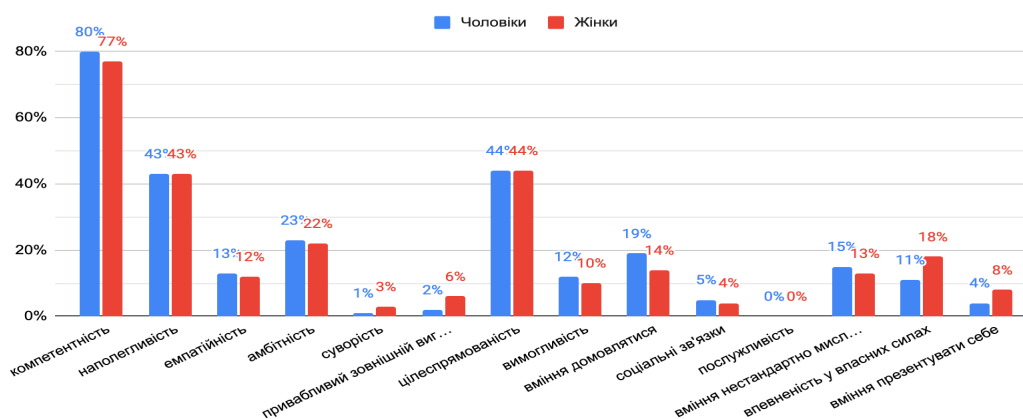
Таким чином, у нас підтвердилися гіпотези 5 та 6, чоловіки схильні до сексизму, а також є ейджистами. Щодо гіпотези 7, вона не підтвердилася, оскільки жінки не вважають, що вік є перешкодою для кар'єрного росту.

Також ми запитували респондентів, які риси потрібні жінці та чоловіку, щоб зайняти високу керівну посаду (директора організації чи керівника відділу). Було складено список характеристик серед яких чоловіки та жінку повинні були обрати 3 найважливіші для чоловіка-керівника та жінки-керівниці. Для проведення аналізів виконано Paired Samples t-test і результати в таблицях можна побачити в додатках (Додаток 5). В опитнику ми запропонували такі 14 характеристик: компетентність, наполегливість, емпатійність, амбітність, суворість, привабливий зовнішній вигляд, цілеспрямованість, вимогливість, вміння домовлятися, соціальні зв'язки, послужливість, вміння нестандартно мислити, впевненість у власних силах та вміння презентувати себе.

Такі риси набрали найбільше відсотків у відповідях чоловіків: компетентність (80%), наполегливість (43%), амбітність (23%), цілеспрямованість (44%), вимогливість (12%), вміння домовлятися (19%), вміння нестандартно мислити (15%), та впевненість у своїх силах (11%).

Щодо жінок, найбільше відсотків набрали такі риси: компетентність (77%), наполегливість (43%), амбітність (22%), цілеспрямованість (44%), вимогливість (10%), вміння домовлятися (14%), вміння нестандартно мислити (13%) та впевненість у своїх силах (18%). (Див. рисунок 1).

Рисунок №1



Необхідні характеристики для керівників та керівниць

Джерело: База даних студентського омнібусу кафедри соціології

Українського Католицького Університету (квітень 2021р.)

Загалом результати відповідей чоловіків показали, що з запропонованих 14-ти характеристик, важливими є емпатійність та амбітність, при чому на думку опитаних чоловіків емпатійність є більш потрібною рисою для жінок-керівниць, в той час як амбітність вважається більш чоловічою ознакою. Щодо результатів жінок, то тут було виділено чотири характеристики: привабливий зовнішній вигляд, вміння домовлятися, впевненість у своїх силах та вміння презентувати себе. Цікаво, що серед жінок більше тих, хто вважає, що в керівниць має бути привабливий зовнішній вигляд, проте вони не вважають, що ця характеристика є настільки важливою для чоловіків. Серед характеристик, які жінки виділили більш важливими для керівниць також є вміння презентувати себе та впевненість у своїх силах, а от вміння домовлятися - важлива ознака чоловіків-керівників. Щодо інших рис, відмінностей немає: їх вважають однаково неважливими як для чоловіків, так і жінок. Таким чином, ми підтвердили гіпотезу N8: у жінок існує уявлення, що однією з характеристик жінки-керівниці повинен бути привабливий зовнішній вигляд

Наступний етап дослідження - проведення дисперсійного аналізу для факторів віку та статі. Метою був контроль фактору віку і зайнятості. Втім, змінну по зайнятості не використовували як окремий фактор, оскільки вона колінеарна до віку: особи, старші 60 років, є непрацюючими пенсіонерами. Для дисперсійного аналізу було взято такі змінні: E4, E5, E6, E7, E9, E10, E11, E12, завдяки цим змінним ми бачимо чи змінюється ставлення опитаних в залежності від соціально-демографічних характеристик. А також виведено нові змінні, які вказують на різницю ставлень до чоловіків

та жінок в аспектах робочого стажу та віку. Таким чином ми отримали змінні, де показано кому надають перевагу опитані - чоловікам, жінкам чи ставлення до всіх однакове.

Таблиця №9

ANOVA

ANOVA - E9

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Overall model	142.3	5	28.46	6.48	<.001
z2	37.5	1	37.55	9.89	0.002
D: Bik	93.8	2	46.91	12.36	<.001
z2 * D: Bik	11.0	2	5.48	1.44	0.237
Residuals	1556.4	410	3.80		

Ставлення респондентів до керівниці віком 30 років

Джерело: База даних студентського омнібусу кафедри соціології
Українського Католицького Університету (квітень 2021р.)

На табл.9 ми бачимо результати аналізу для змінної E9 (Як би Ви поставились до того, що вашим керівником було б призначено кваліфіковану жінку у віці 30 років?), де видно, що статистично значущими є фактори віку та статі, але не їхня комбінація. При виведенні Post-Hoc test (Bonferroni), (див. табл.10) ми бачимо, що молодь віком 18-35 років має чіткі відмінності від старших вікових груп: 36-60 та 60+ років. Це означає, що серед всіх вікових груп, молодь вважає абсолютно прийнятним, коли керівником призначають кваліфіковану жінку віком 30 років, в той час як решта опитаних не поділяє таку точку зору. І зберігається виявлена вище залежність: чоловіки більш негативно ставляться до керівниць віком 30 років, ніж до керівників такого ж віку.

Таблиця №10

Post Hoc Comparisons - D: Вік

Comparison		Mean Difference	SE	df	t	Pbonferroni
D: Вік	D: Вік					
18-35	- 36-60	0.894	0.210	410	4.248	<.001
	- 60+	1.220	0.324	410	3.770	<.001
36-60	- 60+	0.326	0.327	410	0.997	0.958

Note. Comparisons are based on estimated marginal means

Ставлення респондентів до керівниці віком 30 років (Post-Hoc test)

Джерело: База даних студентського омнібусу кафедри соціології
Українського Католицького Університету (квітень 2021р.)

