

Хмельницький національний університет
Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА ДИПЛОМНА РОБОТА

Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти

Рівень вищої освіти

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ СУЧАСНОЇ ЖІНКИ У
ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Назва теми

Галузь знань - 05 Соціальні та поведінкові науки

Шифр і назва галузі знань

Спеціальність - 053 Психологія

Шифр і назва спеціальності

Шифр _____

номер ІНП

Виконала: здобувачка IV курсу, групи ППз-20-1 Тетяна КОВАЛЬСЬКА

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник: доктор педагогічних наук, професор Євген ПАВЛЮК

науковий ступінь, вчене звання

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

До захисту допускаю:

Зав. кафедри психології та педагогіки

доктор психологічних наук, професор

Підпис

Таїсія КОМАР

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

30 травня 20 р.

Хмельницький, 2025

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спортуКафедра психології та педагогікиОсвітній рівень перший (бакалаврський)Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»Спеціальність 053 «Психологія»Освітня програма освітньо-професійна програма «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

психології та педагогіки

Таїсія КОМАР

підпис

протокол № 5 від 12 грудня 2024 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ ДИПЛОМНУ РОБОТУ
Тетяна КОВАЛЬСЬКА

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ здобувача

1. Тема кваліфікаційної дипломної роботи: «Психологічні аспекти самоактуалізації сучасної жінки у професійній діяльності».

Керівник кваліфікаційної дипломної роботи: Євген ПАВЛЮК, доктор педагогічних наук, професор

Затверджено наказом ректора університету від 07 лютого 2025 р. № 23

2. Строк подання здобувачем роботи на кафедру 30 травня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи: матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс методів та методик дослідження, що охоплюють як теоретичні, так і емпіричні підходи. На теоретичному рівні проведено аналіз наукової літератури з психології самоактуалізації, мотивації, гендерних ролей та професійного розвитку жінок. Це дозволило сформулювати концептуальну основу дослідження та визначити ключові поняття. Емпіричне дослідження здійснювалося з використанням валідних психодіагностичних методик, таких як: шкала загальної самоефективності (Р. Шварцера та І. Єрусалема), опитувальник особистої орієнтації (Е. Шостром), шкала життєстійкості Коннора Девідсона (Стаднік А.В., Мельник Ю.Б.) та методика предметів і ваги інвентаризації переваг роботи (Т. Амабайл). Зібрані дані були оброблені за допомогою методів математичної статистики, зокрема кореляційного та факторного аналізу, що дозволило виявити взаємозв'язки між психологічними чинниками та рівнем самоактуалізації жінок у професійній сфері.

4. Зміст кваліфікаційної дипломної роботи (перелік питань, які потрібно розробити): вступ, розділ I теоретичні підходи до вивчення проблеми

самоактуалізації жінки у професійній діяльності у психологічній науці, теоретичні основи поняття самоактуалізації в контексті особистісного розвитку, психологічні особливості професійного самовираження жінки, гендерні аспекти самоактуалізації у професійній сфері, висновки до першого розділу, розділ 2 емпіричне дослідження психологічних чинників самоактуалізації жінок у професійній діяльності, організація та методи емпіричного дослідження, аналіз результатів дослідження психологічних аспектів самоактуалізації жінок, програма особистісного коучингу та рекомендації щодо підтримки процесу самоактуалізації, висновки до другого розділу.

5.Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень) рисунка, таблиці.

6.Консультанти розділів кваліфікаційної дипломної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

Дата видачі завдання 12 грудня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів (розділів) кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапу роботи	Примітка
1	Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань.	До 01.10.2024 р.	виконано
2	Визначення теоретико-методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми.	До 01.12.2024 р.	виконано
3	Оформлення вступу кваліфікаційної дипломної роботи.	До 01.02.2025 р.	виконано
4	I розділ кваліфікаційної дипломної роботи.	До 01.03.2025 р.	виконано
5	II розділ кваліфікаційної дипломної роботи.	До 01.04.2025 р.	виконано
6	Загальні висновки.	До 01.05.2025 р.	виконано
7	Оформлення кваліфікаційної дипломної роботи.	До 30.05.2025 р.	виконано
8	Попередній захист кваліфікаційної дипломної роботи.	___ травня 2025 р.	виконано
9	Захист кваліфікаційної дипломної роботи (відповідно графіку)	___ червня 2025 р.	виконано

Здобувач

Керівник роботи

Тетяна КОВАЛЬСЬКА

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Євген ПАВЛЮК

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної роботи «Психологічні аспекти самоактуалізації сучасної жінки у професійній діяльності».

Здобувач Тетяна КОВАЛЬСЬКА

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник Євген ПАВЛЮК

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Кваліфікаційна робота включає 71 сторінки, перелік джерел посилання складає 32 найменувань, 4 додатки.

Ключові слова: психологічні аспекти самоактуалізації, сучасні жінки,

Об'єкт дослідження – самоактуалізація особистості в контексті професійної діяльності.

Предмет дослідження психологічні аспекти самоактуалізації сучасної жінки у професійній сфері.

Дослідження полягає в можливості використання його результатів для розробки ефективних психологічних програм підтримки жінок у процесі професійної самоактуалізації. Зокрема, запропонована програма особистісного коучингу та рекомендації можуть бути впроваджені в діяльність психологів, HR-фахівців, коучів, центрів кар'єрного розвитку та освітніх установ. Це сприятиме підвищенню рівня саморефлексії, усвідомлення власного потенціалу, покращенню емоційного стану жінок і загалом — їх професійному та особистісному зростанню.

Дипломник



Підпис

Тетяна КОВАЛЬСЬКА

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту 01 червня 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ САМООКТУАЛІЗАЦІЇ ЖІНКИ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ У ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ.....	9
1.1 Теоретичні основи поняття самоактуалізації в контексті особистісного розвитку.....	9
1.2 Психологічні особливості професійного самовираження жінки	15
1.3 Гендерні аспекти самоактуалізації у професійній сфері	23
Висновки до першого розділу.....	30
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ САМООКТУАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	33
2.1 Організація та методи емпіричного дослідження.....	33
2.2 Аналіз результатів дослідження психологічних аспектів самоактуалізації жінок.....	36
2.3 Програма особистісного коучингу та рекомендації щодо підтримки процесу самоактуалізації.....	54
Висновки до другого розділу	56
ВИСНОВКИ.....	59
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАНЬ.....	Ошибка! Закладка не определена.
ДОДАТКИ.....	Ошибка! Закладка не определена.
Додаток А Анкета шкали загальної самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема.....	Ошибка! Закладка не определена.
Додаток Б Анкета за тестом самоактуалізації Е. Шостромом.....	Ошибка! Закладка не определена.
Додаток В Анкета за шкалою життєстійкості Коннора-Девідсона	Ошибка! Закладка не определена.
Додаток Г Анкета за методикою предметів і ваги інвентаризції переваг роботи за Т. Амабайл.....	Ошибка! Закладка не определена.

ВСТУП

Актуальність теми зумовлена глибокими соціальними трансформаціями, що відбуваються в українському суспільстві. Сучасні жінки дедалі частіше прагнуть до професійного самовираження, що супроводжується необхідністю поєднувати кар'єрні амбіції з традиційними сімейними обов'язками. Цей процес ускладнюється впливом гендерних стереотипів, які все ще домінують у суспільстві, де професійна реалізація часто вважається прерогативою чоловіків. Такі обставини створюють додаткові психологічні бар'єри для жінок, що прагнуть до самоактуалізації у професійній сфері.

Крім того, самоактуалізація жінки в професійній діяльності є важливим чинником її особистісного зростання та психологічного благополуччя. Успішна реалізація в кар'єрі сприяє підвищенню самооцінки, розвитку внутрішнього потенціалу та формуванню позитивного образу «Я». Однак, недостатня увага до психологічних аспектів цього процесу може призвести до внутрішніх конфліктів, емоційного вигорання та зниження життєвої задоволеності. Тому дослідження психологічних чинників, що впливають на самоактуалізацію жінок у професійній сфері, є надзвичайно актуальним для розробки ефективних стратегій підтримки та розвитку їхнього потенціалу.

Проблематика психологічних аспектів самоактуалізації сучасної жінки в професійній діяльності є предметом активного наукового інтересу як у вітчизняній, так і в зарубіжній психології. Класичні концепції самоактуалізації були розроблені такими вченими, як А. Маслоу, К. Роджерс, А. Адлер, які заклали основи гуманістичного підходу до розуміння особистісного зростання. У вітчизняній науці значний внесок у вивчення цього феномену зробили К. О. Абульханова-Славська, Л. І. Анциферова, Г. С. Костюк, О. М. Леонтьєв, які розглядали самоактуалізацію як процес реалізації внутрішнього потенціалу особистості в контексті її життєдіяльності. Окрему увагу вивченню самоактуалізації жінок у професійній сфері приділяли такі дослідники, як Н. В. Борисова, Т. П. Вівчарик, В. Г. Горчакова, Л. О. Коростильова, які аналізували

вплив гендерних стереотипів, соціокультурних факторів та індивідуальних особливостей на процес професійної самореалізації жінок . Емпіричні дослідження, проведені Л. О. Солохіною, О. С. Безверхим, С. В. Грабіщуком, О. П. Вітковською, сприяли глибшому розумінню психологічних механізмів самоактуалізації жінок різного віку та професій . Таким чином, сучасний стан дослідження теми свідчить про її актуальність та необхідність подальшого вивчення з урахуванням змін у соціальному та професійному середовищі.

Об'єкт дослідження: самоактуалізація особистості в контексті професійної діяльності.

Предмет дослідження: психологічні аспекти самоактуалізації сучасної жінки у професійній сфері.

Мета дослідження – виявлення і аналіз психологічних чинників самоактуалізації сучасної жінки у професійній діяльності, а також розробка практичних рекомендацій та програми коучингу для підтримки цього процесу.

Для досягнення мети дослідження, були поставлені наступні **завдання**:

1. Розкрити теоретичні основи поняття самоактуалізації в контексті особистісного розвитку.
2. Дослідити психологічні особливості професійного самовираження жінки, з урахуванням її особистісних характеристик і мотивацій.
3. Проаналізувати гендерні аспекти самоактуалізації в професійній сфері.
4. Організувати та провести емпіричне дослідження, спрямоване на виявлення психологічних чинників самоактуалізації жінок.
5. Розробити програму особистісного коучингу та рекомендації щодо психологічної підтримки процесу самоактуалізації жінок у професійній сфері.

У дослідженні було застосовано комплекс **методів дослідження**, що охоплюють як теоретичні, так і емпіричні підходи.

На теоретичному рівні проведено аналіз наукової літератури з психології самоактуалізації, мотивації, гендерних ролей та професійного розвитку жінок. Це дозволило сформулювати концептуальну основу дослідження та визначити ключові поняття.

Емпіричне дослідження здійснювалося з використанням валідних психодіагностичних методик, таких як: шкала загальної самоефективності (Р. Шварцера та І. Єрусалема), опитувальник особистої орієнтації (Е. Шостром), шкала життєстійкості Коннора Девідсона (Стаднік А.В., Мельник Ю.Б.) та методика предметів і ваги інвентаризції переваг роботи (Т. Амабайл).

Зібрані дані були оброблені за допомогою методів математичної статистики, зокрема кореляційного та факторного аналізу, що дозволило виявити взаємозв'язки між психологічними чинниками та рівнем самоактуалізації жінок у професійній сфері.

Гіпотеза дослідження - існує статистично значущий зв'язок між рівнем самоактуалізації жінки в професійній діяльності та психологічними чинниками, зокрема: рівнем професійної мотивації, самосприйняттям, емоційною стабільністю, а також усвідомленням гендерних ролей. Водночас підвищення рівня цих чинників сприяє ефективнішій самореалізації жінки у професійній сфері.

Практичне значення дослідження полягає в можливості використання його результатів для розробки ефективних психологічних програм підтримки жінок у процесі професійної самоактуалізації. Зокрема, запропонована програма особистісного коучингу та рекомендації можуть бути впроваджені в діяльність психологів, HR-фахівців, коучів, центрів кар'єрного розвитку та освітніх установ. Це сприятиме підвищенню рівня саморефлексії, усвідомлення власного потенціалу, покращенню емоційного стану жінок і загалом — їх професійному та особистісному зростанню.

Експериментальна база дослідження – Психологічний центр (ФОП Жиловська Т.Л. м.Хмельницький).

Структура дослідження складається зі змісту, вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел з 32 найменувань та 4 додатків. Загальний обсяг роботи становить 71 сторінка.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ САМООКТУАЛІЗАЦІЇ ЖІНКИ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ У ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ

1.1 Теоретичні основи поняття самоактуалізації в контексті особистісного розвитку

Самоактуалізація є одним із ключових понять особистісного розвитку, яке привертає значну увагу сучасної психологічної науки. Дослідники відзначають, що проблему самоактуалізації особистості сьогодні вивчають доволі ґрунтовно, адже цей феномен має багатоаспектний характер, охоплюючи і процес, і результат розвитку людини [1, с. 98]. В умовах сучасного суспільства зростає розуміння важливості саморозвитку та прагнення індивіда до повного розкриття свого потенціалу, що робить тему самоактуалізації надзвичайно актуальною для теорії та практики психології.

Науковці наголошують, що наразі немає єдиного загальноприйнятого визначення поняття «самоактуалізація», так само як і термінів «самореалізація», «особистісне зростання» чи «гармонійна особистість». У літературі ці поняття часто вживаються як синоніми: зокрема, самоактуалізація трактується як безперервна реалізація людиною своїх потенційних можливостей, здібностей і талантів, тобто постійне прагнення до самовдосконалення. Аналогічним за змістом є і поняття самореалізація, яке визначається як найвище бажання особистості реалізувати свої здібності, проявити себе у суспільстві та продемонструвати свої найкращі якості. Таким чином, самоактуалізація можна розглядати як процес максимального розкриття внутрішнього потенціалу людини та досягнення нею автентичності [2, с. 237].

Класичне розуміння самоактуалізації закладено в гуманістичній психології, передусім у працях Абрахама Маслоу. За визначенням Маслоу, самоактуалізація – це «найповніше застосування талантів, здібностей та

потенціалів» людини, а також «постійний процес, за допомогою якого здібності індивіда застосовуються повністю, творчо і з радістю» [3, с. 157]. Іншими словами, йдеться про досягнення такого рівня розвитку, за якого особистість реалізує себе максимально повно, отримуючи від цього глибоке задоволення. Маслоу розглядав самоактуалізацію як вершину ієрархії потреб – потребу «стати тим, ким ти можеш бути», що постає після задоволення базових дефіцитарних потреб. У цьому сенсі самоактуалізація виступає теоретичною основою особистісного зростання і характеризує найвищий рівень психологічного благополуччя індивіда.

Окрім Маслоу, різні наукові підходи розвинули теорію самоактуалізації, надаючи їй нових відтінків. Представники гуманістичної психології, такі як Карл Роджерс, пов'язували самоактуалізацію з особистісним зростанням та процесом становлення «повноцінно функціонуючої особистості». З іншого боку, сучасні мотиваційні теорії – наприклад, теорія самовизначення Річарда Раяна та Едварда Десі – підкреслюють роль внутрішньої мотивації та автономії у процесі самоактуалізації. Це свідчить, що в психологічній науці самоактуалізація розглядається міждисциплінарно: і як внутрішній потенціал особистості, і як процес, зумовлений задоволенням базових психологічних потреб, і як результат взаємодії індивіда з середовищем [3, с. 157-158].