Також було проведено ідентичний аналіз для змінної E11 (Як би Ви поставились до того, що вашим керівником було б призначено кваліфіковану жінку у віці 70 років?)

Таблиця №11

ANOVA

ANOVA - E11

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Overall model	166.582	5	33.316	3.4098	0.005
z2	0.275	1	0.275	0.0242	0.876
D: Вік	154.760	2	77.380	6.8034	0.001
z2 * D: Вік	11.547	2	5.774	0.5076	0.602
Residuals	4640.451	408	11.374		

Ставлення респондентів до керівниці віком 70 років

Джерело: База даних студентського омнібусу кафедри соціології
Українського Католицького Університету (квітень 2021р.)

На табл.11 ми бачимо, що значущим є тільки вік, і тут проявляється така ж закономірність як і у попередній змінній (Додаток 6), що молодь віком 18-35 ставиться більш позитивно до керівниці старшого віку, ніж люди віком 36-60 та 60+ років. Цікаво, що відмінностей між чоловіками та жінками немає: їхнє ставлення до керівниці віком 70 років є однаковим (за умови контролю віку / зайнятості).

Наступними кроком був аналіз різниці змінних, для того щоб зрозуміти чи упередженість щодо жінок визначається віком та статтю. Першою такою змінною стала різниця ставлень змінних E10 - E9 (Як би Ви поставились до того, що вашим керівником було б призначено кваліфіковану жінку/чоловіка у віці 30 років?). Шкала отриманої змінної є такою: якщо значення менші 0, то ставлення до керівниць є позитивнішим, ніж до чоловіків, якщо більше 0, то ставлення до керівників є позитивнішим, ніж до керівниць, а якщо дорівнюють нулю, то опитані ставляться до чоловіків та жінок однаково.

Таблиця №12

ANOVA

ANOVA - Різниця ставлень(E10-E9)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Overall model	23.69	5	4.738	2.856	0.015
D: Вік	1.53	2	0.763	0.696	0.499
z2	14.87	1	14.872	13.567	<.001
D: Вік * z2	7.29	2	3.645	3.326	0.037
Residuals	447.23	408	1.096		

Різниця ставлень до кваліфікованих керівників віком 30 років

Джерело: База даних студентського омнібусу кафедри соціології

Українського Католицького Університету (квітень 2021р.)

На табл.12 показано, що загальна модель є статистично значуща: статистично значущими є залежності із статтю та комбінацією віку та статі.

Post Hoc Comparisons - D: Вік * z2

Comparison				Mean Difference	SE	df	t	Pbonferroni
D: Вік	z2	D: Вік	z2					
18-35	Чоловіча	- 18-35	Жіноча	0.2513	0.157	408	1.604	1.000
		- 36-60	Чоловіча	0.0583	0.178	408	0.328	1.000
		- 36-60	Жіноча	0.1930	0.160	408	1.209	1.000
	Жіноча	- 60+	Чоловіча	-0.5856	0.289	408	-2.026	0.651
		- 60+	Жіноча	0.4464	0.208	408	2.150	0.482
		- 36-60	Чоловіча	-0.1930	0.162	408	-1.194	1.000
36-60	Чоловіча	- 36-60	Жіноча	-0.0584	0.141	408	-0.413	1.000
		- 60+	Чоловіча	-0.8370	0.279	408	-2.996	0.044
		- 60+	Жіноча	0.1951	0.194	408	1.006	1.000
	Жіноча	- 36-60	Чоловіча	0.1346	0.164	408	0.819	1.000
		- 60+	Чоловіча	-0.6439	0.292	408	-2.207	0.418
		- 60+	Жіноча	0.3881	0.211	408	1.835	1.000
60+	Чоловіча	- 60+	Жіноча	-0.7786	0.281	408	-2.771	0.088
		- 60+	Жіноча	0.2535	0.196	408	1.291	1.000
60+	Чоловіча	- 60+	Жіноча	1.0321	0.311	408	3.320	0.015

Note. Comparisons are based on estimated marginal means

Взаємодії віку та статі

Джерело: База даних студентського омнібусу кафедри соціології
Українського Католицького Університету (квітень 2021р.)

Таблиця 13 показує, які є взаємодії між віком та статтю, а саме ми бачимо такі результати:

- негативну різницю (-0.84) між жінками віком 18-35 років та чоловіками віком 60+, тобто середнє в чоловіків віком 60+ є більшим. Це означає, що жінки ставляться позитивніше до керівниць, ніж до керівників
- позитивна різниця чоловіків проти жінок (+0.47), що означає, що чоловіки ставляться позитивніше до чоловіків, ніж жінки
- позитивна різниця між чоловіками віком 60+ та жінками цієї ж вікової групи (+1.03). Тут ми також робимо висновок, що ставлення чоловіків до чоловіків є більш позитивним, ніж до жінок.

Ми бачимо, що у випадку інших вікових груп відмінностей нема, що вказує нам на взаємодію в комбінації цих характеристик. Тобто за умови контролю

віку / зайнятості, чоловіки більш упереджені до керівниць-жінок, ніж жінки - до керівників-чоловіків. Крім того, на тлі цієї закономірності, проявляється комбінація факторів віку та статі: чоловіки, віком понад 60 років, більш упереджено ставляться до жінок-керівниць, ніж жінки віком до 35 років та віком понад 60 років. В інших випадках факторів віку не є статистично значущим.

Наступними проаналізованими змінними були різниця ставлень змінних E12- E11 (Як би Ви поставились до того, що вашим керівником було б призначено кваліфіковану жінку/чоловіка у віці 70 років?).

Таблиця №14

ANOVA

ANOVA - Різниця ставлень (E12-E11)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Overall model	3.419	5	0.684	1.321	0.254
z2	0.507	1	0.507	0.499	0.480
D: Вік	1.800	2	0.900	0.886	0.413
z2 * D: Вік	1.112	2	0.556	0.547	0.579
Residuals	413.488	407	1.016		

Різниця ставлень до кваліфікованих керівників віком 70 років

Джерело: База даних студентського омнібусу кафедри соціології
Українського Католицького Університету (квітень 2021р.)

Як ми бачимо на табл.14, результати вийшли статистично не значущі і тут немає жодної різниці ні між чоловіками та жінками, ні між віковими групами. Тобто чоловіки та жінки мають різне ставлення до керівників та керівниць віком 30 років, але не до керівників та керівниць віком 70 років.

Також було проаналізовано різницю змінних E4 та E5 (На Вашу думку, якого віку повинен досягнути жінка/чоловік, щоб мати змогу займати високу керівну посаду (директора організації чи керівника відділу)?)

Шкала відповідей на це питання була такою: додатні значення - означали, що респонденти вважають, що жінки повинні досягти старшого віку, ніж чоловіки, для того, щоб зайняти керівну позицію. Від'ємні значення - означали, що навпаки, чоловіки повинні досягти старшого віку, ніж жінки, для отримання високої керівної посади.

Таблиця №15

ANOVA

ANOVA - E4-E5

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Overall model	0.16859	5	0.03372	0.1231	0.987
z2	0.00872	1	0.00872	0.0444	0.833
D: Бік	0.09686	2	0.04843	0.2465	0.782
z2 * D: Бік	0.06301	2	0.03151	0.1604	0.852
Residuals	75.83828	386	0.19647		

Уявлення про прийнятний вік для отримання керівної позиції

Джерело: База даних студентського омнібусу кафедри соціології

Українського Католицького Університету (квітень 2021р.)

На табл.15 ми бачимо, що модель є статистично не значуща, і вона, так як і попередня, не містить в собі жодної різниці ні між чоловіками та жінками, ні між віковими групами.

І остання змінна, яку ми аналізували - різниця ставлень змінних E6-E7 (На Вашу думку, скільки років робочого стажу повинна мати жінка/чоловік, щоб мати змогу зайняти високу керівну посаду(директора організації чи керівника відділу)?

Шкала відповідей на це питання була такою: додатні значення - означали, що робочий стаж для жінок повинен бути більшим, ніж у чоловіків, а від'ємні - що робочий стаж чоловіків повинен бути більшим, ніж у жінок.

Таблиця №16

ANOVA

ANOVA - E6-E7

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Overall model	1.3571	5	0.2714	1.295	0.265
z2	0.0679	1	0.0679	0.294	0.588
D: Бік	0.4051	2	0.2025	0.875	0.418
z2 * D: Бік	0.8841	2	0.4420	1.910	0.149
Residuals	90.2496	390	0.2314		

Уявлення про прийнятний робочий стаж для отримання керівної позиції

Джерело: База даних студентського омнібусу кафедри соціології Українського Католицького Університету (квітень 2021р.)

На табл.16 також бачимо, що модель є статистично не значущою, відповідно, робимо висновок, що тут немає різниці між чоловіками та жінками та між віковими групами.

Опис середніх значень по змінних, які стосуються жінок:

Також частиною проведеного аналізу було виведення одномірних таблиць для кожної змінної, які безпосередньо стосувались жінок. Загалом, це описова статистика, яка показує середні значення відповідей респондентів.

E1 - Наскільки Ви згодні з твердженням “У жінок, які походять з заможних сімей, набагато вищі шанси отримати керівну посаду, ніж у жінок, які походять з менш заможних сімей»?

Шкала у цього питання була такою: 1 - повністю погоджуюсь, 5 - взагалі не погоджуюся. Тут респондентки здебільшого обирали варіант “3”, який означав, що їм важко сказати чи погоджуються, чи не погоджуються вони з цим твердженням. (Див. Додаток 8)

Е2 - Наскільки Ви згодні з твердженням “Наявність в жінки дітей перешкоджає їй здобути вищу керівну посаду”?

Шкала у цього питання була такою: 1 - повністю погоджуюсь, 5 - взагалі не погоджуюся. Середнє значення відповідей жінок = 3.75, тож воно є близьким до 4-ки, яка означає, що жінки швидше не погоджуються з цим твердженням, ніж погоджуються. (Див. Додаток 9)

Е3 - “Скажіть, будь ласка, чому Ви вважаєте, що наявність дітей перешкоджає жінкам здобути вищу керівну посаду?” Жінкам, які у питанні Е2 обирали варіант “повністю погоджуюся” або “швидше погоджуюсь, ніж не погоджуюся” було запропоновано відповісти на це запитання та обрати варіант, який на їхню думку перешкоджає жінкам здобути керівну позицію. Загалом жінки обирали між такими опціями:

- Догляд за дітьми забирає більшу частину часу, яку можна приділити роботі
- Замість того, щоб працювати, жінка постійно переживає та думає про дітей
- Наявність дітей унеможливує проходження курсів підвищення кваліфікації / семінарів тощо
- Жінок з дітьми в принципі не розглядають на керівні посади

72% жінок обрали перший варіант, і вважають, що догляд за дітьми забирає надто багато часу, 9% жінок погоджуються з твердженням, що жінка забагато часу приділяє думкам про дитину протягом робочого дня, 1% респонденток стверджує, що через догляд за дітьми у жінок не залишається

часу на саморозвиток (проходження курсів, семінарів, тощо). І 15% опитаних жінок вважають, що жінок з дітьми в принципі не розглядають на керівні позиції. *(Див. Додаток 10)*

Е4 - На Вашу думку, якого віку повинна досягти жінка, щоб мати змогу займати високу керівну посаду (директора організації чи керівника відділу)?

Шкала у цього питання була такою: “1” - 18-25 років, “2” - 26-35 років, “3” - 36-45 років. В середньому, жінки вважають оптимальним віковий інтервал 26-35 років. *(Див. Додаток 11)*

Е6 - На Вашу думку, скільки років робочого стажу повинна мати жінка, щоб мати змогу зайняти високу керівну посаду(директора організації чи керівника відділу)?

“1” - 11-15 років, “2” - 16-20 років, “3” - 20+ років. В середньому, жінки вважають, що 11-15 років робочого стажу є цілком достатньо, щоб зайняти високу керівну посаду. *(Див. Додаток 12)*

Е9 - Як би Ви поставились до того, що вашим керівником було б призначено кваліфіковану жінку у віці 30 років?

Шкала у цього питання була такою: “1” - це абсолютно неприйнятно, “10” - це цілком прийнятно. Умовний нуль - 5. Середня відповідь на це питання - 9, тобто жінки вважають прийнятним, коли призначають кваліфіковану жінку у віці 30 років на керівну посаду. *(Див. Додаток 13)*

Е11 - Як би Ви поставились до того, що вашим керівником було б призначено кваліфіковану жінку у віці 70 років?

Шкала у цього питання була такою: “1” - це абсолютно неприйнятно, “10” - це цілком прийнятно, а умовний нуль - “5”. Середня відповідь на це

питання - 5.78, що ми можемо округлити до “6”, тобто жінки обирали відповіді близькі до умовного нуля, проте все ж толерантно поставилися б до керівниці старшого віку. (Див. Додаток 14)

Висновки до другого розділу:

У другому розділі було розписано методологічну частину дослідження, де описано деталі щодо проведення аналізу уявлень жінок про фактори, які впливають на соціальну мобільність в сучасній Україні.

У цьому розділі також були описані та проінтерпритовані результати проведених аналізів, а саме Independent Samples t-test, Paired Samples t-test, опис одномірних таблиць та дисперсійний аналіз. Окрім цього були проведені порівняння результатів жінок та чоловіків, які дали нам змогу побачити правдиву картину щодо уявлень про фактори соціальної мобільності з перспективи обох статей.