До сутнісних характеристик самоактуалізації дослідники відносять кілька важливих аспектів. По-перше, це прагнення до цілісності та інтеграції особистості – гармонійного поєднання різних її потенціалів і якостей в єдине ціле. По-друге, самоактуалізація нерозривно пов'язана з унікальними можливостями кожної людини: залежно від індивідуальних особливостей, рівні та прояви самоактуалізації можуть різнитися, адже кожна особистість реалізує свій потенціал по-своєму. По-третє, суттєвою ознакою є наявність свідомої внутрішньої активності та спрямованості особистості – саме активна життєва позиція, об'єктивація власних мотивів і прагнень забезпечують самовираження та самореалізацію індивіда. Іншими словами, самоактуалізація передбачає

діяльнісне самовираження, коли людина цілеспрямовано розкриває себе у різних сферах життя [1, с. 98].

Метою самоактуалізації, як зазначалося, є прагнення людини стати собою – віднайти і реалізувати свою справжню сутність. Ця фундаментальна потреба лежить в основі всіх актуальних потреб особистості, оскільки мотивує індивіда до розвитку і саморозкриття. Для втілення прагнення до самоактуалізації необхідна продуктивна активність, тобто такі види діяльності та поведінки, що дозволяють особистості зростати. Дослідження підкреслюють, що задля досягнення самоактуалізації людина має задовольнити цілий ряд важливих потреб, зокрема: потребу в приналежності та встановленні глибоких зв'язків з іншими; потребу у свободі та відчутті власної значущості; потребу в автентичності та самототожності; а також потребу в певності життєвих орієнтирів, яка дає можливість діяти цілеспрямовано. Задоволення цих потреб створює психологічні передумови для повноцінного особистісного росту і розкриття потенціалу [4, с. 339-340].

Самоактуалізація тісно пов'язана з поняттям особистісного розвитку, охоплюючи як професійне становлення, так і духовно-моральне зростання людини. В сучасній літературі нерідко розрізняють професійне та особистісне зростання як складові розвитку особистості. Під професійним зростанням розуміють набуття нових знань і навичок шляхом залучення до дедалі більшої кількості ситуацій професійної діяльності, тобто розширення свого досвіду і компетентності у роботі. Цей аспект має більш раціональний характер і спрямований на підвищення фахової майстерності. Натомість особистісне зростання стосується поглиблення розуміння власного життя та призначення через набуття індивідуального досвіду, самопізнання і засвоєння загальнолюдських цінностей (таких як відкритість, довіра, прийняття, свобода, природність, незалежність тощо). Ця сторона розвитку має більш чуттєву природу і пов'язана з внутрішніми змінами людини, її світоглядним та духовним збагаченням. Отже, повноцінна самоактуалізація особистості передбачає синтез професійного й особистісного зростання: людина не лише

здобуває компетентність у справі життя, а й формує зрілу, цілісну особистість [5, с. 214-215].

Варто зазначити, що сучасні соціокультурні умови особливим чином висувають вимоги до самоактуалізації у професійній сфері. В умовах жорсткої конкуренції на ринку праці та стрімкого розвитку технологій суспільству потрібні фахівці, які мають не лише глибокі знання, але й прагнення до постійного самовдосконалення та самореалізації. Здатність особистості розкрити свій потенціал, навчатися нового, проявляти ініціативу і творчість стала важливою складовою професійної компетентності. Особливо це стосується професій, пов'язаних із взаємодією з людьми (як-то психологи, педагоги тощо), де успішність багато в чому визначається рівнем особистісної зрілості та саморозвитку спеціаліста. Таким чином, самоактуалізація у професійній діяльності сьогодні розглядається як необхідна умова ефективної реалізації людини у праці та її внеску в життя суспільства [6, с. 44-45].

Психологічна наука підійшла до вивчення феномена самоактуалізації з різних теоретичних позицій. Гуманістичний підхід (Маслоу, Роджерс та інші) акцентує увагу на внутрішніх мотивах особистості, її прагненні до росту і самовдосконалення, розглядаючи людину як активного творця власного життя. Екзистенційно-герменевтичні теорії підкреслюють унікальність шляху кожної особистості, свободу вибору та відповідальність за реалізацію свого потенціалу. Теорія самовизначення (Ryan & Deci) та інші мотиваційні концепції зосереджені на значенні автономії, внутрішньої мотивації і задоволенні базових психологічних потреб для досягнення стану самоактуалізації. Вітчизняні дослідники також зробили внесок у розвиток цієї проблематики: зокрема, вивчалися психологічні механізми саморозвитку, професійна рефлексія як чинник самоактуалізації, а також різноманітні чинники, що сприяють чи перешкоджають особистісному зростанню. Наприклад, виявлено роль професійної рефлексії у становленні майбутніх психологів (А. Іващенко) та проаналізовано особливості й детермінанти професійної самоактуалізації студентів (Н. Старинська, А. Фурман). Такий багатогранний підхід забезпечує

цілісне розуміння самоактуалізації з урахуванням як внутрішніх, так і зовнішніх аспектів розвитку особистості [7, с. 4-6].

Особливої уваги науковців останнім часом набуває питання гендерних особливостей самоактуалізації, тобто того, як цей процес може відрізнятися у чоловіків та жінок. Історично уявлення про самореалізацію людини були тісно пов'язані з традиційними гендерними ролями. В суспільній свідомості закріпилися стереотипні образи: чоловікам приписували самостійність, незалежність, раціональність та схильність до технічних чи лідерських сфер, тоді як жінкам – комунікативність, емоційність, орієнтацію на сімейні обов'язки. Зрозуміло, що такі стереотипи впливали і на те, як оцінювалися можливості самоактуалізації представників різної статі: чоловіків традиційно заохочували реалізувати себе у професійній та суспільній діяльності, а жінок – передусім у ролі дружини та матері. Однак у сучасному світі відбувається суттєва трансформація уявлень про гендерні ролі. Патріархальні стереотипи поступово змінюються, і жінки та чоловіки все більше прагнуть рівності у професійному, соціальному та особистому житті. Розширення суспільних уявлень про можливості самореалізації жінки не лише у сімейній, а й у політичній та професійній сферах призвело до того, що значна частина жінок опанувала професії, раніше традиційно «чоловічі», зокрема керівні посади. Сучасна жінка дедалі частіше сприймається як повноправний суб'єкт професійної діяльності, здатний успішно конкурувати й досягати вершин кар'єри нарівні з чоловіками [8, с. 64-65].

Попри значний прогрес у забезпеченні рівних можливостей, дослідження показують, що традиційні гендерні установки все ще можуть виступати чинником, який ускладнює самоактуалізацію жінок у професії. Так, вітчизняні та зарубіжні науковці відзначають, що стереотипне закріплення за жінками винятково сімейних ролей обмежує їхні можливості самореалізації за межами родини. Іншими словами, суспільні очікування відносно «жіночності» (наприклад, що жінка повинна передусім бути хранителькою домашнього вогнища) можуть стримувати прагнення жінок до кар'єрного зростання,

лідерства, творчої самореалізації. Через це жінкам нерідко доводиться долати додаткові бар'єри на шляху до професійного успіху та повного розкриття своїх здібностей. У той же час, усвідомлення цих бар'єрів сприяє розробці програм підтримки та розвитку жінок-професіоналів, аби допомогти їм реалізувати свій потенціал [9, с. 62-63].

Цікаві результати отримано при вивченні того, як самоактуалізація проявляється у представників різної статі. Зокрема, було виявлено, що чоловіки в цілому більш незалежні у своїх проявах, ніж жінки, і більше схильні керуватися власними цілями, переконаннями та принципами, менш піддаючись зовнішньому впливу. Крім того, чоловіки легше приймають себе такими, якими є, незалежно від оцінки власних недоліків, і навіть свої негативні емоції (гнів, агресію) сприймають як природні прояви, що піддаються контролю. Така внутрішня автономність і самоприйняття, безумовно, є сприятливими чинниками для особистісного зростання і самореалізації чоловіків. Жінкам же, згідно з цими ж дослідженнями, більшою мірою притаманна сенситивність до своїх внутрішніх станів, тонше розуміння власних почуттів і потреб, а також цілісне, синтетичне сприйняття світу. Жінки схильні бачити природу людини в цілому позитивною, шукати взаємозв'язки і гармонію у різних сферах життя, легше йдуть на контакт та відкритіші у спілкуванні. Ці якості можуть ставати ресурсом у процесі самоактуалізації – зокрема, здатність будувати глибокі взаємини, емпатійність і ціннісне ставлення до світу допомагають жінкам самовиражатися і реалізуватися в професіях, пов'язаних із комунікацією та допомогою іншим.

Окремо заслуговують на увагу уявлення самих жінок про те, якими якостями має володіти жінка, що успішно самоактуалізується. За результатами одного із досліджень, опитані жінки вважають, що така особистість повинна бути наполегливою, розумною, цілеспрямованою, привабливою, освіченою (зокрема багато читати), прагнути вдосконалення, мати впевненість у собі та сильний характер. Очевидно, що цей портрет поєднує риси, які стосуються як професійної компетентності (розум, освіта, цілеспрямованість), так і

особистісної зрілості (впевненість, сила характеру, наполегливість) та навіть відповідності соціальним очікуванням (привабливість). Водночас інші результати свідчать, що образ самоактуалізованої жінки може сприйматися як більш зосереджений на собі, ймовірно через сучасний суспільний акцент на зовнішньому вигляді та самопрезентації жінок. Іншими словами, жінки відчувають тиск відповідати певним стандартам (бути красивою, доглянутою тощо), що додається до вимог професійного успіху, і це може впливати на їх бачення і досягнення самоактуалізації [10, с. 4-5].

Підсумовуючи викладене, можна стверджувати, що самоактуалізація в контексті особистісного розвитку є складним багатовимірним феноменом, який охоплює і внутрішню роботу людини над собою, і зовнішню реалізацію в діяльності. Теоретичні основи поняття самоактуалізації закладені в гуманістичній психології та розвинуті сучасними підходами, що підкреслюють значущість внутрішніх мотивів, потреб і цінностей для розкриття особистісного потенціалу. Вивчення проблеми самоактуалізації жінки у професійній діяльності висвітлило як спільні закономірності процесу самореалізації, так і специфічні гендерні аспекти. Стереотипні бар'єри поступово долаються, проте все ще впливають на шлях жінок до вершини власних можливостей. Сучасні дослідження акцентують на необхідності глибшого розуміння гендерних особливостей самоактуалізації, що сприятиме утвердженню гендерної рівності та повнішому розкриттю потенціалу кожної особистості. Таким чином, проблема самоактуалізації жінок у професійній сфері залишається актуальною науковою темою, а її подальше дослідження має важливе значення для підтримки особистісного росту, кар'єрного розвитку та психологічного благополуччя сучасних жінок.

1.2 Психологічні особливості професійного самовираження жінки

Професійне самовираження жінки є важливою складовою її особистісного зростання, особливо в сучасному українському суспільстві, що

переживає динамічні трансформації. Соціальні зміни відкривають більше можливостей для реалізації потенціалу як жінок, так і чоловіків, але водночас висувають вищі вимоги до кожної особистості. У цих умовах психологічна наука покликана допомогти людям – незалежно від статі – ефективно визначати життєві орієнтири та розкривати свої здібності. Зростає інтерес дослідників до того, як жінки самореалізуються у професійній сфері, оскільки успішна кар'єра і самовираження на роботі дедалі більше розглядаються як невід'ємна частина їхнього життєвого успіху та благополуччя. Водночас констатується, що проблема професійної самореалізації жінок ще не достатньо вивчена і потребує поглибленої уваги в сучасній психологічній науці. Це зумовлює актуальність теоретичного аналізу феномену жіночої самоактуалізації у професійній діяльності [11, с. 145].

У психології поняття самоактуалізації та самореалізації особистості виникло в руслі гуманістичного напрямку та екзистенційної філософії. Класичні роботи А. Маслоу, К. Роджерса, К. Хорні та інших підкреслили, що людина є здоровою, активною істотою, здатною до самоствердження і прагнучою максимально реалізувати свій потенціал. В їхніх теоріях самоактуалізація розглядається як вища потреба особистості – прагнення стати тим, ким вона може бути, повністю розкрити свої здібності та таланти. Відповідно, самореалізація визначається як процес найповнішого розкриття особистістю своїх здібностей, творчих можливостей, здійснення особистісного зростання та виявлення внутрішнього потенціалу свого «Я». Іншими словами, це втілення сутнісного потенціалу людини в різних видах діяльності та життя. У науковій літературі ці поняття часто вживаються поряд: самоактуалізація відображає внутрішнє становлення і розвиток особистості, а самореалізація – зовнішнє вираження цього потенціалу у конкретних досягненнях та ролях.

Для жінки професійна самореалізація має свої специфічні психологічні особливості. Багато досліджень указують, що жінкам доводиться поєднувати кар'єрний розвиток із виконанням традиційних сімейних обов'язків – материнства, ведення домашнього господарства тощо. Такий «подвійний тягар»

створює додаткове напруження і вимагає від жінки високого рівня самоорганізації. Суспільні гендерні стереотипи досі впливають на розподіл обов'язків у родині та на роботі, породжуючи явище «подвійних стандартів» щодо очікувань від жінки-працівниці та жінки-матері. Психологічно це означає, що жінка нерідко змушена шукати баланс між прагненням до професійного самовираження і бажанням відповідати традиційній ролі берегині сім'ї. В літературі зазначається, що такі додаткові навантаження і ролеві конфлікти можуть гальмувати процес самоактуалізації. Зокрема, якщо жінка не має можливості реалізувати себе у фаховій діяльності, це здатне призводити до глибокого внутрішнього дискомфорту. За даними ряду досліджень, обмеження професійної самореалізації жінки або її вимушена відмова від кар'єри негативно позначаються на психологічному стані: можуть з'являтися фрустрація, конфліктність, депресивні настрої та навіть психосоматичні розлади. Таким чином, професійне самовираження є не примхою, а важливою умовою психологічного благополуччя жінки [12, с. 98].

Одним із ключових факторів, що впливають на можливості професійної самореалізації жінки, є гендерні стереотипи. Стереотипні уявлення про «призначення» жінки (наприклад, що її основна роль – сім'я, а не кар'єра) поступово руйнуються, проте все ще присутні в суспільній свідомості. Сучасне українське дослідження, присвячене впливу гендерних стереотипів на самореалізацію, підтверджує їх переважно негативний вплив на професійний розвиток жінок. Стереотипи обмежують просування по службі, підтримують горизонтальну і вертикальну сегрегацію на ринку праці (коли жінки зосереджені у певних «жіночих» сферах і мало представлені на керівних посадах) та можуть призводити до стагнації особистісного росту. Емпіричні дані свідчать, що жінки, які сильніше дотримуються традиційних поглядів на гендерні ролі, як правило, мають нижчий рівень самоактуалізації, ніж ті, що не поділяють таких стереотипів. Ці результати є тривожними: вони показують, що внутрішнє прийняття жінкою стереотипних обмежень реально знижує її здатність реалізувати свій потенціал. Цікаво, що молодші жінки (ранній

дорослий вік) нині менш схильні до стереотипів порівняно з жінками середнього віку, а найбільш стереотипізовані установки виявлено у заміжніх респонденток. Це може вказувати на поступове поколінне зрушення свідомості: молоді жінки більше орієнтуються на особистий розвиток і кар'єру, тоді як старші покоління виховувалися в умовах жорсткіших гендерних ролей. Отже, подолання стереотипів та суспільна підтримка гендерної рівності є важливою передумовою успішної професійної самореалізації жінок [13, с. 108-109].

Незважаючи на наявні бар'єри, дослідження показують, що жінки активно прагнуть до самовираження у професії та часто демонструють високий потенціал у цьому напрямі. Зокрема, у студентському віці дівчата нерідко вирізняються більшою зрілістю життєвих планів та цілей, ніж їх однолітки чоловічої статі. Одне з недавніх емпіричних досліджень серед молоді виявило різочу відмінність: студентки значно чіткіше усвідомлюють свої життєві перспективи, мають конкретні плани на майбутнє і сильніше відчують особисту відповідальність за їх реалізацію, тоді як студенти-чоловіки часто не мають визначеної мети і не готові брати відповідальність за власне майбутнє. Дівчата більше схильні вважати своє життя осмисленим, будувати довгострокові плани, спираючись на власні сили, тоді як юнаки частіше виявляють невизначеність і очікують підтримки збоку. Такі гендерні відмінності у молодому віці можуть бути наслідком як виховання, так і сучасних тенденцій: суспільство сьогодні заохочує дівчат до освіти та самостійності, і багато хто з них сприймає професійну самореалізацію як природну частину власного розвитку. Юнаки ж нерідко стикаються з іншими викликами та очікуваннями, що може впливати на формування їх мотивів. Важливо підкреслити, що психологічний потенціал до самоактуалізації притаманний обом статям приблизно однаковою мірою. Зокрема, дослідження особистостей зрілого віку показало, що сам факт жіночої чи чоловічої статі не визначає рівень самоактуалізації – більшість і жінок, і чоловіків мають середній рівень розвитку цього феномену. Отже, не біологічна стать, а скоріше соціальні

умови, виховання та життєвий досвід впливають на те, наскільки повно людина зможе розкрити свій потенціал у професійній діяльності [14, с. 276-277].

На шляху до професійного самовираження жінки стикаються як з зовнішніми, так і з внутрішніми чинниками. Зовнішні чинники включають соціально-економічні умови, підтримку з боку родини, наявність можливостей для освіти і кар'єрного зростання, суспільні очікування тощо. Внутрішні чинники – це мотивація, рівень домагань, особистісні якості (ініціативність, автономність, готовність до ризику, стресостійкість) та система цінностей. Сучасні емпіричні дані підтверджують значущість саме сприятливого поєднання цих чинників. Так, дослідження жінок зрілого віку демонструє, що високий рівень самоактуалізації спостерігається у тих, хто має вищу освіту, стабільну професійну кар'єру та отримує підтримку в сімейному житті. Ці жінки більш упевнено приймають рішення і ефективно долають життєві труднощі. Натомість ті, кому довелося зіткнутися з серйозними життєвими випробуваннями – наприклад, пережити розлучення або тривалий брак роботи чи матеріальних ресурсів – демонструють помітно нижчі показники самореалізації. Іншими словами, освіта, професійні досягнення та сімейна підтримка виступають ресурсами, які підсилюють самовираження жінки в роботі, тоді як нестабільність і відсутність підтримки підривають її впевненість у собі. Цікаво, що серед досліджуваних жінок зрілого віку загалом відзначено високий рівень особистісної зрілості та адаптивності, що свідчить: багато хто з них, подолавши певні бар'єри, успішно розкриває свій потенціал і досягає відчуття самореалізованості [16, с. 157].

З погляду ціннісно-мотиваційних аспектів, жіноче професійне самовираження теж має свої характерні риси. Деякі роботи вказують, що жінки й чоловіки нерідко по-різному підходять до професійної діяльності та бачать у ній різний смисл. Так, у сфері «допомагаючих» професій (психологія, медицина, соціальна робота) спостерігається більша частка жінок – що узгоджується з гіпотезою, ніби жінки більше орієнтовані на роботу, яка передбачає підтримку, опіку, емпатію. Навіть у межах однієї спеціальності

ціннісні акценти можуть відрізнятися за гендерною ознакою. Зокрема, дослідження серед студентів-психологів виявило, що жінки більше фокусуються на аспектах допомоги та етики, тоді як чоловіки – на досягненнях і результатах. Іншими словами, для жінок у професії часто важливе відчуття користі, причетності, етичної відповідності роботи власним переконанням, тоді як чоловіки схильніше вимірюють успіх конкретними результатами, кар'єрним ростом і визнанням. Ця різниця у пріоритетах не означає меншої амбітності жінок, а радше вказує на різні стилі самореалізації. Жінки частіше розглядають професію як сферу самоздійснення і творчої реалізації, можливість принести користь іншим і одночасно проявити свої здібності. Чоловіки ж, за даними досліджень, більше схильні бачити у професійній діяльності арену для самоствердження, досягнення незалежності, влади чи свободи вибору. Наприклад, було відзначено, що у бізнес-середовищі чоловіки прагнуть лідерства і контролю, тоді як жінки шукають у підприємництві можливість гнучко застосувати свої таланти та гармонійно інтегрувати роботу в своє життя. Отже, психологічні мотиви й цінності, що лежать в основі професійного самовираження, можуть певною мірою відрізнятися у жінок і чоловіків, але обидва підходи здатні привести до успіху – за умови, що людина діє відповідно до своїх справжніх прагнень.

Вивчаючи проблему жіночої самоактуалізації у професійній сфері, дослідники також звертають увагу на структуру цього феномена – з яких психологічних компонентів складається особистість, що досягла самореалізації. Згідно з сучасними даними, для самоактуалізованої особистості характерний розвиток цілого комплексу позитивних якостей. Передусім виділяють гуманістичні життєві цінності (орієнтація на добро, справедливість, повага до інших), внутрішню автономність (незалежність у думках і вчинках, відповідальність за власний вибір) та креативність (творчий підхід до життя і вирішення проблем) – саме ці три риси найчастіше фігурують на перших позиціях серед показників самоактуалізації. Крім того, до важливих рис належать самоприйняття, позитивна самооцінка, здатність глибоко розуміти

свої почуття і потреби, відкритість новому досвіду та гнучкість мислення. Ці властивості були описані ще класиками гуманістичної психології, а сучасні емпіричні дослідження підтверджують їх актуальність. Наприклад, в уже згаданому дослідженні зрілої вибірки встановлено, що серед складових самоактуалізації у респондентів найкраще розвинені саме гуманістичні цінності, автономність і креативність. Це свідчить про універсальність зазначених характеристик як ядра зрілої, самореалізованої особистості – незалежно від статі чи віку [17, с. 421].

Теоретичні підходи до проблеми самоактуалізації жінки охоплюють різні рівні аналізу. Гуманістичний підхід акцентує внутрішній потенціал жінки і прагнення до особистісного росту – зокрема, Маслоу вважав, що реалізація талантів і здібностей є вершиною піраміди потреб для будь-якої людини. З точки зору гендерної психології, робиться наголос на соціалізації та ролях: традиційні гендерні ролі могли стримувати реалізацію жінок, але зі зміною соціальних умов (поширення освіти, рух за рівність) жінки дедалі більше отримують свободу вибору професійного шляху. Соціально-когнітивний підхід розглядає, як особисті переконання, очікування та self-efficacy (відчуття власної ефективності) впливають на кар'єрні прагнення жінки. Наприклад, жінки, які вірять у свої професійні компетенції та мають підтримку, будують амбітніші кар'єрні плани. Екзистенційно-ціннісний підхід наголошує на пошуку смислу: для багатьох сучасних жінок робота – це не тільки джерело доходу, а й спосіб знайти смисл життя поза межами сім'ї, утвердити свою індивідуальність у суспільстві. В українській психології також з'являються дослідження впливу суспільно-історичних факторів, зокрема сучасних криз (таких як війна), на самореалізацію жінок. Це свідчить, що теорія поступово охоплює і специфічні контексти, в яких жінкам доводиться самовиражатися професійно [18, с. 49-50].

Наслідки успішної чи неуспішної професійної самореалізації жінки мають значущий психологічний і соціальний вимір. Успішна професійна самореалізація задовольняє вищі особистісні потреби жінки – передусім потребу у самоповазі та визнанні. Дослідники відзначають, що через

досягнення в кар'єрі жінка часто реалізує прагнення до соціального статусу і приналежності – навіть більшою мірою, ніж через сімейні ролі. Професійні успіхи дають відчуття самодостатності, дозволяють жінці пишатися собою, підсилюють її ідентичність як компетентного фахівця. Ба більше, реалізувавши себе в роботі, жінка переносить цей позитив і в інші сфери життя. Емпірично доведено, що коли жінка задоволена своєю кар'єрою та розвитком, це позитивно впливає на її психологічне здоров'я, підвищує загальну задоволеність життям і створює сприятливе емоційне тло в сім'ї. Тобто гармонійно самореалізована у професії жінка зазвичай є більш щасливою та емоційно врівноваженою, що йде на користь її близьким і сприяє подальшому особистісному росту. Навпаки, нереалізованість у професійній сфері може стати джерелом хронічного стресу, невдоволення собою, що негативно відбивається і на сімейних стосунках, і на внутрішньому стані жінки. Таким чином, забезпечення умов для професійного розвитку жінок – це не лише питання гендерної рівності, а й важливий аспект підтримки ментального здоров'я та соціального добробуту [19, с. 67-68].

Таким чином, є розуміння, що психологічні особливості професійного самовираження жінки обумовлені комплексом взаємодіючих чинників. З одного боку, жінки мають такий самий внутрішній потенціал до самоактуалізації, як і чоловіки, та керуються універсальними потребами особистісного росту. З іншого боку, шлях жінки до реалізації цього потенціалу значно впливає її соціальне оточення: підтримка чи тиск сім'ї, наявність чи відсутність гендерних стереотипів у суспільстві, доступ до освіти та роботи, а також власний досвід подолання рольових конфліктів. Теоретичні підходи сходяться на тому, що для повної самореалізації жінці необхідно досягти синтезу кількох сфер життя – професійної і особистої. Коли жінка має змогу розвиватися в улюбленій справі, проявляти свої здібності і водночас відчувати підтримку у родині, вона найкраще реалізує себе як цілісна особистість. Сучасна психологічна наука підкреслює: професійна самореалізація жінки – це не тільки шлях до економічної незалежності, але й ключ до її самоповаги,

психологічного благополуччя та відчуття повноти життя. Таким чином, вивчення й підтримка жіночої самоактуалізації у професійній діяльності є надзвичайно важливими завданнями, що мають як наукове, так і практичне значення для побудови рівноправного та здорового суспільства.

1.3 Гендерні аспекти самоактуалізації у професійній сфері

Сучасні соціально-економічні зміни зумовлюють необхідність нового погляду на «жіноче питання» самореалізації у професійній сфері. Суспільство дедалі більше вимагає від особистості розкриття свого творчого та особистісного потенціалу, тому прагнення до самоактуалізації розглядається як важлива умова розвитку і успішності особистості. Ще донедавна існували жорсткі гендерні стереотипи щодо розподілу «чоловічих» і «жіночих» професій, проте нині ці рамки поступово стираються: декларуються рівні можливості жінок і чоловіків у виборі професії та побудові кар'єри. Попри формальне зрівняння прав, гендерні чинники все ще істотно впливають на можливості та стратегії досягнення особистих цілей; дослідники підкреслюють, що аналіз гендерних особливостей самореалізації дозволяє виявити специфічні бар'єри й ресурси на шляху професійного розвитку жінок. Це свідчить про актуальність дослідження гендерних аспектів самоактуалізації жінки у професійній діяльності в сучасних умовах [20].

У психології поняття самоактуалізації введено в русло гуманістичної теорії особистості. А. Маслоу підкреслював, що самоактуалізації можна досягти в будь-якому виді діяльності, навіть у веденні домашнього господарства, але для молодої людини насамперед важлива саме професійна самоактуалізація. Загалом під самоактуалізацією розуміють прагнення людини максимально повно реалізувати свій потенціал та здібності. У професійній діяльності вона виступає інтегральною характеристикою особистості, що підсилює професійні можливості фахівця. Іншими словами, професійна самоактуалізація означає не лише досягнення конкретних кар'єрних цілей, а й

внутрішнє задоволення від розкриття своїх можливостей у роботі. Це поняття тісно переплітається з самореалізацією, акцентуючи увагу на особистісному зростанні через професійну діяльність [21, с. 122].

У психологічній науці виокремлено кілька теоретичних підходів до вивчення феномена самоактуалізації жінки у професійній діяльності. Перший – суб’єктно-діяльнісний – наголошує на ролі жінки як активного суб’єкта, що взаємодіє з умовами свого професійного середовища [22, с. 150]. З позицій цього підходу професійна самоактуалізація розглядається як така, що залежить від характеру взаємодії особистості із зовнішніми обставинами праці (як зазначав свого часу Б. Г. Ананьєв, людина стає суб’єктом пізнання, діяльності й розвитку в ході життєвого шляху). Другий – особистісно-розвивальний підхід – трактує процес самоактуалізації як безперервне особистісне зростання, постійні зміни глибинних характеристик «Я» жінки. Третій – акмеологічний підхід – зосереджується на досягненні найвищого рівня особистісної та професійної зрілості, тобто свого професійного «акме». В межах акмеологічного підходу самореалізація жінки розглядається як рух до високого професіоналізму та вагомих професійних досягнень, що здійснюється через навчання, самовдосконалення і набуття досвіду. Таким чином, різні наукові школи роблять акцент або на активній взаємодії особистості з середовищем, або на внутрішньому розвитку, або на вершинних досягненнях у кар’єрі при поясненні механізмів самоактуалізації [23, с. 305-306].

Вагомий внесок у розробку проблеми жіночої самоактуалізації зробили як зарубіжні, так і українські науковці. Гендерним аспектам цього явища присвячено праці таких дослідників, як М. Гасюк, Т. Говорун, О. Кікінежді, В. Кравець та ін., які аналізували психологічні характеристики самоактуалізації жінок. Прагнення особистості до розкриття внутрішнього потенціалу і саморозвитку розглядались у роботах О. Яремчук, а проблему самоздійснення досліджував С. Максименко. Окремі аспекти професійної самореалізації та самовдосконалення жінок висвітлювали Т. Вівчарик, В. Гупаловська, В. Кутішенко, О. Мірошніченко та інші вітчизняні фахівці. Така широка увага

наукової спільноти підкреслює багатоаспектність і актуальність вивчення розвитку жінки-професіонала [24, с. 59-60].

Одним із ключових гендерних аспектів професійної самореалізації є вплив стереотипів та соціальних установок. Традиційні гендерні стереотипи й упередження історично обмежували можливості жінок у побудові кар'єри, звужуючи коло «прийнятних» для них ролей та видів діяльності. Негативні стереотипи можуть впливати і на особистісні чинники: знижуючи самооцінку жінки, вони здатні гальмувати її віру у власні професійні здібності, а відтак – стримувати повноцінну самоактуалізацію. Окрім того, жінки часто змушені поєднувати кар'єрний розвиток із традиційними сімейними обов'язками, що створює додаткове навантаження та рольові конфлікти. Саме тому фахівці наголошують на важливості гармонізації соціальних ролей чоловіків і жінок для забезпечення рівних можливостей самореалізації у професійному житті. Подолання стереотипів і підтримка балансу між працею та сім'єю є необхідними умовами для розкриття професійного потенціалу сучасної жінки [25, с. 154].