Результати аналізів підтвердили гіпотези 5, 6 та 8, а саме: для чоловіків характерно дискримінувати жінок за статевою ознакою, чоловіки більш негативно ставляться до жінок-керівниць старшого віку, та у жінок існує уявлення, що важливою характеристикою керівниць повинен ути привабливий зовнішній вигляд. Решта гіпотез не підтвердилися, оскільки результати вийшли статистично не значущі. Тобто жінки не вважають, що у жінок, які походять з заможних сімей, набагато вищі шанси отримати керівну посаду, ніж у жінок, які походять з менш заможних сімей, також немає уявлення, що чоловіки можуть зайняти керівну позицію в молодшому віці, в той час як жінки повинні досягти старшого віку. І загалом, фактор віку, жінки не визначають як вирішальний момент при кар'єрному зростанні.

Висновки:

У цій дипломній роботі було розглянуто основні визначення соціальної, міжпоколінної та кар'єрної мобільності, які пропонують соціологи. В основному в написанні роботи спиралися на праці Питирима Сорокіна, оскільки він найбільше уваги присвячував явищу мобільності. Проаналізувавши поняття мобільності, стало зрозуміло, що воно є досить широким, адже включає в себе такі поняття як: висхідна-низхідна мобільність та горизонтальна- вертикальна мобільність. Окрім цього, в контексті соціальної мобільності також розглядаються різні типології, такі як міжпоколінна та кар'єрна мобільність. Саме на них і “падав” головний акцент у роботі.

У роботі було проаналізовано основні теоретичні підходи до вимірювання кар'єрної та міжпоколінної мобільності. Також було описано основний метод вимірювання міжпоколінної мобільності- метод порівняння статусу респондента та статусу його батьків. У дипломній роботі також проаналізовано дві найвідоміші концепції класового аналізу - Маркса та Вебера. Завдяки аналізу цих концепцій вдалося виокремити основні фактори, які впливають на мобільність - це економічний фактор, освіта та клас. Увагу було зосереджено на перших двох факторах, проте також було виділено додатковий фактор “цінностей” на основі досліджень Мелвіна Кона.

У цій роботі також наведено результати кількісного аналізу, а саме описано та проінтерпретовано результати Independent Samples t-test, Paired Samples t-test та дисперсійного аналізу. В ході дослідження виявлено, що фактор матеріального становища не впливає на уявлення жінок щодо можливості кар'єрного зростання, тобто вважається, що у жінки, яка походить з більш забезпеченої сім'ї, такі ж шанси отримати керівну позицію, як і у жінки, яка

походить з менш забезпеченої сім'ї. Також, ми припускали, що наявність в жінки дітей стане для неї перешкодою на шляху кар'єрного зростання, проте результати дослідження показали, що ні жінки, ні чоловіки не вважають, що діти якимось чином перешкоджають здобуттю керівної позиції. Щодо робочого стажу - з'ясували, що жінки вважають, що він повинен бути однаковим як для чоловіків, так і для жінок, хоча припускалося, що жінкам для отримання керівної позиції потрібно працювати довше, ніж чоловікам.

Однією з гіпотез було те, що існує уявлення, що для чоловіків характерно дискримінувати жінок за статевою ознакою. Ця гіпотеза підтвердилася, так само як і гіпотеза, що до жінок-керівниць старшого віку ставлення чоловіків є гіршим. Загалом, результати аналізу показали, що чоловіки є ейджистами, тобто вони однаково негативно ставляться до керівництва старшого віку, незалежно від статі, але коли є вибір між керівницею та керівником старшого віку, то до жінок чоловіки ставитимуться гірше. Саме в цьому і проявляється сексизм.

Також була гіпотеза, що жінки мають уявлення, що вік є однією з перешкод для здобуття керівної позиції. Як з'ясувалося, жінки так не вважають, вони переконані, що незалежно від віку кар'єрні можливості залишаються відкритими.

Якщо ж підсумувати характеристики, які чоловіки та жінки вважають важливими для керівниць та керівників, то це є емпатійність, амбітність, привабливий зовнішній вигляд, вміння презентувати себе, впевненість у власних силах та вміння домовлятися. Цікавим виявилось те, що саме жінки мають уявлення, що для керівниці важливо мати привабливий зовнішній вигляд, таким чином підтвердилася наша остання гіпотеза.

Використані джерела:

1. Leifulfrud, Håkon, Ivano Bison, and Heidi Jensberg. "Social Class in Europe. European Social Survey 2002/3. Trondheim: NTNU Social Research Ltd." (2005).
2. Round, E. S. S. "4: European Social Survey Round 4 Data (2008)." *Data file edition 4.5* (4).

Використана література:

3. Abercrombie, Nicholas, Stephen Hill, and Bryan S. Turner. "Determinacy and indeterminacy in the theory of ideology." *New Left Review* 142 (1983): 55-66.
4. Chisholm-Burns, Marie A., et al. "Women in leadership and the bewildering glass ceiling." *American Journal of Health-System Pharmacy* 74.5 (2017): 312-324.
5. Giddens, Anthony, and Anthony Giddens. *The class structure of the advanced societies*. London: Hutchinson, 1973.
6. Goldthorpe, John H. "The role of education in intergenerational social mobility: Problems from empirical research in sociology and some theoretical pointers from economics." *Rationality and Society* 26.3 (2014): 265-289.
7. Kohn, Melvin L. "Social class and parental values." *American Journal of sociology* 64.4 (1959): 337-351.
8. Lorber, Judith. "Gender inequality." *Los Angeles, CA: Roxbury* (2001).
9. Ridgeway, Cecilia L. *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press, 2011.
10. Stouffer, Samuel A., et al. "Studies in Social Psychology in World War II. Vol. I: The American Soldier: Adjustment during Army Life." (1951). chap. XI)
11. Thiranagama, Waruni. "IS GENDER PLAYS A ROLE IN WORKPLACE?: Review of Glass-Ceiling Effect on Women Employees." *JBFEM* 4.1 (2021): 1-8.

12. Weber, Max. *On charisma and institution building*. University of Chicago Press, 1968.
13. Weber, Max. *Economy and society: An outline of interpretive sociology*. Vol. 1. Univ of California Press, 1978.
14. Wright, Erik Olin, ed. *Approaches to class analysis*. Cambridge University Press, 2005.

15. Бергер, Питер, and Томас Лукман. "Социальное конструирование реальности." (1995). 40
16. Бородіна, Д. Л. "Концепція соціального конструювання реальності П. Бергера і Т. Лукмана як інтерпретаційна схема дослідження іміджу міста." *Грані* 10 (2014): 80-84.
17. Галустян, Ю. М. "Гендерна мобільність на ринку праці." (2010).
18. Гончаренко, С. У., І. А. Зязюн, and Н. Г. Ничкало. "Професійна освіта: словник: навч. посіб." *НГ Ничкало.–К.[б. в.]* (2000).
19. Гидденс, Э. "Стратификация и классовая структура." *Социологические исследования* 9 (1992): 112-123.
20. Давиденко, І. І. "Створення життєвої перспективи особистості з позиції соціального конструктивізму." *Проблеми сучасної психології* 19 (2013).
21. Дзвінчук, Юлія. "Теоретичні аспекти вивчення професійної мобільності." *Проблеми гуманітарних наук. Серія: Психологія* 35 (2015).
22. Каретна, Ольга Олександрівна. "Система освіти як фактор соціальної мобільності." (2014).

23. Кожемякіна, Наталія Іванівна, and Наталия Ивановна Кожемякина. *Соціально-педагогічні умови формування професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв*. Diss. Південноукраїнський національний педагогічний університет імені КД Ушинського, 2006.. – 329 с.
24. Козловець, Є. А. "Соціологія: словник термінів і понять." *К.: Кондор* (2006).
25. Козырева, Полина Михайловна. "Межпоколенная социально-профессиональная мобильность в постсоветской России." *Россия реформирующаяся* 11 (2012).

- 26.Іванова, Т. В., and Т. В. Иванова. "Соціальний конструктивізм у розрізі соціологічного знання." (2017).
- 27.Кравченко, Альберт Иванович. "Основные понятия стратификации." *Социологические исследования* 5 (1994): 147-156.
- 28.Кравченко, Альберт Иванович. "Радаев ВВ, Шкаратан ОИ Социальная стратификация: Учебное пособие для высших учебных заведений. М.: Наука, 1995. 240 с." *Социологический журнал* 3 (1995): С-220.
- 29.Оксамитна, Світлана. *Структурна зумовленість міжгенераційної соціальної мобільності*. Diss. 2012.
- 30.Оксамитна, Світлана. "Міжгенераційна класова та освітня мобільність" (2011).
- 31.Лапин, Николай. *Эмпирическая социология в Западной Европе*. Litres, 2019.
- 32.Марценюк, Тамара. "Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики." (2015).
- 33.Марценюк, Тамара. "Гендерована робота: як ринок праці та хатня робота конструюють гендер." 2013.
- 34.Пілецька, Л. С. "Професійна мобільність особистості: психологічний аспект аналізу." *Теоретичні і прикладні проблеми психології* 3 (2013): 197-202.
- 35.Приходько, Ю. О., and В. І. Юрченко. "Психологічний словник-довідник: навч. посіб." *К.: Каравела* (2012): 191-193.
- 36.Сенюра, О. В. "КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ МОБІЛЬНОСТІ У ПРОСТОРІ НЕРІВНОСТІ СУСПІЛЬСТВА." *ББК 60.5 С-91 Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління: Збірник наукових праць* (2009): 260.
- 37.Сенюра, О. В. "Сучасний стан та перспективи дослідження проблем соціальної мобільності." *Вісник Одеського національного університету. Серія: Соціологія і політичні науки* 20, Вип. 2 (2015): 34-42.
- 38.Соколов, Олександр. "Соціальний конструктивізм як методологія гендерних досліджень у межах соціокультурної парадигми." *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія* 19 (1) (2014): 71-77.
- 39.Сорокин, П. А. "Социальная стратификация и мобильность." *Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат* (1992): 295-425.

40. Сушенцева, Л. Л. "Проблема професійної мобільності у контексті міждисциплінарного підходу." *Теорія і методика професійної освіти* 1 (2011): 3-11.

Додатки

Додаток 1. Анкета дослідження

4/11/2021

Опитування "Ви та суспільство"

86. E1. Наскільки Ви згодні з твердженням "У жінок, які походять з заможних сімей, набагато вищі шанси отримати керівну посаду, ніж у жінок, які походять з менш заможних сімей"?

Mark only one oval.

1. Повністю погоджуюсь
2. Скоріше погоджуюсь, ніж не погоджуюсь
3. Важко сказати, погоджуюсь чи ні
4. Скоріше не погоджуюсь, ніж погоджуюсь
5. Взагалі не погоджуюсь

87. E2. Наскільки Ви згодні з твердженням "Наявність в жінки дітей перешкоджає їй здобути вищу керівну посаду"? *

Mark only one oval.

1. Повністю погоджуюсь
2. Скоріше погоджуюсь, ніж не погоджуюсь
3. Важко сказати, погоджуюсь чи ні
4. Скоріше не погоджуюсь, ніж погоджуюсь Skip to question 89
5. Взагалі не погоджуюсь Skip to question 89

88. E3. Скажіть, будь ласка, чому Ви вважаєте, що наявність дітей перешкоджає жінкам здобути вищу керівну посаду? ВКАЖІТЬ ВСІ ВАРІАНТИ, ЯКІ ВАМ ПІДХОДЯТЬ

Check all that apply.

1. Догляд за дітьми забирає більшу частину часу, яку можна приділити роботі
2. Замість того, щоб працювати, жінка постійно переживає та думає про дітей
3. Наявність дітей унеможливорює проходження курсів підвищення кваліфікації / семінарів тощо
4. Жінки з дітьми в принципі не розглядають на вищі керівні позиції

Other: _____

89. E4. На Вашу думку, якого віку повинна досягнути жінка, щоб мати змогу займати високу керівну посаду (директора організації чи керівника відділу)?

90. E5. На Вашу думку, якого віку повинен досягнути чоловік, щоб мати змогу займати високу керівну посаду (директора організації чи керівника відділу)?

91. Е6. На Вашу думку, скільки років робочого стажу повинна мати жінка, щоб мати змогу зайняти високу керівну посаду (директора організації чи керівника відділу)?

92. Е7. На Вашу думку, скільки років робочого стажу повинен мати чоловік, щоб мати змогу зайняти високу керівну посаду (директора організації чи керівника відділу)?

s://docs.google.com/forms/d/1fyqDm-rl4XWm8jP83BFPh6u84yCM7I-khtyVodYJ7J4/edit

17/20

/2021

Опитування "Ви та суспільство"

93. Е8.1. Які риси потрібні чоловікові, щоб зайняти високу керівну посаду (директора організації чи керівника відділу)?
ОБЕРІТЬ ТРИ НАЙВАЖЛИВІШІ

Check all that apply.

- 1. Компетентність
- 2. Наполегливість
- 3. Емпатійність
- 4. Амбітність
- 5. Суворість
- 6. Привабливий зовнішній вигляд
- 7. Цілеспрямованість
- 8. Вимогливість
- 9. Вміння домовлятися
- 10. Соціальні зв'язки
- 11. Послужливість
- 12. Вміння нестандартно мислити
- 13. Впевненість у власних силах
- 14. Вміння презентувати себе
- 15. Виконавськість
- 16. Креативність

94. E8.2. Які риси потрібні жінці, щоб зайняти високу керівну посаду (директора організації чи керівника відділу)? ОБЕРІТЬ ТРИ НАЙВАЖЛИВІШІ

Check all that apply.