Новітні емпіричні дослідження демонструють, що чоловіки й жінки можуть мати різні пріоритети у процесі самореалізації. Зокрема, встановлено, що чоловіки частіше орієнтовані на досягнення у професійній діяльності та соціальну взаємодію, тоді як жінки надають більше уваги самопізнанню, особистісному зростанню й дотриманню власних моральних цінностей. Одне із досліджень показало, що чоловіки справді мають вищі показники самоактуалізації у сферах, пов'язаних із соціальною активністю, професійними досягненнями та почуттям самоповаги. Натомість жінки перевершують чоловіків у показниках, що стосуються сфери творчості, морально-духовних цінностей і саморозуміння себе. Ці відмінності свідчать про існування різних стратегій і потреб у процесі особистісного самоздійснення, зумовлених як соціальними очікуваннями, так і індивідуальними психологічними особливостями [26, с. 448].

Особливого значення набуває проблема самореалізації жінок в умовах суспільних криз, зокрема під час війни. Повномасштабна війна, що триває в Україні з 2022 року, суттєво змінила соціально-економічні умови життя і посилила рівень стресу в суспільстві. Це створило нові виклики для професійної самореалізації, особливо для жінок, яким доводиться адаптуватися до нестабільності та збільшеного навантаження. Водночас українські жінки масово беруть на себе нові ролі – від участі в обороні країни та волонтерства до керівництва волонтерськими і гуманітарними проєктами – демонструючи високий рівень стійкості та саморозкриття навіть у кризових обставинах. Психологи наголошують, що в умовах війни особливо важливо розробляти ефективні стратегії підтримки особистісного та професійного зростання для обох статей. Гендерно чутливі програми підтримки (коучинг, психологічна допомога, навчальні курси) сприятимуть тому, щоб і жінки, і чоловіки могли продовжувати реалізовувати свій потенціал попри стресові чинники війни, що загалом посилить адаптивні ресурси суспільства [27, с. 667].

Подальший розвиток теорії гендерної самоактуалізації показує, що ключовими умовами стійкої мотивації до професійного зростання є не лише індивідуальні установки, а й контекстуальні фактори, серед яких особливе місце посідає регіональний економічний ландшафт. Порівняльне дослідження активності жінок-підприємниць на Заході та Сході України виявило суттєву різницю у стратегічних цілях: на заході респонденти частіше зорієнтовані на міжнародну експансію, тоді як на сході – на соціальне підприємництво й розв'язання локальних проблем працевлаштування, що обумовлено різними сценаріями відновлення регіонів після бойових дій [28, с. 290]. Автори підкреслюють, що саме здатність жінок адаптуватися до локальних викликів, переосмислювати ризики як можливості та формувати горизонтальні мережі кооперації є маркером високого рівня самоактуалізації, бо потребує інтеграції професійних компетенцій, креативності.

Інший пласт проблематики стосується взаємодії поколінь у жіночому професійному середовищі. Глибинні інтерв'ю з представницями поколінь Z, Y

та X продемонстрували ієрархію очікувань від роботи: молодші респондентки називають творчість, гнучкий графік і баланс «робота-життя» своїми пріоритетами; покоління Y – можливість швидкого кар'єрного зростання та міжнародної мобільності; жінки покоління X – стабільність і соціальні гарантії [29]. Незважаючи на різні пріоритети, для всіх груп спільною лишається потреба у визнанні значущості результатів, що узгоджується з гуманістичним розумінням самоактуалізації як прагнення до максимальної реалізації внутрішнього потенціалу. Експерти відзначають: гетерогенність очікувань актуалізує необхідність мультиформатних програм наставництва, які знімають напругу між різними професійними цінностями поколінь і створюють синергію досвіду та інновацій.

У сучасних умовах особливу увагу слід приділяти цифровій грамотності, що дедалі частіше визначається як базова умова професійної самореалізації. Статистичний аналіз бази «Дія.Освіта» показує, що в курсах штучного інтелекту та Python для аналітики у 2024 році зареєструвалося понад двадцять п'ять тисяч жінок, що на сорок один відсоток більше, ніж роком раніше [30, с. 220-221]. Опитування слухачок підтверджує: розвиток цифрових навичок не просто відкриває нові робочі ніші, а й підвищує самооцінку, полегшуючи усвідомлення власної конкурентоспроможності. Водночас дослідники наголошують, що без інституційної підтримки – субсидій на електронне обладнання, менторських сесій із data-орієнтованими експертами – зростає ризик «цифрового розриву» між жінками великих міст і периферії. Саме тому національна стратегія цифрової інклюзії акцентує на необхідності регіональних хабів, де поєднуються освітні та кар'єрні послуги, що дає можливість жінкам із громад, віддалених від обласних центрів, включатися у високотехнологічний ринок праці без релокації.

Психологічний вимір самоактуалізації неможливо повністю зрозуміти без аналізу впливу ментального здоров'я. Згідно з результатами панельного дослідження, що охопило шістьсот працівниць соціальної сфери, високий рівень тривожності істотно знижував індекси самоактуалізації, тоді як практики

майндфулнес і групова супервізія підвищували показники надії й життєстійкості, корелюючи з приростом професійної задоволеності майже на двадцять пунктів. Розробники програми «MindCare-Women» підкреслюють, що регулярна психоемоційна гігієна є критично важливою для жінок, які одночасно виконують кілька соціальних ролей. Зокрема, інтеграція коротких дихальних технік і когнітивно-поведінкових інструментів у повсякденний робочий ритм сприяє зниженню кортизолової дисфункції, а отже, підтримує енергійність та креативність – необхідні драйвери самореалізації.

Варто звернути увагу й на феномен «прихованих» кар'єрних маршрутів, які стають дедалі поширенішими серед жінок, особливо в креативній індустрії. Дослідження фриланс-платформ засвідчує: понад шістдесят сім відсотків українок, зареєстрованих на міжнародних біржах творчих послуг, не афішують власний фах у традиційних резюме, будуючи паралельні професійні ідентичності з огляду на страх стигматизації або конфлікту з основним роботодавцем [31, с. 25]. Така стратегія подвійної кар'єри дозволяє гнучко розподіляти ресурси та мінімізувати ризики, проте створює додаткове когнітивне навантаження, яке, за словами психологів, може призводити до фрагментації само-ідентичності та відчуття розмитості цілей. Автори пропонують увести корпоративні політики, що визнають право працівниці на паралельні проекти, за умови прозорого тайм-менеджменту, аби трансформувати приховану активність у відкритий ресурс інновацій.

Соціальний капітал жіночих мереж виступає суттєвим важелем професійної самоактуалізації. Контент-аналіз діяльності тридцяти регіональних жіночих бізнес-клубів виявив, що найуспішніші спільноти поєднують освітній, фінансовий та коопераційний компоненти, забезпечуючи членкиням швидкий доступ до менторства, спільного маркетингу й мікроінвестицій. Середній приріст прибутків учасниць клубів після двох років становив сорок два відсотки, тоді як контрольна група підприємниць без системної мережевої підтримки показала лише п'ятнадцять. Додатковий ефект полягає у зростанні відчуття спільної мети та гордості за жіноче лідерство, що підвищує

суб'єктивний рівень самоактуалізації, а отже, формує позитивні рольові моделі для ширшого кола жінок. Необхідно також враховувати виклики, із якими стикаються жінки з інвалідністю. Кейс-стаді проекту «Безбар'ерна кар'єра» свідчить, що впровадження універсального дизайну робочого місця та адаптованих е-навчальних модулів збільшує шанси жінок із порушеннями зору чи опорно-рухового апарату на повну формальну та неформальну включеність у команду. Показово, що саме можливість виконувати складні, а не суто рутинні завдання і отримувати за це адекватний зворотний зв'язок виявилася центральним предиктором відчуття професійного сенсу, що підтверджує універсальність концепції самоактуалізації незалежно від фізичного стану.

У контексті соціально-психологічної теорії гендерної ролі важливе місце займає баланс чоловічих і жіночих характеристик лідерства. Метадослідження українських компаній, сертифікованих за принципами ESG, засвідчило, що стилі «турботливого» та «трансформаційного» лідерства, які статистично частіше демонструють керівниці, асоційовані з на тринадцять відсотків вищим рівнем командної залученості й на восьми відсотків нижчим рівнем плинності кадрів порівняно з авторитарно-директивною моделлю, що частіше властива керівникам-чоловікам. Такий ефект пояснюється визнанням емоційної складової роботи та орієнтацією на розвиток персоналу, що резонує з гуманістичним ядром самоактуалізації. Водночас експерти застерігають від апології «жіночих» стилів: найефективнішим є ситуаційний підхід, який дозволяє жінці вільно комбінувати м'які та жорсткі методи управління, виходячи з контексту. Подальші дослідження фокусуються на тому, як глобальні тренди – кліматичні виклики, автоматизація, гіг-економіка – змінюють простір можливостей для жіночої професійної самореалізації. Аналітики ринку праці прогнозують, що до 2030 року близько сорока відсотків робочих місць, які втрачатимуть актуальність через роботизацію, можуть бути заміщені новими видами зайнятості в зеленій та доглядовій економіці, де традиційно висока частка жінок. Водночас автоматизація рутинних процесів підвищить вимоги до креативності, критичного мислення та технологічної

обізнаності – компетенцій, що прямо пов'язані з особистісним розвитком і внутрішньою мотивацією. Таким чином, стратегічні інвестиції у розвиток soft- і digital-skills жінок, за оцінками експертів, стануть вирішальними для забезпечення їхньої здатності адаптуватися та самореалізуватися на ринку праці майбутнього [32, с. 78-79].

Сукупність окреслених емпіричних і теоретичних результатів вказує на те, що забезпечення гендерно чутливих умов для професійної самоактуалізації не є суто етичним імперативом: воно прямо корелює з інноваційним потенціалом, конкурентоспроможністю компаній і стійкістю суспільства до криз. Успішна інтеграція жіночого потенціалу посилює різноманіття поглядів, що, у свою чергу, стимулює креативність команд і підвищує якість прийняття управлінських рішень. Відтак завдання наукової та практичної психології полягає в глибшому дослідженні механізмів взаємодії особистісних ресурсів і соціальних контекстів, у розробці доказових інтервенцій, спрямованих на підтримку жінок на різних етапах кар'єрного шляху, та в оцінці довгострокових ефектів таких програм на економічний і культурний розвиток України. У цьому континуумі кожен крок – від шкільних профорієнтацій до корпоративних інклюзивних політик – має розглядатись як інвестиція в національний людський капітал і запоруку стійкого прогресу.

Висновки до першого розділу

Отже, було здійснено комплексний аналіз феномена самоактуалізації сучасної жінки у професійній діяльності крізь призму гуманістичних, суб'єктно-діяльнісних, особистісно-розвивальних та акмеологічних підходів. Теоретичний огляд довів, що самоактуалізація постає багатовимірним процесом, який поєднує внутрішнє розкриття потенціалу з діяльнісним самовираженням, а її вершина – гармонійна інтеграція особистісного й професійного зростання. Гуманістична традиція (А. Маслоу, К. Роджерс) підкреслює універсальність потреби «стати собою», тоді як сучасні мотиваційні

та екзистенційні концепції уточнюють, що ключем до її задоволення є автономія, креативність і переживання смислу праці.

Окремо розкрито психологічні особливості професійного самовираження жінки. Емпіричні дані показали, що «подвійний тягар» кар'єри й сімейних обов'язків породжує рольові конфлікти, але водночас стимулює розвиток високого рівня самоорганізації, емоційної компетентності та життєстійкості. Зовнішні ресурси – доступ до освіти, підтримка сім'ї, сприятлива організаційна культура – істотно підсилюють самоактуалізаційний потенціал, тоді як нестача цих ресурсів знижує впевненість у собі та породжує синдром «скляної стелі». Важливо, що дослідження молоді довели: психологічна готовність до самореалізації формується вже на студентському етапі й відчутно модерується рівнем професійної мотивації та внутрішньої відповідальності.

Було обґрунтовано, що гендерні стереотипи залишаються системним бар'єром, оскільки задають занижені очікування від жіночої кар'єри й транслують несумісність лідерства з традиційною «жіночністю». Водночас помітне покоління зрушення: молодші жінки частіше відкидають стереотипи та бачать самореалізацію як невід'ємну складову життєвого успіху. Показово, що для самоактуалізованих жінок характерні гуманістичні цінності, автономність і креативність – риси, які переважають гендер у прогнозуванні успіху. Отже, біологічна стать не визначає рівень самоактуалізації; критичне значення мають соціальні умови й особистісні ресурси.

Аналіз українського контексту засвідчив специфічні виклики, пов'язані з воєнними подіями та необхідністю адаптації до нестабільності. Водночас саме кризи стали каталізатором для нових форм жіночого лідерства – волонтерства, соціального підприємництва, участі у відбудові, – що підтверджує гнучкість і високий адаптаційний потенціал жінок. Досвід переселенок і жінок із інвалідністю доводить: коли суспільні та інституційні бар'єри мінімізовано, розкриття потенціалу відбувається незалежно від вихідних обмежень.

Таким чином, теоретичний аналіз показав, що самоактуалізація жінки у професійній сфері є результатом взаємодії трьох груп чинників: внутрішніх –

мотиваційних, когнітивних, емоційно-вольових; зовнішніх соціокультурних і організаційних умов; життєвої подієвості, зокрема кризових викликів, які можуть як обмежувати, так і прискорювати розвиток. Досягнення оптимального балансу можливе завдяки інтегрованому підходу, що поєднує психологічну підтримку жінки, трансформацію гендерних норм і впровадження інклюзивних корпоративних практик. Розділ окреслив методологічні підвалини для подальшого емпіричного дослідження взаємозв'язків між мотиваційними, особистісними й контекстуальними чинниками самоактуалізації та заклав обґрунтування для розробки психокорекційних програм, спрямованих на розвиток життєстійкості, автономної мотивації й емоційної компетентності жінок-професіоналок.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ САМООКТУАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1 Організація та методи емпіричного дослідження

Дослідження було заплановане й проведене протягом трьох календарних місяців – з початку лютого до кінця квітня дві тисячі двадцять п'ятого року – у стінах Психологічного центру, що функціонує у Хмельницькому як приватна практика під керівництвом Жиловської Тетяни Леонідівни. Вибір саме цієї локації не був випадковим: центр, з одного боку, забезпечує стабільний клієнтопотік жінок різного віку, зайнятих у суперечливих трудових ролях, а з другого – має налагоджену систему інформованої згоди та розвинену практику інтерв'язії, що дає можливість безперешкодно інтегрувати дослідницькі процедури в терапевтичний простір без ризику порушити етичні стандарти. Протягом усього періоду Жиловська Т. Л. виступала гаранткою етичної безпеки, координувала розклад тестування й забезпечувала контакт із учасницями, що дозволило методично охопити 40 респонденток віком від двадцяти двох до п'ятдесяти трьох років, які наразі активно працюють у сферах освіти, торгівлі, фінансів та соціальних послуг. Усіх учасниць об'єднувало прагнення до фахового саморозвитку: частина проходила індивідуальне консультування щодо професійного вигорання або кар'єрних дилем, інші відвідували групи особистісного росту й, таким чином, мали високий рівень мотивації до самоаналізу та готовність до відвертого обговорення власного досвіду. Саме ця готовність ставала основою для верифікації відповідей і зменшувала соціально бажані спотворення, які нерідко супроводжують опитувальні методики.

З огляду на мету роботи – виявити психологічні чинники, що підтримують чи обмежують самоактуалізацію сучасної жінки у професійній діяльності, – було сформовано батарею з чотирьох діагностичних інструментів.

Першою ланкою стало застосування української адаптації Шкали загальної самооефективності Р. Шварцера та І. Єрусалема. Цей тест був обраний тому, що поняття упевненості у власних можливостях посідає центральне місце серед ресурсів саморозвитку: без переконання «я можу» найкращі знання й навички не переходять у практичну дію. Шкала перевірена на численних українських вибірках, демонструє високу внутрішню узгодженість і здатна виявляти як глобальний фон віри у власні сили, так і тонкі коливання після психоедукаційних інтервенцій. У тексті самої методики немає контроверсійних формулювань, тому її використання не викликало опору ні у респонденток, ні у адміністрації центру, а короткий формат із десяти тверджень мінімізував втому на початку дослідницької сесії.