- 1. Компетентність
- 2. Наполегливість
- 3. Емпатійність
- 4. Амбітність
- 5. Суворість
- 6. Привабливий зовнішній вигляд
- 7. Цілеспрямованість
- 8. Вимогливість
- 9. Вміння домовлятися
- 10. Соціальні зв'язки
- 11. Послужливість
- 12. Вміння нестандартно мислити
- 13. Впевненість у власних силах
- 14. Вміння презентувати себе
- 15. Виконавськість
- 16. Креативність

95. E9. Як би Ви поставились до того, що вашим керівником було б призначено кваліфіковану жінку у віці 30 років?

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Це абсолютно неприйнятно	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Це цілком прийнятно

96. E10. Як би Ви поставились до того, що вашим керівником було б призначено кваліфікованого чоловіка у віці 30 років?

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Це абсолютно неприйнятно	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Це цілком прийнятно

4/11/2021

Опитування "Ви та суспільство"

97. E11. Як би Ви поставились до того, що вашим керівником було б призначено кваліфіковану жінку у віці 70 років?

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Це абсолютно неприйнятно	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Це цілком прийнятно

98. E12. Як би Ви поставились до того, що вашим керівником було б призначено кваліфікованого чоловіка у віці 70 років?

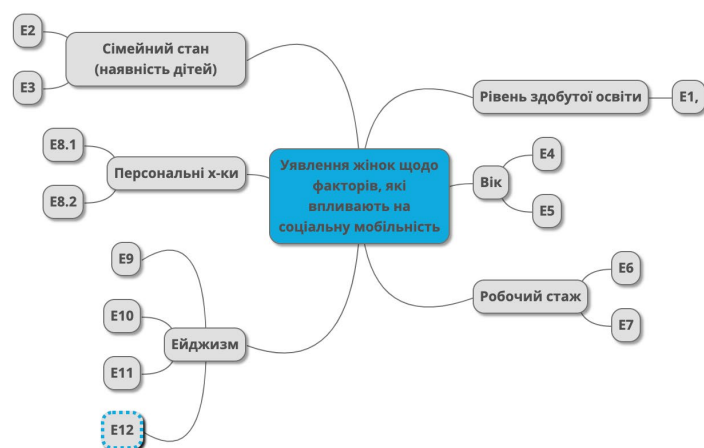
Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Це абсолютно неприйнятно	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Це цілком прийнятно

Додаток 2. Квоти за статево-віковою структурою

Район	Квоти за статево-віковою структурою						загалом	Відсотки:
	1. 18-29		2. 30-54		3. 55+			
	1. ч	2. ж	1. ч	2. ж	1. ч	2. ж		
ГАЛИЦЬКИЙ	3	3	8	8	5	8	35	
1. ГАЛИЦЬКИЙ	0,74	0,73	1,79	1,89	1,11	1,75	49116	8,01
ЗАЛІЗНИЧНИЙ	7	7	17	18	11	17	76	
2. ЗАЛІЗНИЧНИЙ	1,59	1,56	3,83	4,04	2,38	3,76	105243	17,16
ЛИЧАКІВСЬКИЙ	6	6	14	15	9	14	62	
3. ЛИЧАКІВСЬКИЙ	1,30	1,27	3,12	3,29	1,94	3,06	85717	13,98
СИХІВСЬКИЙ	8	8	20	21	13	20	91	
4. СИХІВСЬКИЙ	1,91	1,88	4,60	4,86	2,86	4,51	126415	20,62
ФРАНКІВСЬКИЙ	8	8	20	21	13	20	91	
5. ФРАНКІВСЬКИЙ	1,91	1,87	4,59	4,85	2,86	4,51	126188	20,58
ШЕВЧЕНКІВСЬКИЙ	8	8	19	20	12	19	87	
6. ШЕВЧЕНКІВСЬКИЙ	1,82	1,79	4,38	4,63	2,73	4,30	120461	19,65
Загалом ГС	56871	55823	136697	144450	85059	134240	613140	
Загалом ВС	41	40	99	104	61	97	442	
Загалом	9,28	9,10	22,29	23,56	13,87	21,89		100,00
ВІК	112694		281147		219299			
ВІК	18,38		45,85		35,77			
СТАТЬ (Ч-Ж)	278627			334513				
СТАТЬ (Ч-Ж)	45,44			54,56				

Додаток 3. Операціоналізація



Додаток 4. Необхідні характеристики для керівників та керівниць (результати чоловіків)

Paired Samples T-Test

Paired Samples T-Test

			Statistic	p	Mean difference	SE difference	95% Confidence Interval	
							Lower	Upper
Компетентність	Компетентність (2)	Wilcoxon W	15.00 ^a	0.351	-4.62e-5	0.0200	-1.00	3.23e-5
Наполегливість	Наполегливість (2)	Wilcoxon W	32.50 ^b	0.594	-6.60e-5	0.0231	-1.00	1.000
Емпатійність	Емпатійність (2)	Wilcoxon W	13.00 ^b	0.024	-1.000	0.0228	-1.00	-1.000
Амбітність	Амбітність (2)	Wilcoxon W	140.00 ^d	0.041	1.000	0.0287	-6.42e-5	1.000
Суворість	Суворість (2)	Wilcoxon W	7.00 ^e	0.484	-4.31e-6	0.0163	-1.00	1.98e-5
Привабливий зовнішній вигляд	Привабливий зовнішній вигляд (2)	Wilcoxon W	15.00 ^a	0.351	-4.62e-5	0.0200	-1.00	3.23e-5
Цілеспрямованість	Цілеспрямованість (2)	Wilcoxon W	126.50 ^f	1.000	0.000	0.0314	-2.35e-6	2.35e-6
Вимогливість	Вимогливість (2)	Wilcoxon W	42.00 ^g	0.393	5.16e-5	0.0221	-3.85e-5	1.000
Вміння домовлятися	Вміння домовлятися	Wilcoxon W	60.00 ^h	0.618	8.05e-6	0.0250	-3.03e-5	1.000
Соціальні зв'язки	Соціальні зв'язки (2)	Wilcoxon W	24.00 ⁱ	0.073	1.000	0.0175	1.00	1.000
Послужливість	Послужливість (2)	Wilcoxon W	0.00 ^j	NaN	NaN	0.0000	NaN	NaN
Вміння нестандартно мислити	Вміння нестандартно мислити(2)	Wilcoxon W	42.00 ^g	0.393	5.16e-5	0.0221	-3.85e-5	1.000
Впевненість у власних силах	Впевненість у власних силах(2)	Wilcoxon W	13.50 ^k	0.530	-1.41e-5	0.0189	-1.00	4.22e-5
Вміння презентувати себе	Вміння презентувати себе(2)	Wilcoxon W	9.00 ^k	0.182	-1.000	0.0188	-1.00	-5.50e-6

^a 141 pair(s) of values were tied

^b 138 pair(s) of values were tied

^d 131 pair(s) of values were tied

^e 144 pair(s) of values were tied

^f 128 pair(s) of values were tied

^g 139 pair(s) of values were tied

^h 136 pair(s) of values were tied

ⁱ 143 pair(s) of values were tied

^j 150 pair(s) of values were tied

^k 142 pair(s) of values were tied

Descriptives

	N	Mean	Median	SD	SE
Компетентність	150	0.76667	1.00	0.4244	0.03465
Компетентність (2)	150	0.78667	1.00	0.4110	0.03356
Наполегливість	150	0.52667	1.00	0.5010	0.04090
Наполегливість (2)	150	0.54000	1.00	0.5001	0.04083
Емпатійність	150	0.10667	0.00	0.3097	0.02529
Емпатійність (2)	150	0.16000	0.00	0.3678	0.03003
Амбітність	150	0.23333	0.00	0.4244	0.03465
Амбітність (2)	150	0.17333	0.00	0.3798	0.03101
Суворість	150	0.03333	0.00	0.1801	0.01471
Суворість (2)	150	0.04667	0.00	0.2116	0.01728
Привабливий зовнішній вигляд	150	0.04000	0.00	0.1966	0.01605
Привабливий зовнішній вигляд (2)	150	0.06000	0.00	0.2383	0.01946
Цілеспрямованість	150	0.37333	0.00	0.4853	0.03963
Цілеспрямованість (2)	150	0.37333	0.00	0.4853	0.03963
Вимогливість	150	0.12667	0.00	0.3337	0.02725
Вимогливість (2)	150	0.10667	0.00	0.3097	0.02529
Вміння домовлятися	150	0.18000	0.00	0.3855	0.03147
Вміння домовлятися	150	0.16667	0.00	0.3739	0.03053
Соціальні зв'язки	150	0.08667	0.00	0.2823	0.02305
Соціальні зв'язки (2)	150	0.05333	0.00	0.2255	0.01841
Послужливість	150	0.00667	0.00	0.0816	0.00667
Послужливість (2)	150	0.00667	0.00	0.0816	0.00667
Вміння нестандартно мислити	150	0.16667	0.00	0.3739	0.03053
Вміння нестандартно мислити(2)	150	0.14667	0.00	0.3550	0.02898
Впевненість у власних силах	150	0.14000	0.00	0.3481	0.02843
Впевненість у власних силах(2)	150	0.15333	0.00	0.3615	0.02952
Вміння презентувати себе	150	0.04000	0.00	0.1966	0.01605
Вміння презентувати себе(2)	150	0.06667	0.00	0.2503	0.02044

Додаток 5. Необхідні характеристики для керівників та керівниць
(результати жінок)

Paired Samples T-Test

Paired Samples T-Test

			Statistic	p	Mean difference	SE difference	95% Confidence Interval	
							Lower	Upper
Компетентність	Компетентність (2)	Wilcoxon W	340.0 ^a	0.227	3.39e-5	0.0230	-3.72e-5	1.000
Наполегливість	Наполегливість (2)	Wilcoxon W	612.5 ^b	0.777	1.78e-5	0.0277	-1.50e-5	2.55e-5
Емпатійність	Емпатійність (2)	Wilcoxon W	132.0 ^d	0.526	1.43e-5	0.0183	-3.02e-6	1.000
Амбітність	Амбітність (2)	Wilcoxon W	420.0 ^e	0.637	4.79e-5	0.0250	-6.57e-5	1.49e-5
Суворість	Суворість (2)	Wilcoxon W	24.0 ^f	0.393	-5.16e-5	0.0132	-1.00	3.85e-5
Привабливий зовнішній вигляд	Привабливий зовнішній вигляд (2)	Wilcoxon W	52.5 ^g	0.027	-1.000	0.0177	-1.00	-6.65e-5
Цілеспрямованість	Цілеспрямованість (2)	Wilcoxon W	540.5 ^h	1.000	0.000	0.0271	-3.65e-5	3.65e-5
Вимогливість	Вимогливість (2)	Wilcoxon W	143.0 ^d	0.284	3.97e-5	0.0183	-1.93e-5	1.000
Вміння домовлятися	Вміння домовлятися	Wilcoxon W	225.0 ⁱ	0.015	1.000	0.0193	6.71e-5	1.000
Соціальні зв'язки	Соціальні зв'язки (2)	Wilcoxon W	30.0 ^j	0.351	4.62e-5	0.0120	-3.23e-5	1.000
Послужливість	Послужливість (2)	Wilcoxon W	0.0 ^k	NaN	NaN	0.0000	NaN	NaN
Вміння нестандартно мислити	Вміння нестандартно мислити(2)	Wilcoxon W	72.0 ⁱ	0.458	6.87e-5	0.0154	-3.60e-5	1.000
Впевненість у власних силах	Впевненість у власних силах(2)	Wilcoxon W	108.5 ^m	0.004	-1.000	0.0216	-1.00	-4.24e-5
Вміння презентувати себе	Вміння презентувати себе(2)	Wilcoxon W	25.5 ⁿ	0.013	-1.000	0.0158	-1.00	-2.20e-5

^a 217 pair(s) of values were tied

^b 203 pair(s) of values were tied

^d 230 pair(s) of values were tied

^e 211 pair(s) of values were tied

^f 240 pair(s) of values were tied

^g 231 pair(s) of values were tied

^h 205 pair(s) of values were tied

ⁱ 227 pair(s) of values were tied

^j 242 pair(s) of values were tied

^k 251 pair(s) of values were tied

^l 236 pair(s) of values were tied

^m 220 pair(s) of values were tied

ⁿ 235 pair(s) of values were tied

Додаток 6. Необхідні характеристики для керівників та керівниць
(результати жінок)

Descriptives					
	N	Mean	Median	SD	SE
Компетентність	250	0.80000	1.00	0.4008	0.02535
Компетентність (2)	250	0.77200	1.00	0.4204	0.02659
Наполегливість	251	0.43825	0	0.4972	0.03138
Наполегливість (2)	251	0.43028	0	0.4961	0.03131
Емпатійність	251	0.13944	0	0.3471	0.02191
Емпатійність (2)	251	0.12749	0	0.3342	0.02109
Амбітність	250	0.23200	0.00	0.4230	0.02675
Амбітність (2)	250	0.22000	0.00	0.4151	0.02625
Суворість	251	0.01992	0	0.1400	0.00884
Суворість (2)	251	0.03187	0	0.1760	0.01111
Привабливий зовнішній вигляд	251	0.02390	0	0.1531	0.00966
Привабливий зовнішній вигляд (2)	251	0.06375	0	0.2448	0.01545
Цілеспрямованість	251	0.44223	0	0.4976	0.03141
Цілеспрямованість (2)	251	0.44223	0	0.4976	0.03141
Вимогливість	251	0.12351	0	0.3297	0.02081
Вимогливість (2)	251	0.10359	0	0.3053	0.01927
Вміння домовлятися	251	0.19522	0	0.3972	0.02507
Вміння домовлятися	251	0.14741	0	0.3552	0.02242
Соціальні зв'язки	251	0.05976	0	0.2375	0.01499
Соціальні зв'язки (2)	251	0.04781	0	0.2138	0.01349
Послужливість	251	0.00398	0	0.0631	0.00398
Послужливість (2)	251	0.00398	0	0.0631	0.00398
Вміння нестандартно мислити	251	0.15139	0	0.3591	0.02267
Вміння нестандартно мислити(2)	251	0.13944	0	0.3471	0.02191
Впевненість у власних силах	250	0.11600	0.00	0.3209	0.02029
Впевненість у власних силах(2)	250	0.18000	0.00	0.3850	0.02435
Вміння презентувати себе	251	0.04382	0	0.2051	0.01295
Вміння презентувати себе(2)	251	0.08367	0	0.2774	0.01751