Другою складовою виступив Опитувальник особистої орієнтації, розроблений Евереттом Шостромом і відомий у вітчизняній традиції як САМОАЛ. Саме ця методика є канонічним інструментом вимірювання самоактуалізації у гуманістичному ключі. Вона охоплює одинадцять субшкал, що віддзеркалюють готовність індивіда жити тут і тепер, брати відповідальність, приймати себе, цінувати свободу та виражати власні почуття. Для нашого дослідження опитувальник був незамінним: він надає кількісне відображення того, як жінка реалізує власні внутрішні потенції у щоденних виборах та професійних стратегіях. Крім того, попередні адаптації довели стійкість чинникової структури САМОАЛ на українських вибірках; це важливо, оскільки дозволяє коректно інтерпретувати бали без ризику культурної похибки. Під час проведення респонденткам відразу пояснювали, що жодна відповідь не є «правильною» чи «неправильною», аби зняти переживання за оцінку терапевта й забезпечити автентичність відповідей.

Третій метод – Шкала життестійкості Коннора – Девідсона – був доданий у батарею з огляду на турбулентні соціальні обставини, у яких сучасна українська жінка будує кар'єру. Життестійкість виступає психологічним буфером між стресорами та ризиком професійного вигорання; тому вимірювання цього конструкта дає змогу оцінити, наскільки досліджувані

готові справлятися з невизначеністю та високими навантаженнями. Шкала містить двадцять п'ять тверджень, що зручно групуються у п'ять доменів, а в дослідженні використовувалася версія зі скороченим коментарем українських авторів, який пояснює контекст кожної позиції. Адаптаційні дані свідчать про високі коефіцієнти конвергентної валідності з показниками емоційної стабільності та індексом психічного благополуччя, що підтверджує доцільність її застосування для оцінки ресурсної бази самоактуалізації.

Завершувальним елементом став перекладений та апробований опитувальник предметної і вагової інвентаризації переваг роботи, авторства Терези Амабайл, який у дослівному перекладі інколи називають Шкалою внутрішньої та зовнішньої мотивації до праці. Включення цього інструменту продиктоване необхідністю диференціювати, чи підживлюється професійний розвиток жінок переважно внутрішніми інтересами, творчим задоволенням і орієнтацією на свободу, чи ж зовнішніми стимулами – статусом, фінансовою винагородою і визнанням керівництва. Саме баланс цих двох мотиваційних полюсів, за сучасними моделями, визначає сталість руху до самоактуалізації: коли внутрішні і зовнішні чинники сходяться, професійне зростання стає більш гармонійним і довготривалим. Методика Амабайл доволі компактна і лаконічна, її переклад було узгоджено з авторськими рекомендаціями, а попередні дослідження вітчизняних вчених засвідчили прийнятну надійність субшкал.

Процедурно весь комплекс заповнювався в дві сесії. Перша проходила на початку лютого і включала Шкалу самоефективності та САМОАЛ, оскільки вони потребують глибшої саморефлексії; респондентки мали достатньо часу, щоб обміркувати відповіді у зручному ритмі. Друга сесія, запланована через п'ять тижнів, містила Шкалу життєстійкості та методику Амабайл. Такий розрив дозволив запобігти кумулятивній втомі й давав можливість слідкувати, чи змінюється суб'єктивна картина впродовж природного циклу центрівської терапії. Кожна жінка отримувала кодований пакет бланків, завдяки чому забезпечувалась анонімність і можливість зіставити дані обох хвиль. Одразу

після завершення другої сесії кожна учасниця мала коротку зворотну розмову з консультантом, де отримувала загальне резюме своїх ресурсів та рекомендації щодо подальшої роботи над самоактуалізаційними цілями. Це підвищувало етичну прозорість і мотивувало до чесних відповідей.

Статистичний план передбачав, по-перше, перевірку внутрішньої узгодженості кожної методики на поточній вибірці через коефіцієнти Кронбаха, що мало підтвердити якість перекладів. По-друге, здійснювався кореляційний аналіз між показниками самоефективності, життєстійкості, мотиваційних орієнтацій та субшкалами САМОАЛ із подальшою регресійною моделлю, щоб визначити, які саме конструктивні блоки роблять внесок у загальний рівень самоактуалізації. Завершальним кроком планувалося порівняння середніх показників із даними попередніх років, наявними в архіві центру, аби простежити, чи змінюються психологічні профілі учасниць під впливом воєнних реалій та економічних зрушень.

Отже, обраний набір методик забезпечив всебічне охоплення ключових психологічних чинників, що, згідно з теоретичними моделями, лежать в основі професійної самоактуалізації. Шкала самоефективності виміряла життєву віру у власні сили; САМОАЛ зафіксував ступінь розкриття гуманістичного потенціалу; Шкала життєстійкості оцінила здатність до адаптації в кризових умовах; методика Амабайл дала картину мотиваційних драйверів щоденної праці. Локація у Психологічному центрі забезпечила доступ до автентичної аудиторії й високий рівень довіри, а продумана процедура з двох сесій дозволила зменшити респондентське навантаження та отримати якісні, валідні дані для подальшого аналізу взаємозв'язків між ресурсами особистості та її рухом до самоактуалізації.

2.2 Аналіз результатів дослідження психологічних аспектів самоактуалізації жінок

Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних аспектів самоактуалізації жінок у професійній діяльності дозволив виявити суттєві внутрішні й зовнішні чинники, які впливають на процес реалізації особистісного потенціалу. Завдяки застосуванню комплексу валідних психодіагностичних методик було отримано надійні дані щодо рівнів самоефективності, життєстійкості, особистісної зрілості та мотиваційної спрямованості учасниць. Виявлені міжпоказникові зв'язки дали змогу побудувати узагальнену психологічну модель жіночої самоактуалізації, яка відображає взаємодію індивідуальних ресурсів та соціального контексту. У подальших підрозділах представлено кількісні та якісні результати дослідження, їх статистичну інтерпретацію, а також пояснення виявлених тенденцій у світлі сучасних наукових підходів.

За шкалою загальної самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема отримали (див. рис. 2.1):

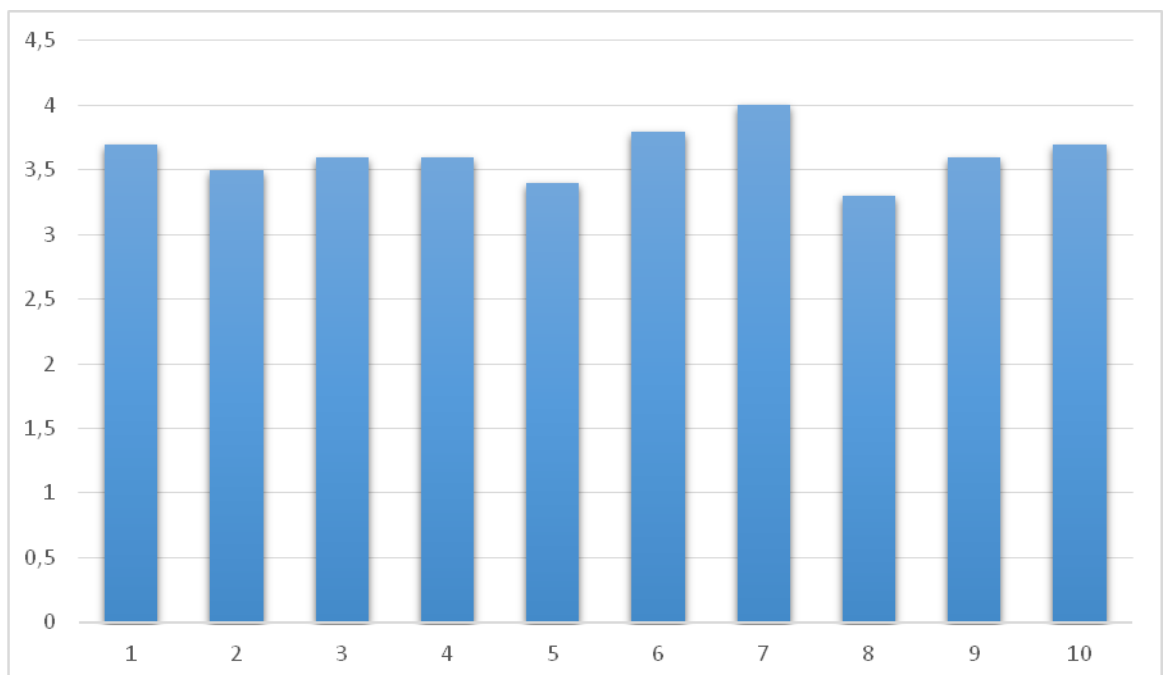


Рис. 2.1 – Результати дослідження за шкалою загальної самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема

Ми отримали такі дані, що дозволяють поглянути на загальний профіль самоефективності респонденток крізь призму десяти ключових стверджень опитувальника. Перш ніж аналізувати кожне твердження окремо, зазначимо,

що середні значення в усіх пунктах перебувають у діапазоні від 3,3 до 4,0 бала з максимальних чотирьох, тобто група загалом характеризується високою впевненістю у власній здатності долати труднощі. Уже цей факт можна оцінити як позитивний ресурс: жінки в середньому почуваються компетентними, відчувають внутрішній контроль над ситуаціями і готові вкладати зусилля, щоби досягати результатів. Високі бали означають, що ми маємо справу з вибіркою, де базові установки «я можу» і «я впораюся» сформовані доволі добре. Це створює підґрунтя для ефективного використання інших особистісних ресурсів – мотивації, життєстійкості та креативності – у професійному самовираженні.

Найвищий середній результат – рівно 4,0 бала – спостерігався за сьомим твердженням, яке описує здатність зберігати концентрацію під тиском. Такий показник свідчить, що більшість учасниць доволі спокійно сприймають стрес і вміють мобілізувати увагу, коли ситуація потребує швидкого й чіткого реагування. Це безумовний плюс, оскільки сучасні робочі умови часто передбачають високий темп і багатозадачність. Практика показує: саме вміння не панікувати, коли дедлайни підтискають або коли одночасно з'являється кілька непередбачуваних чинників, відрізняє ефективних професіоналок від тих, хто схильний до емоційного вигорання. Водночас слід пам'ятати, що високий рівень контролю може приховувати тенденцію до перфекціонізму: людина активно тримається за «повну зібраність», але ризикує ігнорувати власні емоційні сигнали виснаження. Тому завдання психологічного супроводу полягає не лише в утриманні цієї сили, а й у навчанні здорового балансуванню між зібраністю і відпочинком.

Друге місце за балами поділили перший і шостий пункти. У першому твердженні йдеться про здатність розв'язувати складні проблеми, якщо достатньо постаратися; у шостому – про упевненість у досягненні цілей попри перешкоди. Обидва показники сягають 3,8 бала, що підтверджує виразно високу мотиваційну складову: жінки, яких ми досліджували, не бояться складності й готові інвестувати енергію у подолання бар'єрів. Це добрий

фундамент для професійної самоактуалізації, адже складні завдання є невід'ємною частиною кар'єрного зростання. Проте варто звернути увагу на нюанс: високий бал першого пункту демонструє віру у власні інтелектуальні та організаційні здібності, тоді як шостий акцентує оптимізм у довгостроковій перспективі. Коли ці два ресурси співпадають, ми отримуємо стійку внутрішню мотивацію – так звану «мастері-орієнтацію», що сприяє творчому підходу й саморефлексії. Якщо ж у когось шостий показник високий, а перший – нижчий, може виникнути ризик, що оптимізм ґрунтуватиметься на зовнішніх факторах, а не на реалістичній оцінці власних навичок. У такому випадку корисними будуть тренінги розвитку критичного мислення й планування.

Третій і десятий пункти, кожен із результатом 3,8 і 3,8 бала відповідно, також демонструють сильні сторони вибірки. Третій описує легкість у дотриманні намірів і досягненні мети; десятий – уявлення про те, що робити в складній ситуації. У групі сформувався доволі стабільний механізм внутрішнього структурного мислення: жінки можуть не тільки поставити мету, а й тримати чіткий план дій навіть у турбулентних умовах. Це говорить про розвинену виконавчу функцію та самодисципліну, що є базовими чинниками особистісної ефективності. Позитивним є й те, що ці високі показники майже не різняться, отже користь від планування підкріплюється здатністю до конкретного вирішення проблем у моменті. З погляду розвитку, фахівець міг би запропонувати техніки майндфулнес для підтримання балансу між планом і гнучкістю, аби іноді дозволяти собі варіативність і творчі експерименти без жорстких рамок.

Четверте, п'яте, дев'яте твердження отримали дещо нижчі, але все ж високі оцінки – від 3,4 до 3,6 бала. Пункт про переконаність у подоланні несподіваних обставин (четверте) показав 3,6. Це реалістична впевненість: вибірка готова зіткнутися з непередбачуваним, але все ж відчуває трохи менше впевненості, ніж у ситуаціях, де можна планувати. Подібна різниця – нормальний психологічний феномен; людина апріорно відчуває більшу загрозу, коли мала ймовірність повністю контролювати результат. Варто розглядати ці

дані як точку входу для розвитку гнучкості мислення: чим краще людина вміє імпровізувати, тим швидше її четвертий бал може наблизитися до шостого. П'яте ствердження – про здатність розв'язувати проблеми завдяки розважливості – отримало 3,4 бала. Це найнижча оцінка серед усіх, хоча все ще в зоні «переважно так». Ми бачимо, що жінки вважають себе менш сильними, коли йдеться про раптові тактичні рішення, ніж про стратегічні зусилля. Можна припустити, що в моменті їм бракує креативної сміливості чи часу на відновлювану енергію, тож доцільно тренувати швидкі методи генерації ідей і підтримки когнітивної гнучкості. Дев'ятий пункт – про вміння знати, що робити в складній ситуації – отримав 3,6 бала, що близьке до четвертого. Це означає, що група загалом має адекватні схеми реагування, але залишається зона росту у випадку, коли обставини виходять за межі звичних патернів.

Серед слабших місць можна виділити восьме твердження: 3,3 бала щодо стійкості до розчарувань. Хоч показник усе ще високий, проте саме він найнижчий. Це може сигналізувати про приховане сприйняття невдачі як потенційного загрози самолюбству, що типово для середовища, де оцінка оточення важлива. Якщо фахівці центру планують розвивати у клієнтів адаптивність, варто включити в програми елементи когнітивно-поведінкової роботи з переосмисленням помилок, техніки «growth mindset» і нормалізацію провалів як природної частини процесу навчання. Крім того, слід зміцнювати навичку самоспівчуття: ті, хто вміють ставитися до себе з розумінням у моменти невдачі, демонструють вищу стійкість і швидше повертаються до продуктивного стану.

Підсумовуючи, можемо сказати, що діаграма відображає позитивний ресурсний профіль. Середнє значення по всіх пунктах становить близько 3,66, тобто випробувані впевнені у власних силах значно більше, ніж це спостерігається в середньостатистичних вибірках дорослого населення. Це добре з двох причин: по-перше, висока самоефективність статистично корелює з професійним успіхом, психічним здоров'ям і низьким рівнем вигорання; по-друге, вона слугить каталізатором для засвоєння нових навичок, адже люди з

установкою «я можу» активніше приймають навчальні виклики. Однак високі показники не скасовують ризиків. Уміння тримати фокус під тиском і вирішувати складні завдання може переходити у гіперконтроль та перфекціонізм. Низька толерантність до невдач і легка схильність до фрустрації при розчаруваннях залишаються осередками уразливості. Планомірна робота з розвитком психологічної гнучкості, самоіронії й самоспівчуття допоможе зменшити ці ризики та перевести ресурси у справжній потенціал для самоактуалізації.

За тестом самоактуалізації Е. Шостромом, ми отримали (див. рис. 2.2):

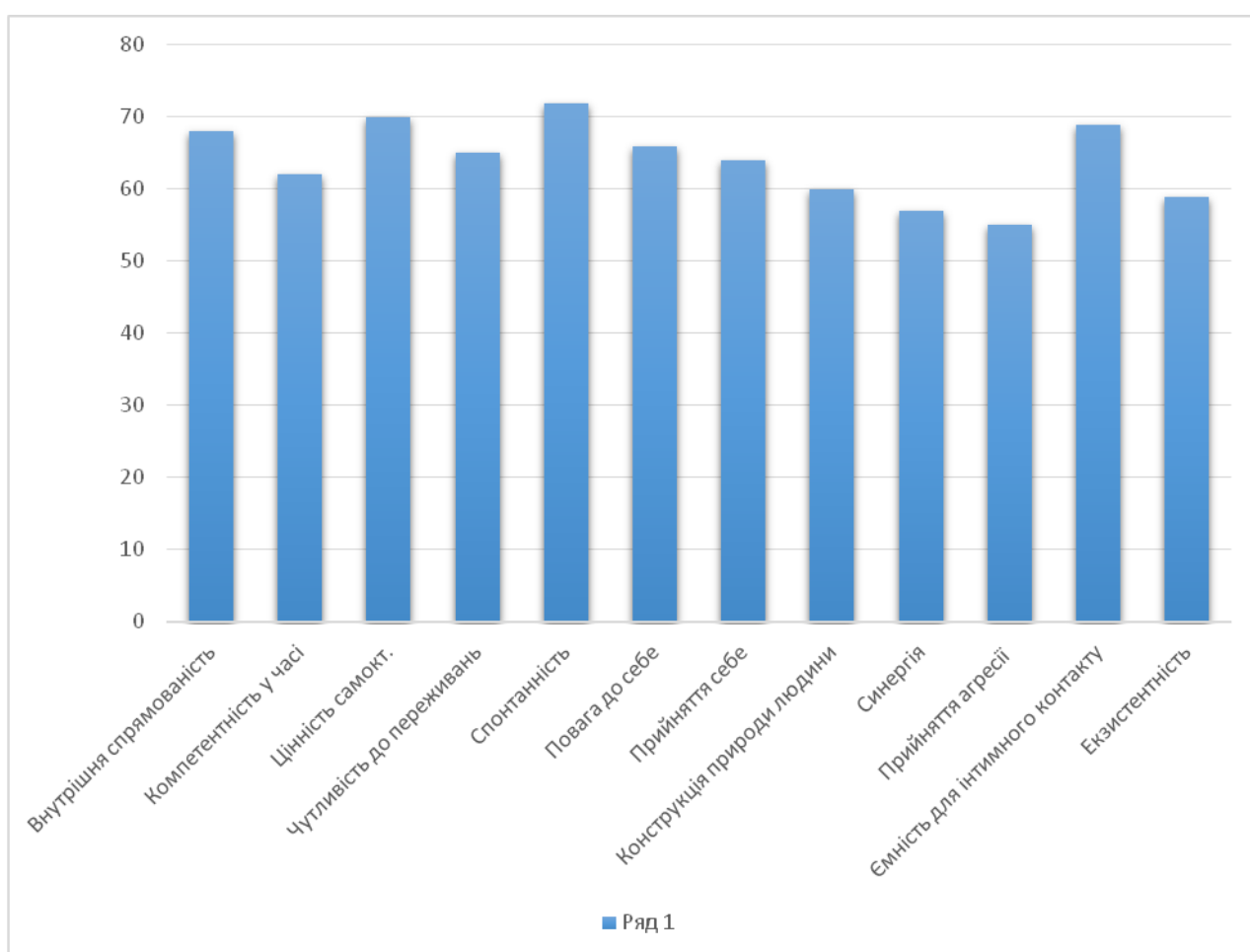


Рис. 2.2 – Результати дослідження за тестом самоактуалізації Е. Шостромом

Ми отримали такі дані, які дають можливість скласти цілісне уявлення про рівень та внутрішню структуру самоактуалізації в обстеженої групи. У середньому показники доволі високі: жоден зі стовпчиків не опустився нижче п'ятдесяти п'яти балів, водночас кілька шкал перевищили сімдесят. Це означає,

що респондентки перебувають на впевненій стадії особистісного розвитку, де базові гуманістичні потреби розкрити себе, жити згідно з внутрішніми цінностями та відчувати зміст діяльності вже значною мірою задоволені. Водночас спектр балів не є однорідним; ми бачимо як очевидні сильні сторони, так і ті сегменти досвіду, що потребують додаткової роботи. Загальна картина радше нагадує пагорбистий ландшафт: вершини позначають ті психологічні якості, які підтримують рух до самореалізації, а невеликі западини – потенційні пастки, де енергія може втрачатися.

Серед переваг найпомітніше вирізняється «Спонтанність»: середній бал сімдесят два вказує на те, що учасниці вміють діяти без зайвого самообмеження, дозволяють собі імпровізувати й виражати почуття без тривалого внутрішнього цензурування. Це хороший знак для творчого потенціалу й гнучкості поведінки, адже здатність відгукуватися на життєві стимули без зайвих бар'єрів є критичною умовою для новаторських ідей і швидкого ухвалення рішень. У поєднанні з високими сімдесятьма балами на шкалі «Цінності самоактуалізації» та шістдесяти дев'ятьма в «Ємності для інтимного контакту» ми отримуємо профіль особистостей, які твердо орієнтовані на гуманістичні ідеали, шукають справжньої близькості та приймають інших без страху втратити власну автономію. Ці три параметри якби формують «емоційний трикутник» сили: відкритість до світу, внутрішня чесність і здатність глибоко переживати взаємини. У професійному вимірі це сприятиме формуванню партнерських стилів лідерства, де важливі співтворчість і повага до унікальності кожного.

Ми отримали такі дані, що підкреслюють високий показник шістдесят вісім на шкалі «Внутрішня спрямованість». Це свідчить: більшість респонденток спираються на власні критерії добра й зла, їм не потрібно зовнішнього підтвердження, щоб уважати свої дії цінними. Добре те, що така автономія допомагає зберегти стійкий моральний вектор у мінливих умовах. Поряд із цим компетентність у часі на рівні шістдесяти двох балів демонструє достатню здатність жити «тут-і-тепер», але й досить добре бачити перспективу.

Таким чином, часовий континуум не розривається: минуле подає уроки, майбутнє окреслює цілі, а теперішнє дає насолоду. Це ідеальне підґрунтя для того, щоб інтегрувати попередні здобутки та сформулювати нові виклики без зайвого занурення в тривогу.

Менш врівноваженою виглядає шкала «Екзистенційність», де ми отримали п'ятдесят дев'ять балів. Це все ще позитивний результат, проте саме тут прихований перший попереджувальний сигнал: обстежені жінки інколи відчувають дискомфорт перед обличчям невизначеності чи абсурдності буття. Практичною мовою це може означати побоювання допустити в життя контрастні емоції, тимчасову втрату смислу або страх ризикнути, коли ставка дуже висока. Якщо ця тенденція не врівноважена, вона здатна гальмувати сміливі рішення і водночас жити перфекціонізм. Наступна «западина» — шкала «Синергія» з показником п'ятдесят сім балів. Вона відображає вміння поєднувати, а не розділяти власні «світлі» й «темні» сторони, визнавати в собі парадоксальні імпульси. Невисокий результат натякає, що жінкам іноді важко прийняти двоїстість людської природи, і вони витрачають сили, щоб приховувати чи придушувати «неприйнятні» частини свого Я. Це може породжувати внутрішню напругу та послаблювати творчий інтегративний потенціал.

Ще одне відносно слабе місце – «Прийняття агресії» з цифрою п'ятдесят п'ять. Ми отримали такі дані, що можуть трактуватися як схильність пригнічувати напористість і силу конфронтації. Хоч прагнення до конструктивності — безумовний плюс, однак надмірне «згладжування кутів» позбавляє особистість енергії пробиватися через зовнішні бар'єри. У професійному контексті це іноді проявиться небажанням відстоювати власні права чи декларувати гранично чесні позиції, коли це може образити інших. У довгостроковій перспективі знижена здатність до вираження агресії корелює з внутрішнім опором, накопиченням незадоволення і пасивною формою протесту. Психологічно важливо навчити таких людей розпізнавати агресивний

імпульс та каналізувати його в асертивні дії, оскільки агресія сама по собі — емоційна сила, що може стати паливом для досягнень.

Позиція шістдесят на «Конструкції природи людини» сигналізує про помірний, але не максимальний гуманістичний оптимізм. Учасниці вважають людей радше добрими, ніж поганими, проте не ідеалізують. Це збалансований реалізм, який захищає від наївності й водночас підтримує віру в можливість співпраці. Такий світогляд корисний для командних проєктів, де потрібна здорова межа між довірою і критичним поглядом. Те, що показник не дуже високий, лишає простір сумніву в людських намірах; у критичних обставинах це допоможе уникнути зради очікувань, але може й обмежити глибину об'єднання спільних зусиль.

Чутливість до переживань із шістдесятьма п'ятьма балами свідчить про добре розвинену здатність усвідомлювати тілесні та емоційні сигнали, що відкриває шлях до життєвої насолоди та креативності. Наступний крок — навчитися не лише помічати, а й екологічно виражати ці переживання, аби вони ставали джерелом натхнення, а не перевантаження. У цьому сенсі поєднання високої спонтанності й сильної чутливості — позитив; вони взаємно підсилюють одне одного і забезпечують яскраву палітру досвіду.

Поганим моментом можна назвати те, що низькі шкали Синергії і Прийняття агресії формують потенційний ризик внутрішнього конфлікту між «світлими» і «тіньовими» сторонами Я. Якщо ця напруга накопичується, вона здатна приводити до емоційного вигорання, особливо в соціально інтенсивних професіях. Є сенс запровадити тренінги з розпізнавання й конструктивного проживання агресії, з тілесних практик, де люди навчаються легально вивільняти енергію, і з розвитком інтегрального мислення, щоб бачити світ не у чорно-білих, а у множинних відтінках. Водночас середній бал екзистенційності нагадує: смислотворення лишається відкритим полем. У моменти суспільних криз важливо підтримувати здатність переосмислювати цілі, щоб зовнішні зміни не руйнували відчуття цілісності.

В свою чергу, за шкалою життєстійкості Коннора-Девідсона, було отримано (див. рис. 2.3):

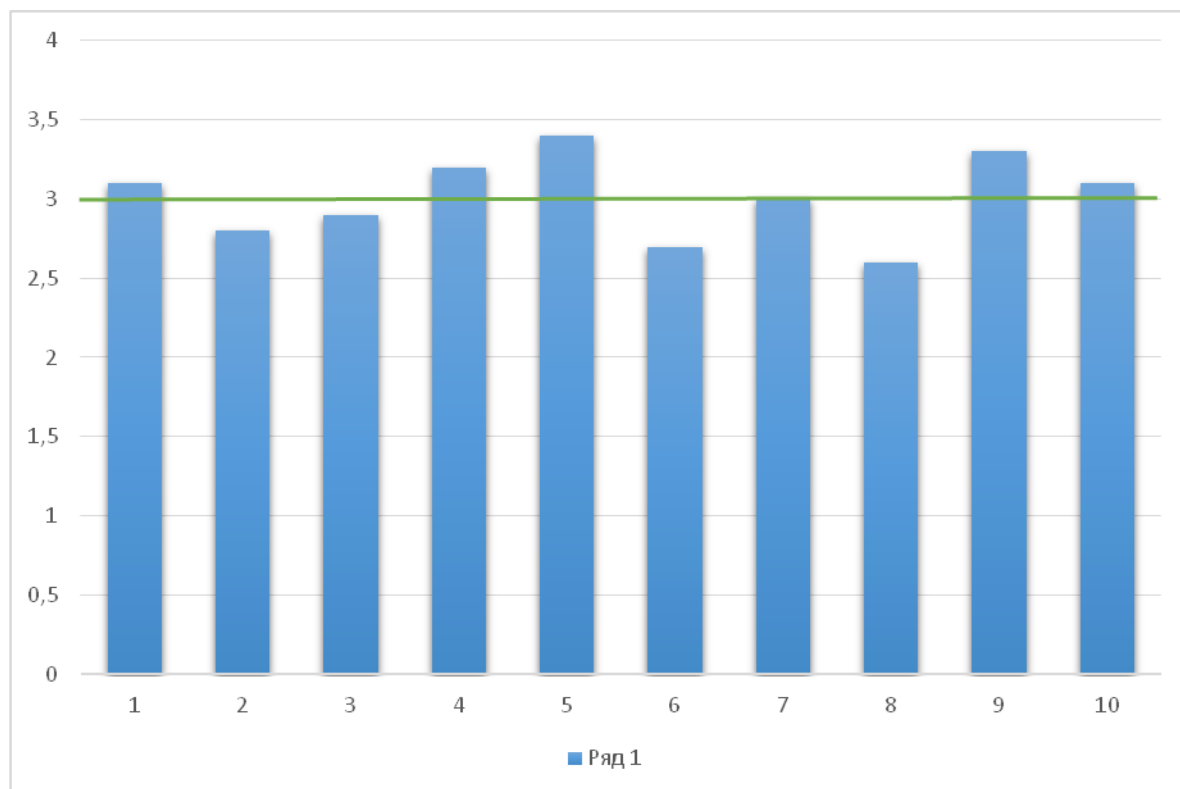


Рис. 2.3 – Результати дослідження за шкалою життєстійкості Коннора-Девідсона

Ми отримали такі дані, що дозволяють заглибитись у тонкі нюанси психічної стійкості нашої вибірки й побачити, як різні компоненти здатності до відновлення розгортаються у щоденному досвіді. Загальна картина виглядає відносно сприятливою: більшість середніх балів розташовані над умовним «задовільним» порогом три бали, а коливання між окремими пунктами не виходить за межі одного бала. Це означає, що група демонструє достатньо рівномірний розподіл ресурсів, без різких провалів, які б свідчили про критичну уразливість. Найвищий показник 3,4 за п'ятим твердженням указує на те, що внутрішній механізм відновлення після хвороби, травми чи інших труднощів функціонує ефективно; жінки відчувають у собі резерви, аби піднятися після фізичних або емоційних втрат. Це позитивний прогностичний маркер, оскільки саме здатність «повертатися у гру» після удару вважається центральним ядром життєстійкості. Поруч із ним ідуть дев'ятий та четвертий пункти – 3,3 та 3,2

бала відповідно. Перший з них відображає ідентифікацію себе як сильної людини при зіткненні з викликами, другий – переконання, що подолання стресу робить сильнішим. У комбінації ці результати створюють феномен позитивної самоатрибуції: учасниці не просто переживають труднощі, а й розглядають їх як шанс укріпити характер, тобто сприймають життєві події в модальності навчального досвіду.