Додаток 7. Відмінності вікових груп для змінної E11

Post Hoc Comparisons - z2 * D: Bik

		Comparison		Mean Difference	SE	df	t	Pbonferroni
z2	D: Bik	z2	D: Bik					
Чоловіча	18-35	-	Чоловіча 36-60	0.730	0.573	408	1.273	1.000
		-	Чоловіча 60+	1.596	0.930	408	1.717	1.000
		-	Жіноча 18-35	-0.354	0.502	408	-0.706	1.000
		-	Жіноча 36-60	1.101	0.513	408	2.147	0.486
	36-60	-	Жіноча 60+	1.386	0.667	408	2.077	0.576
		-	Чоловіча 60+	0.866	0.941	408	0.920	1.000
		-	Жіноча 18-35	-1.084	0.523	408	-2.075	0.580
		-	Жіноча 36-60	0.371	0.533	408	0.696	1.000
	60+	-	Жіноча 60+	0.656	0.683	408	0.961	1.000
		-	Жіноча 18-35	-1.950	0.899	408	-2.169	0.460
		-	Жіноча 36-60	-0.495	0.906	408	-0.547	1.000
		-	Жіноча 60+	-0.210	1.001	408	-0.210	1.000
Жіноча	18-35	-	Жіноча 36-60	1.455	0.455	408	3.195	0.023
		-	Жіноча 60+	1.740	0.624	408	2.788	0.083
	36-60	-	Жіноча 60+	0.285	0.633	408	0.450	1.000

Note. Comparisons are based on estimated marginal means

Додаток 8. Середні значення для змінної E1

Independent Samples T-Test

Independent Samples T-Test

		Statistic	df	p	Mean difference	SE difference	95% Confidence Interval	
							Lower	Upper
E1	Student's t	-1.80	420	0.073	-0.241	0.134	-0.506	0.0226
	Mann-Whitney U	18758		0.070	-2.78e-5		-1.000	3.68e-5

Group Descriptives

	Group	N	Mean	Median	SD	SE
E1	Чоловіча	159	2.92	3.00	1.35	0.107
	Жіноча	263	3.16	3.00	1.33	0.0822

Додаток 9. Середні значення для змінної E2

Independent Samples T-Test

Independent Samples T-Test

							95% Confidence Interval	
		Statistic	df	p	Mean difference	SE difference	Lower	Upper
E2	Student's t	-2.92	435	0.004	-0.370	0.127	-0.618	-0.121
	Mann-Whitney U	18587		0.002	-2.48e-5		-1.000	-5.31e-5

Group Descriptives

Group	N	Mean	Median	SD	SE
E2 Чоловіча	166	3.38	4.00	1.27	0.0987
Жіноча	271	3.75	4.00	1.29	0.0785

Додаток 10. Середні значення для змінної E3

Independent Samples T-Test

Independent Samples T-Test

		Statistic	df	p	Mean difference	SE difference	
E3.1	Догляд за дітьми забирає більшу частину часу, яку можна пр	Student's t	1.570 ^a	95.0	0.120	0.1311	0.0835
E3.2	Замість того, щоб працювати, жінка постійно переживає та д	Student's t	-1.061 ^a	96.0	0.291	-0.0555	0.0523
E3.3	Наявність дітей унеможлиблює проходження курсів підвищення	Student's t	-0.960	96.0	0.340	-0.0196	0.0204
E3.4	Жінок з дітьми в принципі не розглядають на вищі керівні	Student's t	-1.078 ^a	96.0	0.284	-0.0718	0.0666

^a Levene's test is significant ($p < .05$), suggesting a violation of the assumption of equal variances

Group Descriptives

		Group	N	Mean	Median	SD	SE
E3.1	Догляд за дітьми забирає більшу частину часу, яку можна пр	Чоловіча	47	0.8511	1.00	0.360	0.0525
		Жіноча	50	0.7200	1.00	0.454	0.0641
E3.2	Замість того, щоб працювати, жінка постійно переживає та д	Чоловіча	47	0.0426	0.00	0.204	0.0298
		Жіноча	51	0.0980	0.00	0.300	0.0421
E3.3	Наявність дітей унеможлиблює проходження курсів підвищення	Чоловіча	47	0.0000	0.00	0.000	0.0000
		Жіноча	51	0.0196	0.00	0.140	0.0196
E3.4	Жінок з дітьми в принципі не розглядають на вищі керівні	Чоловіча	47	0.0851	0.00	0.282	0.0411
		Жіноча	51	0.1569	0.00	0.367	0.0514

Додаток 11. Середні значення для змінної E4

Independent Samples T-Test

Independent Samples T-Test

		Statistic	df	p	Mean difference	SE difference
E4	Student's t	-0.0640	393	0.949	-0.00610	0.0953

Group Descriptives

	Group	N	Mean	Median	SD	SE
E4	Чоловіча	148	1.48	2.00	0.907	0.0746
	Жіноча	247	1.49	2.00	0.923	0.0587

Додаток 12. Середні значення для змінної E6

Independent Samples T-Test

Independent Samples T-Test

		Statistic	df	p	Mean difference	SE difference
E6	Student's t	0.721	398	0.471	0.0761	0.106

Group Descriptives

	Group	N	Mean	Median	SD	SE
E6	Чоловіча	151	1.40	1.00	1.09	0.0887
	Жіноча	249	1.32	1.00	0.980	0.0621

Додаток 13. Середні значення для змінної E9

Independent Samples T-Test

Independent Samples T-Test

		Statistic	df	p	Mean difference	SE difference
E9	Student's t	-2.67 ^a	416	0.008	-0.536	0.201

^a Levene's test is significant ($p < .05$), suggesting a violation of the assumption of equal variances

Group Descriptives

	Group	N	Mean	Median	SD	SE
E9	Чоловіча	158	8.63	10.0	2.41	0.191
	Жіноча	260	9.17	10.0	1.70	0.105

Додаток 14. Середні значення для змінної E11

Independent Samples T-Test

Independent Samples T-Test

		Statistic	df	p	Mean difference	SE difference
E11	Student's t	0.0148	414	0.988	0.00513	0.347

Group Descriptives

	Group	N	Mean	Median	SD	SE
E11	Чоловіча	156	5.78	6.00	3.34	0.267
	Жіноча	260	5.78	6.00	3.49	0.216