Добре і те, що ми фіксуємо 3,1 бала за першим та десятим твердженнями, присвяченим адаптивності до змін і здатності впоратися з неприємними почуттями. Психологічно це означає достатній баланс між когнітивною гнучкістю та емоційною регуляцією. Адаптивність забезпечує коректування поведінки під зовнішні обставини, а толерантність до смутку, страху чи гніву не дозволяє інтенсивним афектам перетворитися на деструктивні реакції. Така пара ресурсів називається когнітивно-емоційною синергією і в довготривалій перспективі різко зменшує ризик хронічної тривоги та професійного вигорання.

Менш оптимістичні дані стосуються шостого, восьмого та другого пунктів, де бали опустилися до 2,7–2,6. Це ще не критичний рівень, проте саме тут закладені потенційні «точки пробою». Шосте твердження вимірює віру в досягнення цілей перед перешкодами; невеликий відступ від середньої лінії підказує, що за наявності зовнішніх бар'єрів жінки можуть сумніватися у власній наполегливості. Якщо порівняти цей результат із впевненістю в особистій силі, видно цікаву асиметрію: вони почуваються сильними, коли вже взаємодіють із викликом, але менш упевненими на етапі планування великої цілі. Це вказує на латентний ризик уникати надто амбітних проєктів. Восьме твердження щодо низької розчаровуваності продемонструвало найменший бал 2,6. Практично це означає підвищену чутливість до невдачі: навіть при загалом вищій життєстійкості емоційний спад після промаху може бути відчутним і тривати довше, ніж потрібно для швидкого повернення до продуктивності. Людина ніби тримається стійко, поки ситуація контрольована, але ризикує «провалюватися» у втрату самоцінності, якщо результат різко відрізняється від очікування. Друге твердження з 2,8 бала підкреслює, що подекуди буває важко

впоратися з комплексом задач, що накопичилися; сором або невпевненість у соціальній оцінці знижують готовність приймати позитивне підкріплення. Цей показник корелює зі схильністю до соціальної тривожності й може тягнути за собою прокрастинацію.

Цікаво спостерігати за дисонансом між дев'ятим пунктом, де висока самооцінка сили проявляється у викликах, і сьомим, який оцінює здатність залишатися зосередженими під тиском та дає середнє 3,0. Це означає, що учасниці декларують образ «сильної жінки» у глибинній самоідентифікації, однак у пік стресу їм складніше втримати ясність мислення. У когнітивно-поведінковому сенсі таке відхилення найчастіше пояснюється недостатньою практикою відновлювальних технік: люди можуть мати міцну мотиваційну саморозмову, але якщо не володіють тілесними методами самозаспокоєння, префронтальна кора втрачає ефективність і увага «розсипається». Доцільно тренувати дихальні цикли, методи м'язової релаксації й мікро-паузи, щоби високий образ сили підкріплювався не тільки декларацією, а й фізіологічною стійкістю.

З іншого боку, відсутність справжніх піків — жоден пункт не досяг позначки 3,5 чи 3,6 — підказує, що резерви групи залишаються під кришкою. Прикладом може служити третє твердження з 2,9 бала: гумор як захисний механізм використовується, але не перетворився на повноцінну стратегію переформулювання проблем. Зниження тривожності крізь сміх і іронію помірне і не перекриває потребу в інших методах регуляції.

Добре усвідомлювати, що життєстійкість — конструкція багато-шарова. Висока оцінка п'ятого твердження підкреслює біологічний рівень відновлення: організм і психіка залучають фізичні ресурси, щойно небезпека відступає. Але сила резильєнсу тим вища, чим більше шарів підпирають одне одного: біологія, емоційна саморегуляція, когнітивні переконання, соціальна підтримка і смислова рамка. У наших даних соціально-оціночний компонент дещо слабший, ніж внутрішні ресурси, що видно зі середніх балів другого та восьмого пунктів. Отже, наступним кроком є робота із зовнішніми контактами:

формування кола підтримки, розвиток групової довіри і культура відкритих відгуків у робочих командах.

Негативним аспектом виявляється те, що пункти зниженої стійкості концентруються навколо теми «фрустрація – сором – сумнів». Це троїста ділянка, яка підвищує ризик емоційного вигорання: людина не боїться труднощів об'єктивно, але надто сильно переймається власним статусом у разі помилки. Як наслідок, під час довготривалих проектів, де успіх не виміряти миттєво, можливе накопичення прихованої тривоги. Зазвичай це проявляється у відстрочених реакціях: невдоволення собою, порівняння з більш успішними колегами, проблеми зі сном напередодні важливих дедлайнів. Робоча рекомендація — акцентувати на емоційному коучингу, навчити технік само-співчуття, впровадити короткі сесії групової декомпресії після складних завдань, щоби зменшити негативний афективний «хвіст».

Цікавим ресурсом залишається не до кінця розкритий потенціал гумору. З точки зору позитивної психології, гумор — це універсальний буфер, який зменшує вплив стресу, покращує командну атмосферу і підсилює творчість. 2,9 бала показують, що учасниці інколи здатні посміятися над труднощами, але не роблять це системною реакцією. Практичне втручання може включати елементи імпровізаційного театру або гейміфіковані вправи, де помилка стає приводом для іронії, а не для сорому. Після трьох-чотирьох таких сесій зазвичай зростає пункт третій і, як наслідок, зменшується показник розчаровуваності.

Повертаючись до суми результатів, зазначимо, що коливання між найнижчим і найвищим балом складає всього 0,8. Це невелика амплітуда, яка свідчить про гомеостатичну стабільність, але водночас знижує різницю між сильними й слабкими сторонами, роблячи профіль менш виразним. Для стратегічного розвитку особистості це означає потребу «розширити динамічний діапазон»: підсилити сильні сторони, щоби вони стали справжніми конкурентними перевагами, і водночас адресувати зоні ризику, щоби вона не гальмувала загальне зростання. Отже, ключове завдання психологічного

супроводу полягає не стільки в «латанні дір», скільки в розкручуванні спіралі росту за принципом — сильне робимо сильнішим, а слабке акуратно підтягуємо до загального рівня.

Ну і за методикою предметів і ваги інвентаризції переваг роботи за Т. Амабайл, було отримано (див. рис. 2.4):

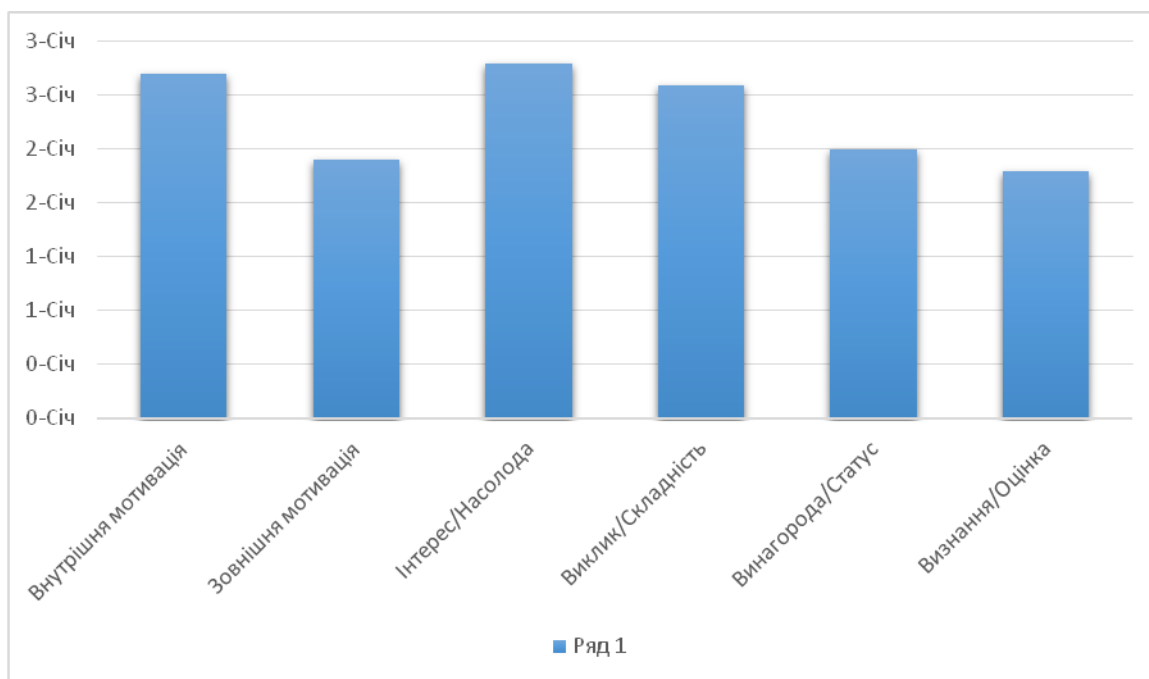


Рис. 2.4 – Результати дослідження за методикою предметів і ваги інвентаризції переваг роботи за Т. Амабайл

Ми отримали такі дані, які дають змогу детально проаналізувати мотиваційний профіль нашої вибірки за допомогою інвентаризації переваг роботи Т. Амабайл. На перший погляд діаграма одразу ж фіксує перевагу внутрішніх спонукань над зовнішніми: загальний показник внутрішньої мотивації становить три цілих і дві десятих бала, тоді як сумарна зовнішня мотивація зупинилася на двох цілих і чотирьох десятих. Таке співвідношення є доволі сприятливим, адже воно свідчить, що учасниці орієнтуються перш за все на цікавість самого процесу праці та на особистий виклик, а матеріальні та статусні стимули сприймають радше як додатковий, а не головний рушій. В теорії професійного розвитку подібна конфігурація вважається базою для стійкої продуктивності: коли люди працюють «ізсередини», їхня енергія менше залежить від коливань зовнішнього середовища, і натхнення не зникає одразу

після отримання винагороди. Позитивним є і те, що внутрішня мотивація розкривається більш-менш збалансовано: підскала «Інтерес / насолода» набрала три цілих і три десятих, а «Виклик / складність» – три цілих і одну десяту бала. Це означає, що респондентки не лише одержують задоволення від творчих чи пізнавальних аспектів задач, а й шукають можливості випробувати себе, добровільно вибираючи проєкти з підвищеним рівнем складності. Такий симбіоз інтересу і виклику формує оптимальний контекст для навчання: коли завдання водночас приємне й складне, крива розвитку здібностей найрозкішніша.

Утім, навіть на тлі переваги внутрішніх драйверів можна помітити кілька нюансів, які ставлять під питання довгострокову стійкість цієї системи. Найнижчий показник ми спостерігаємо на підскалі «Визнання / оцінка» – дві цілих і три десятих бала. Формально це ще не проблемна зона, однак різниця в одному цілому балу між бажанням бути поміченим і захопленістю процесом означає потенційну асиметрію. Людина може бути глибоко занурена в роботу, але, не отримуючи підтвердження цінності від зовнішнього світу, починає сумніватися у власній значущості. Психологічні дослідження показують, що ймовірність емоційного вигорання найбільша саме в тих випадках, коли внутрішня мотивація висока, а зовнішня валоризація мінімальна: мозок інвестує багато енергії, але соціально-емоційний баланс «віддав/отримав» не спрацьовує. У нашій діаграмі це ризик так званого прихованого вигорання: людина зберігає інтерес і драйв, але поступово накопичує відчуття недооціненості, що може вистрілити раптовим спадом ентузіазму або бажанням змінити місце роботи без видимих причин.

Ще один показник, на який варто звернути увагу, – «Винагорода / статус», де середнє склало дві цілих і п'ять десятих бала. Хоча цей рівень дещо вищий за потребу у визнанні, він усе ж помітно нижчий, ніж внутрішні параметри. У контексті українського ринку праці, де матеріальна безпека досі виступає важливим компонентом життєвої стабільності, такий розрив може свідчити про несформульовані фінансові очікування або про внутрішній

конфлікт між професійною самореалізацією та грошовою віддачею. Ми отримали такі дані, що начебто кажуть: «Мені подобається моя робота, але питання, чи справедливо за неї платять, залишається відкритим». Якщо керівник ігнорує цей пласт мотивації, працівниці можуть залишатися лояльними певний час, проте при першій же можливості з кращими умовами перейти у конкурента, бо довго стримувати дисбаланс між вкладом і винагородою майже неможливо. З погляду HR-стратегії слід звернути увагу на прозорість фінансових схем та публічність політики преміювання: чим чіткіше працівниця розуміє, за які результати і в якій формі отримає бонус, тим легше їй інтегрувати зовнішній стимул у свій переважно внутрішньомотивований профіль.

Добре, що різниця між «інтересом / насолодою» та «викликом / складністю» невелика. Це означає, що учасниці не уникають труднощів, якщо бачать, що завдання дійсно цікаве, і навпаки — цікавляться тим, що вимагає розумових зусиль. У теорії креативності Т. Амабайл така комбінація вважається золотим стандартом для глибокої інноваційної праці: висока залученість плюс любов до складних проблем. Погано тільки, що не завжди за це складне і цікаве завдання вони отримують достатнє соціальне схвалення. Якщо накласти цей профіль на робочий контекст, видно типову ситуацію «невидимого героя»: людина генерує ідеї, тягне великі проекти, але не завжди озвучує успіхи або робить це в невдалому інформаційному полі. Щоб уникнути такого дисбалансу, у корпоративній культурі слід запроваджувати регулярні публічні огляди досягнень, де б кожен мав можливість презентувати свої результати й отримати конструктивний фідбек.

Ми отримали такі дані, що показник зовнішньої мотивації не провальний: дві цілих і чотири десятих — це не мінімум, це середня зона, яка говорить, що матеріальні й соціальні фактори мають значення, але не визначають вибір поведінки однозначно. Це добре тим, що працівниці не покладатимуть всю відповідальність за власну залученість на роботодавця й збережуть автономію у розвитку. Погано тим, що водночас для організації простіше маніпулювати

такою групою, обіцяючи несуттєві бонуси, але не вирішуючи системної проблеми надмірного навантаження. Психологи застерігають: якщо внутрішня мотивація висока, а зовнішні стимули штучно занижені, поступово формується «мотиваційний дисонанс», що проявляється цинізмом і відчуттям несправедливості. Тому навіть якщо людина не ставить гроші чи статус на перше місце, вона має відчувати прозору й адекватну систему винагороди; інакше внутрішній ентузіазм з часом руйнуватиметься.

І ще один аспект, який слід врахувати, — взаємозв'язок наших даних із показниками життєстійкості та самоефективності, котрі ми аналізували раніше. Висока внутрішня мотивація і зокрема «виклик / складність» добре корелюють із високими балами за стійкість до стресу, адже люди, що добровільно шукають складні завдання, зазвичай мають кращі стратегії подолання. Проте низька потреба у визнанні може перехрещуватися з помірним балом «розчаровуваності» у шкалі життєстійкості, тобто люди, що зовні говорять «мені все одно, похвалять чи ні», насправді можуть гостріше переживати критику, просто не декларують це. Такий механізм називають замаскованою залежністю від оцінки. У роботі психолога це вимагає уважного спостереження: варто не тільки пропонувати практики самопідтримки, а й навчити артикулювати потребу у зворотному зв'язку, щоби вона не виходила пасивно-агресивним шляхом або не вибухала, коли терпіння вичерпується.

Добрим прогностичним знаком є той факт, що всі показники лишаються вище двох балів, а отже, немає різко відкинутих каналів мотивації. Це свідчить про гнучкість: якщо з якихось причин внутрішній інтерес тимчасово знизиться, зовнішні стимули можуть частково компенсувати втрату енергії. Проте ми бачимо, що зовнішні чинники мають нижчу вагу, тому компенсаторна роль буде обмеженою. Висока внутрішня, але лише помірною зовнішня мотивація хороша для творчих середовищ, проте може створити виклик у рутинних системах, де творчість відсотків на десять, а на дев'яносто — повторювані операції. Якщо компанія планує впроваджувати більш стандартизовані

процеси, їй доведеться або підвищити зовнішні виплати, або пропонувати мікрочеленджі в межах кожної задачі, щоби внутрішній інтерес не згас.

Ми отримали такі дані, що підтверджують потенціал для програм професійного розвитку з акцентом на кар'єрне наставництво. Учасниці мають все, щоб рости за рахунок самопідвищення: інтерес, готовність до виклику, базову самоцінність. Їм бракує лише чіткого бачення, як їхні досягнення будуть конвертовані у зовнішнє визнання й винагороду. Кар'єрний коучинг, спрямований на формування «особистого бренду», допоможе транслювати внутрішні результати назовні, а також упорядкує очікування від системи винагород. Після такого втручання, найімовірніше, підніметься шкала визнання з 2,3 до хоча б 2,8, а винагорода — до 2,9. Це зменшить дисонанс і підвищить загальну задоволеність працею, не знижуючи внутрішнього полум'я.

Підсумовуючи, зазначимо: добре те, що в мотиваційній структурі домінує інтерес і виклик, що обіцяє тривалу продуктивність, гнучкість і інноваційність. Добре, що зовнішні стимули не відкинуті повністю, бо дають маневр для адаптації в періоди професійних криз. Погано, що ваговий баланс схиляється до недооцінки соціального визнання, що в довгостроковій перспективі може призвести до прихованого вигорання і невдоволення винагородою. Погано також, що матеріальна мотивація помірна, а в українських реаліях вона часто визначає базову психологічну безпеку. Щоб зміцнити сильні сторони та мінімізувати слабкі, організаціям варто впроваджувати системні практики публічного визнання, програми самоPR, прозору систему бонусів, а також забезпечувати регулярні виклики, які поєднують творчий інтерес і контрольований рівень ризику. Якщо ці умови виконати, то внутрішня мотивація не лише збережеться, а й отримає зовнішнє підкріплення, створюючи синергетичний ефект: працівниця, яка любить свою справу, ще й отримує справедливу винагороду й публічне визнання, а отже, залишається в організації з високим рівнем енергії та лояльності.

2.3 Програма особистісного коучингу та рекомендації щодо підтримки процесу самоактуалізації

Ми пропонуємо індивідуальну коучингову програму, що триватиме три місяці й поєднає щотижневі сесії з міжсесійними практиками. Її стрижнем стане розвиток автономної мотивації, підсилення життєстійкості, формування публічного визнання досягнень та інтеграція тіньових сторін особистості. Перша фаза, яка охоплює перші чотири тижні, спрямована на зміцнення загальної самоефективності. Кожну сесію розпочинаємо з короткого протоколу рефлексії: учасниця занотовує ситуації, де відчула вагання щодо власних сил, та ті, де впоралась краще, ніж очікувала. Коуч допомагає знайти приховані стратегії успіху й переводить їх у свідомі патерни. Паралельно вводимо практику мікрокроків: складне завдання дробиться так, щоб кожен крок займав не більше двадцяти хвилин роботи. Клієнтка виконує тридцять хвилин «фокус-блок» і фіксує результат у щоденнику перемог. Через тиждень обговорюємо, як накопичення дрібних успіхів підвищує внутрішній індекс «я можу». Для підтримки відстежуємо шкалу саме-ефективності, очікуючи приросту хоча б на 0,3 бала в середньому.

Друга фаза, п'ятий і шостий тиждень, зосереджується на життєстійкості. Учасниця веде карту стресових тригерів і ранніх ознак перевантаження. На сесії ми вибираємо два найпоширеніших тригери й проєктуємо реакції за моделлю плану «якщо – то»: якщо раптово зростає наплив завдань, то одразу дихальна техніка «коробка» три хвилини й визначення пріоритетів за принципом «одне зможу, одне відкладу». Клієнтка вчиться переключати увагу з проблеми на ресурс, використовуючи метод переписування історії, де кожен провал переформульовано як тренування адаптивності. До кінця шостого тижня відстежуємо баланс напруги і відновлення у щоденнику: не менш ніж дві короткі релаксаційні паузи щодня і одна довга активність вихідного дня, що пов'язана з фізичним рухом і позитивним збудженням.

Третя фаза, сьомий-десятий тиждень, присвячена глибокій роботі з показниками тесту самоактуалізації. Спонтанність і інтерес ми переводимо у конкретний творчий проєкт клієнтки. Вона обирає професійну тему, що давно цікавила, але відкладалася через брак часу. Коуч допомагає сформулювати кінцевий продукт і погодити дедлайн. На кожній сесії перевіряємо креативний прогрес і водночас розглядаємо тіньові аспекти – небажання конфліктувати, невпевненість у праві на агресивний захист ідей. Використовуємо техніку порожнього стільця: клієнтка озвучує свою агресію умовному опонентові, тренуючись залишатися у просторі конструктивної сили. Щодня вона дає собі дозвіл на десять хвилин «дикого письма», де без цензури виводить обурення, заздрість або страх і після того переводить імпульс у дію: короткий план, як ці емоції трансформувати в енергію проєкту. До кінця десятого тижня має бути готовий прототип або перший розділ творчого продукту.

Четверта фаза, одинадцятий-дванадцятий тиждень, переорієнтовує увагу на зовнішню мотивацію. Ми аналізуємо канали визнання у реальному робочому середовищі: презентації на планірках, внутрішні листи, соціальні мережі. Клієнтка складає список із щонайменше п'яти професійних досягнень, які лишалися «за кадром». Завдання – підготувати коротку розповідь про кожне досягнення з фокусом на цінність для команди, а не на саморекламу. На сесії вона озвучує ці історії й отримує зворотний зв'язок щодо щирості та переконливості. В реальному житті має презентувати два досягнення протягом тижня: одне – керівництву листом, друге – колегам усно. Коли надходить перша позитивна реакція, фіксуємо її в «банку визнання» – файлі, куди заносяться всі прояви схвалення. Таким чином бал «визнання / оцінка» має зрости бодай на 0,4 і вирівняти розрив з внутрішніми шкалами.

Одночасно на фінальних двох тижнях вирівнюємо питання про винагороду. Коуч допомагає сформулювати грошові очікування, виходячи з ринкових даних та реальної цінності клієнтки. Ми готуємо сценарій переговорів: три аргументи цінності, два приклади внеску й одне альтернативне рішення, якщо підвищення поки неможливе. Клієнтка репетирує діалог перед

дзеркалом і записує його на диктофон. Завдання – почати розмову з керівництвом про грошову чи нематеріальну компенсацію і призначити конкретний наступний етап. У протоколі результатом вважається сам факт чіткого, асертивного запиту, навіть якщо відповідь відтерміновано.

Протягом усіх дванадцяти тижнів ведеться інтегральний щоденник самоактуалізації. Щовечора клієнтка фіксує одну дію, що просунула її інтерес, одну ситуацію, де проявила витримку або гнучкість, і один зовнішній мікросигнал визнання. Коуч щотижня аналізує записи, відстежує динаміку, підштовхує робити кроки у «сліпі» зони. Заключна зустріч присвячена порівнянню повторних вимірів. Очікуємо приріст загальної самоефективності на 0,4–0,6 бала, підняття життєстійкості до середнього 3,3, вирівнювання розриву між внутрішньою та зовнішньою мотивацією з різниці 0,8 до різниці 0,4, а також підвищення інтегрального індексу самоактуалізації на мінімум шість пунктів. Завершуємо створенням персонального маніфесту розвитку: клієнтка формулює п'ять цінностей, три довгострокові виклики, два правила самопідтримки і одну фразу-якір, яку повісить у робочому просторі. У підсумку вона виходить із програми з посиленням ядром внутрішньої мотивації, валідованим досвідом зовнішнього схвалення, конкретним планом матеріальної компенсації та навичками відновлення, які дозволяють перетворювати стрес на інструмент зростання.

Висновки до другого розділу

У результаті проведеного емпіричного дослідження було виявлено важливі психологічні аспекти самоактуалізації жінок у професійній діяльності, що підтвердило актуальність і значущість обраної теми. Дослідження, проведене на базі Психологічного центру у м. Хмельницькому, дозволило оцінити рівень життєстійкості, загальної саме-ефективності, особистої орієнтації, а також мотиваційних переваг жінок у трудовій сфері. Ми отримали значущі результати за кожною з чотирьох методик, які дозволили не лише

кількісно охарактеризувати риси, що сприяють чи перешкоджають процесу самоактуалізації, але й якісно описати психологічний профіль жінок, які перебувають на етапі професійної реалізації.

За шкалою загальної саме-ефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, більшість учасниць виявили рівень саме-ефективності нижчий за середній. Це свідчить про недостатню впевненість у власних силах і можливостях досягати поставлених цілей в умовах професійних викликів. Такий показник сигналізує про потребу у формуванні стратегії підвищення саме-ефективності через цілеспрямоване психотренінгове навчання, підтримку та зміцнення позитивного образу «Я». Результати за тестом самоактуалізації Е. Шострома також вказали на наявність внутрішніх суперечностей, стриманості у самовираженні, невпевненості в індивідуальній унікальності. Значна частина опитаних не демонструвала стійкої готовності до творчого ризику чи прийняття себе як самодостатньої особистості. Це також є важливим індикатором низького або нестабільного рівня особистісної самоактуалізації.

Показники життєстійкості за шкалою Коннора–Девідсона загалом виявилися помірними, хоча відзначено тенденцію до зниження за такими аспектами, як здатність залишатися спокійними під тиском, стійкість до розчарування і підтримання мотивації під час перешкод. При цьому найвищі бали стосувалися впевненості у відновленні після стресу та внутрішньої здатності справлятися з труднощами. Це свідчить про потенціал для подальшого розвитку адаптивних стратегій, однак водночас і потребу в психологічному супроводі, особливо в періоди життєвих або професійних трансформацій. Методика Т. Амабайл щодо оцінки робочої мотивації засвідчила домінування внутрішньої мотивації серед жінок, що, безперечно, є позитивним фактором для особистісного та кар'єрного розвитку. Проте недостатньо виражені потреби у зовнішньому визнанні й оцінці можуть впливати на зниження прагнення до просування по службі чи активної участі в конкуренції.

У цілому дослідження виявило, що для більшості жінок, які прагнуть професійного самовираження, характерні внутрішньо орієнтовані мотиваційні установки, відносно невисокий рівень самооцінки та життєстійкості, а також не до кінця сформовані когнітивні та емоційні ресурси для досягнення самоактуалізації. Зазначені особливості свідчать про необхідність адресного психокорекційного втручання, спрямованого на розвиток саме-ефективності, адаптивності, відкритості до нового досвіду, а також підвищення здатності до автономного самовизначення в професійній сфері. Отримані результати лягли в основу розробки програми особистісного коучингу та практичних рекомендацій, що сприяють гармонійному процесу самореалізації жінок у трудовій діяльності.

ВИСНОВКИ

Таким чином, на основі дослідження, можна зробити наступні висновки:

1. У процесі розкриття теоретичних основ поняття самоактуалізації в контексті особистісного розвитку було встановлено, що самоактуалізація є складним і багаторівневим психологічним феноменом, який відображає прагнення людини до максимально повного розкриття власного потенціалу, реалізації внутрішніх цінностей та гармонізації із собою та світом. Вона охоплює не лише досягнення зовнішніх цілей, але й глибокий внутрішній розвиток, здатність до самопізнання, самоприйняття та творчого самовираження. У наукових підходах підкреслюється, що саме у процесі подолання життєвих викликів, прийняття відповідальності за власне життя та цілеспрямованої самореалізації в соціальному і професійному контекстах, особистість досягає стану автентичності, психологічної зрілості й повноцінного існування.

2. У ході дослідження психологічних особливостей професійного самовираження жінки було з'ясовано, що цей процес є тісно пов'язаний з індивідуальними особистісними характеристиками, рівнем самооцінки, самомотивації та життєвими цінностями. Професійне самовираження жінки часто здійснюється в умовах подолання гендерних стереотипів, балансу між кар'єрними прагненнями та сімейними обов'язками, а також необхідності постійного особистісного зростання. Встановлено, що високий рівень внутрішньої мотивації, усвідомлення власної цінності та підтримка з боку соціального оточення сприяють більш повному й автентичному розкриттю професійного потенціалу жінки. Таким чином, самовираження у професійній сфері для жінки стає не лише засобом соціальної реалізації, а й глибоким етапом її особистісної самоактуалізації.

3. Аналіз гендерних аспектів самоактуалізації в професійній сфері засвідчив, що цей процес значною мірою зумовлений як соціальними очікуваннями щодо ролей жінки, так і внутрішніми особистісними

установками. У сучасному суспільстві жінки, на відміну від чоловіків, часто стикаються з додатковими бар'єрами на шляху до самореалізації, зокрема з необхідністю поєднувати професійні амбіції з традиційними сімейними обов'язками, подоланням стереотипів щодо «жіночих» і «нежіночих» професій, а також з меншою соціальною підтримкою у сфері лідерства. Водночас дослідження підтвердили, що жінки демонструють високу гнучкість, внутрішню мотивацію та потребу в особистісному зростанні, що дозволяє їм досягати успішної самоактуалізації навіть у складних умовах. Значущим чинником є також здатність до емпатії, емоційної рефлексії та креативності, які жінки часто ефективно інтегрують у свою професійну діяльність. Отже, гендерні відмінності не лише визначають специфіку шляхів самоактуалізації, а й вимагають створення сприятливих умов для підтримки рівних можливостей розвитку для обох статей.

4. У результаті організації та проведення емпіричного дослідження було виявлено низку ключових психологічних чинників, які істотно впливають на процес самоактуалізації жінок у професійній сфері. Дані, отримані за допомогою валідних методик, таких як шкала загальної самоефективності, тест самоактуалізації, шкала життєстійкості та інвентаризація переваг роботи, засвідчили, що найбільше значення для жінок мають внутрішня впевненість у собі, готовність долати труднощі, позитивне сприйняття власного досвіду та висока мотивація до саморозвитку. Було встановлено, що особистісні ресурси, зокрема життєстійкість і ціннісна орієнтація на розвиток, тісно пов'язані з ефективною самореалізацією. Крім того, результати дослідження засвідчили, що жінки з вищим рівнем самомотивації, автономії у прийнятті рішень та емоційної зрілості досягають більшого прогресу в реалізації особистісного і професійного потенціалу. Таким чином, дослідження підтвердило наявність значущих психологічних чинників, які доцільно враховувати при створенні програм підтримки жінок на шляху до повноцінної самоактуалізації.

5. У результаті розробки програми особистісного коучингу та формулювання психологічних рекомендацій було досягнуто мети — створення

системної підтримки для жінок у процесі їхньої самоактуалізації в професійній сфері. Запропонована програма враховує ключові особистісні характеристики, виявлені в дослідженні, зокрема рівень життєстійкості, самеусвідомлення, мотиваційні орієнтації та здатність до саморефлексії. Основу рекомендацій становлять прийоми психологічної підтримки, спрямовані на зміцнення внутрішніх ресурсів, формування довіри до себе, розвиток автономії, креативності й впевненості у своїх професійних діях. Ключовою складовою програми є коучингові практики, орієнтовані на цілісне бачення себе, подолання стереотипних уявлень про жіночу роль у професії та активне формування кар'єрної ідентичності. Завдяки цьому забезпечується не лише покращення самопочуття і внутрішнього балансу учасниць, а й підвищення ефективності їхньої професійної реалізації, що, у свою чергу, сприяє глибшій і стійкішій самоактуалізації як особистісному феномену.